การวิจัยแบบผสานวิธีเพื่อส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

ปริญญานิพนธ์

ของ

พรรณธิภา เอี่ยมสิริปรีดา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ตุลาคม 2560

การวิจัยแบบผสานวิธีเพื่อส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

ปริญญานิพนธ์

ของ

พรรณธิภา เอี่ยมสิริปรีดา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิจัยแบบผสานวิธีเพื่อส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

บทคัดย่อ

ของ

พรรณธิภา เอี่ยมสิริปรีดา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ตุลาคม 2560

พรรณธิภา เอี่ยมสิริปรีดา. (2560). *การวิจัยแบบผสานวิธีเพื่อส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง*. ปริญญานิพนธ์ ปร.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.อัจศรา ประเสริฐสิน, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร. นริสรา พึ่งโพธิ์สภ.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีรูปแบบเชิงสำรวจ แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับวุฒิอาสาจำนวน 10 ท่าน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนหมายถึง การกระทำที่ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือทำไปไม่หวังผล ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น ไม่ฝืนใจทำ ทำด้วยความรู้ที่มี ทำด้วยความสุขใจ ทำต่อเนื่องไปไม่ย่อท้อ ส่วนกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยขั้นตอนการทำงานอาสาสมัคร5 ขั้น คือ สร้างหลักการ สร้างสัมพันธ์สร้างกิจกรรมสร้างคนและสร้างการประชาสัมพันธ์ระยะที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน กลุ่มตัวอย่างเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองจำนวน 319 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับสร้างมาจากผลการศึกษาที่จากการวิจัยในระยะที่ 1 วิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมและวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.74-0.96 และวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้นผลการวิจัยพบว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า χ^2 = 31.74, Df = 31, (χ^2 /df) = 1.024,GFI = 0.99, AGFI = 0.95, CFI = 1.00, NFI = 1.00, RMSEA = 0.009 ทั้งนี้แรงจูงใจอาสามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครและการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ซึ่งร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนได้ร้อยละ85การวิจัยระยะที่ 3 มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างแนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับประธานวุฒิอาสาธนาคารสมอง เจ้าหน้าที่กลุ่มประสานและอำนวยการธนาคารสมอง และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า การส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองแบ่งออกได้เป็น 2 แนวทาง คือ 1) การส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้านบุคคล ประกอบด้วย การส่งเสริมแรงจูงใจอาสา และการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร 2) การส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การสร้างสัมพันธ์ การสร้างหลักการ การสร้างกิจกรรม การสร้างคนและการสร้างการประชาสัมพันธ์

A MIXED METHODS RESEARCH TO PROMOTE SUSTAINED VOLUNTEERISM AMONG SENIOR VOLUNTEERS AT THE BRAIN BANK

AN ABSTRACT

BY

PANTHIPA IAMSIRIPREEDA

Presentedin partial fulfillment of the requirements for the

Doctor of Philosophy degree in Applied Behavioral Science Research

atSrinakharinwirot University

October 2017

Panthipalamsiripreeda. (2017). *Mixed Methods Research to Promote Sustained Volunteerism among Senior Volunteers at the Brain Bank.*Dissertation Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof.Dr. UjsaraPrasertsin, Asst. Prof.Dr.NarisaraPeungposop.

There were three research phases applied in this study. The first phase aimed to establish a definition of sustained volunteerism and understanding the volunteer process among senior volunteers at the Brain Bank by using qualitative research methodology based on qualitative case study. The second phase was to explore the model of casual factors that correlate with sustained volunteerism among senior volunteers at the Brain Bank. The third phase was proposed to promote sustained volunteerism and volunteer process in senior volunteers at the Brain Bank.

The first phase consisted of qualitative research and the data was collected by using a focus group and in-depth interviews with senior volunteers at the Brain Bank in NakhonRatchasima Province. The results of this study revealed that sustained volunteerism among senior volunteers at the Brain Bank means action without expecting something return in the form of money, voluntary action, action with ability according to their potential, action with happiness and continuous action. The sustained volunteer process can be divided into six components; 1) The principle of working together; 2) Planning activities; 3) Continuous action; 4) Monitoring and project expansion; 5) Publicity of performance; 6) Creating good relationships between members.

The second phase had a quantitative research sample size of three hundred and nineteen participants, using purposive sampling with a six level rating scales adopted for use in this study and the question guide used was developed from the research results obtained in the first phase. Structural Equation Modelling was applied and it was found that the model of casual factors correlated with sustained volunteerism in line with the empirical data x^2 = 31.74, Df = 31, GFI = 0.99, RMSEA = 0.009, CFI = 1.00 and NFI = 1.00. Perceived behavior of sustained volunteerism was the sole factor that had a direct effect to volunteer motivation and the satisfaction of volunteers. The behavior of sustained volunteerism had an indirect effect to volunteer motivation toward satisfaction of volunteer and could explain eighty-five percent of variance in terms of behavior of sustained volunteerism.

The third phase consisted of qualitative research and the question guide used was developed from the research results in the second phase. The staff from Brain Bank, senior specialist and chairman from the pilot provinces were interviewed. The results showed that specific content for promoting sustained volunteerism and the volunteer process among senior volunteers at the Brain Bank into two main areas, include (1) guidelines for promoting sustained volunteerism in human factors; (2) guidelines for promoting sustained volunteerism process.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การวิจัยแบบผสานวิธีเพื่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

ของ

พรรณธิภา เอี่ยมสิริปรีดา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

……..……..……คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ…2560…..

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

……..……..……ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจศรา ประเสริฐสิน)

……..……..……ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริสรา พึ่งโพธิ์สภ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

……..……..……ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

……..……..……กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.อัจศรา ประเสริฐสิน)

……..……..……กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.นริสรา พึ่งโพธิ์สภ)

……..……..……กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.วิชุดา กิจธรธรรม)

……..……..……กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเป็นเพราะความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.อัจศรา ประเสริฐสิน ที่สละเวลาในการให้ความรู้และคำแนะนำอันมีค่าและเป็นแบบอย่างที่ดีของการทำงานด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.นริสรา พึ่งโพธิ์สภที่กรุณาให้ความเอาใจใส่ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบเค้าโครงงานวิจัย ได้แก่ รองศาสตราจารย์ดร.ดุษฎีโย เหลารองศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตรผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร. วิชุดา กิจธรธรรม และประธานกรรมการสอบปริญญานิพนธ์รองศาสตราจารย์ดร.อาชัญญารัตนอุบลที่กรุณาให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดทำงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ขึ้นและขอบคุณคณาจารย์ในสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และเจ้าหน้าที่ทุกท่านรวมทั้งพี่น้องร่วมสถาบันฯที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการต่างๆ เป็นอย่างดีผู้วิจัยขอขอบคุณวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมาที่ให้ข้อมูลการวิจัยและประสบการณ์ชีวิตอันมีค่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ถนอมศรี ปรารถนาดี ประธานวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมา และคุณณัฐมน บุรี เลขานุการวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมาที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัยและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมาและขอขอบพระคุณวุฒิอาสาธนาคารสมองในทุกๆ จังหวัด เจ้าหน้าที่กลุ่มประสานและอำนวยการธนาคารสมอง ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับผู้สูงอายุที่ยินดีให้ข้อมูลและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดามารดาที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตและให้โอกาสกับลูกๆ เสมอ ขอบคุณครอบครัวที่อบอุ่นและเป็นพลังใจสำคัญ ขอบคุณคุณหมอที่เป็นแรงผลักดันให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ขอบคุณปึ่งที่ช่วยดูแลเป็นอย่างดี ขอบคุณพี่ก้องที่เป็นกำลังให้กันมาโดยตลอดและขอบคุณพี่เป้ที่คอยให้กำลังใจตั้งแต่เริ่มต้นจนจบตามความมุ่งหมายและน้องอิ๋วที่คอยช่วยพี่สาวคนนี้จนภารกิจลุล่วง

พรรณธิภา เอี่ยมสิริปรีดา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	8
ความสำคัญของการวิจัย.....	9
ขอบเขตการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
2 แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14
ส่วนที่ 1 สถานการณ์การทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุในประเทศไทย.....	15
การทำงานอาสาสมัครในประเทศไทย.....	15
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของผู้สูงอายุ.....	16
การมีส่วนร่วมในการเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองของผู้สูงอายุ.....	17
การบริหารจัดการงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ.....	24
ส่วนที่ 2 พฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน.....	27
ความหมายของพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน.....	27
การวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน.....	29
กระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน.....	32
ส่วนที่ 3 แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน.....	36
ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน.....	39
ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน...	39
ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน	48
ส่วนที่ 5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ.....	52
ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory).....	52
ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity theory).....	52
ทฤษฎีบทบาท (Role Theory).....	53
ทฤษฎีแยกตนเอง (Disengagement Theory).....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ส่วนที่ 6 การวิจัยแบบผสานวิธีและการศึกษาเฉพาะกรณี	54
การวิจัยแบบผสานวิธี	54
การศึกษาเฉพาะกรณี	57
กรอบแนวคิดการวิจัย	61
โมเดลการวิจัย	63
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	63
สมมติฐานการวิจัย	64
3 วิธีดำเนินการวิจัย	65
แบบแผนการวิจัย	66
ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ	67
พื้นที่วิจัย	68
การเลือกผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย	70
การสร้างเครื่องมือในการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือ	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
จริยธรรมในการวิจัย	76
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	77
การประเมินความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูล	78
ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ	79
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	79
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ	80
การเก็บรวบรวมข้อมูล	81
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	83
ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงคุณภาพ	84
การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก	86
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	86
การเก็บรวบรวมข้อมูล	88
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	88

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	89
ตอนที่ 1 ผลการวิจัยระยะที่ 1.....	89
ตอนที่ 2 ผลการวิจัยระยะที่ 2.....	110
ตอนที่ 3 ผลการวิจัยระยะที่ 3.....	128
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	143
สรุปผลการวิจัย.....	144
สรุปผลการวิจัยระที่ 1.....	144
สรุปผลการวิจัยระที่ 2.....	145
สรุปผลการวิจัยระที่ 3.....	146
อภิปรายผลการวิจัย.....	147
อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 1.....	147
อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 2.....	153
อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 3.....	155
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	155
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ.....	156
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	158
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	159
บรรณานุกรม.....	160
ภาคผนวก.....	169
ภาคผนวก ก.....	170
ภาคผนวก ข.....	172
ภาคผนวก ค.....	180
ภาคผนวก ง.....	184
ภาคผนวก จ.....	219
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	224

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สรุปการวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน.....	31
2	ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการทำงานอาสาสมัคร.....	37
3	ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานอาสาสมัครในแต่ละระยะ.....	38
4	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอาสากับการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน.....	44
5	ทฤษฎีสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร.....	45
6	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร.....	47
7	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน.....	51
8	ผลการดำเนินงานของวุฒิอาสาธนาคารสมองในจังหวัดนครราชสีมา.....	69
9	ประเด็นคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	71
10	แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	72
11	จำนวนกลุ่มตัวอย่างการวิจัยระยะที่ 2.....	80
12	ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับการวิจัยในระยะที่ 3.....	87
13	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยระยะที่ 1.....	90
14	ตัวแปรเชิงเหตุในการในการวิจัยระยะที่ 2.....	109
15	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไปตามผู้ตอบแบบสอบถาม.....	111
16	สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ.....	112
17	อักษรย่อแทนตัวแปร.....	113
18	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของแบบวัดการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน.....	114
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของข้อมูลที่ได้จากการวัด ตัวแปรสังเกตในการวิจัยในกลุ่มรวม.....	116
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในกลุ่มรวม.....	118

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
21	ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงในแต่ละองค์ประกอบภายในโมเดล……..	119
22	แสดงค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์……..	123
23	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผล และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองของตัวแปร…….	125
24	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย……	126
25	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยระยะที่ 3……	128
26	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Indexes of Item-Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการจากการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ……..	181
27	ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน…….	183
28	ตัวอย่างการวิเคราะห์ความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน……..	220
29	ตัวอย่างการวิเคราะห์แนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้านบุคคล…….	222

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	แผนผังแสดงการดำเนินงานของธนาคารสมอง.....	21
2	กลไกการทำงานของเครือข่ายธนาคารสมอง.....	22
3	โมเดลกระบวนการอาสาสมัคร (Volunteer Process Model).....	35
4	กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง.....	38
5	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	62
6	โมเดลการวิจัยความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านจิตและสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมและและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง.....	63
7	แบบแผนการวิจัย.....	66
8	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1.....	67
9	การจัดเตรียมสถานที่การสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึก.....	75
10	ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2.....	79
11	ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 3.....	85
12	กระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง.....	103
13	เงื่อนไขของกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน.....	108
14	แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองจากกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	121
15	แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง (ก่อนปรับโมเดล).....	122
16	แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองในกลุ่มผู้สูงอายุ (หลังปรับโมเดล).....	123
17	แนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง.	141
18	สรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลตามสมมติฐานการวิจัย.....	146

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ตั้งแต่ พ.ศ. 2548 คือ มีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 10 ของประชากร โดยจำนวนผู้สูงอายุกำลังเพิ่มขึ้นด้วยอัตราที่เร็วมากคือ สูงกว่าร้อยละ 4 ต่อปี ในขณะที่ประชากรรวมเพิ่มขึ้นด้วยอัตราเพียงร้อยละ 0.5 เท่านั้น โดยองค์การสหประชาชาติ (UN) ได้นิยามว่า ประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นสัดส่วนเกิน 10% หรืออายุ 65 ปีขึ้นไป เกิน 7% ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) เมื่อสัดส่วนประชากร อายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มเป็น 20% และอายุ 65 ปีขึ้นไป เพิ่มเป็น 14% โดยประเทศไทย ได้นิยามคำว่า “ผู้สูงอายุ” ไว้ใน พระราชบัญญัติผู้สูงอายุพ.ศ. 2546 ว่าหมายถึง “ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป” ตามคาดประมาณประชากรของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมสูงวัย อย่างสมบูรณ์ (Complete Aged Society) คือ มีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 20 ในปี 2564 และจะเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super Aged Society) เมื่อมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 28 ในปี 2574 ซึ่งการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุนี้สิ่งสำคัญอย่างยิ่งก็ คือ การมีความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นผู้สูงวัย โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมก่อนจะถึงวัยสูงอายุเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2557)

ประเด็นเรื่องสังคมผู้สูงอายุจึงได้รับความสนใจทั้งในระดับประเทศและระดับโลก เนื่องจากมีผลกระทบทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค ตั้งแต่ความเป็นอยู่ในครัวเรือน การผลิตสินค้าและบริการ การจ้างงาน การจัดสรรทรัพยากรทางสุขภาพและสังคมของประเทศไปจนถึงการโอกาสในการเติบโตและแข่งขันทางเศรษฐกิจ จึงเป็นประเด็นที่ท้าทายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการร่วมมือกันกำหนดทิศทางและเตรียมความพร้อมรับกับสถานการณ์ดังกล่าว ด้วยการวางแผนอย่างบูรณาการและเป็นรูปธรรม ภายใต้การคำนึงถึงเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เพราะผู้สูงอายุในแต่ละช่วงวัยมีลักษณะแตกต่างกันทั้งทางด้านศักยภาพ แจงจูงใจ ความต้องการ ปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุตอนต้นที่มีอายุระหว่าง 60-69 ปี ที่ส่วนใหญ่ยังคงมีความพร้อมทั้งทางด้านสุขภาพกายและใจในการทำกิจกรรมทางสังคมได้เป็นอย่างดี หรือที่เรียกว่าเป็นกลุ่มพฤฒพลัง (Active Ageing) โดยรัฐบาลได้ให้ความสำคัญและวางแผนรองรับสังคมผู้สูงอายุผ่านการกำหนดนโยบายในระดับต่างๆ ทั้งแผนงานในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อสร้างมั่นใจว่าประเทศไทย

เตรียมพร้อมรับมือสังคมผู้สูงอายุได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การสร้างสังคมที่มีการอยู่ร่วมกันของประชากรในทุกช่วงวัยอย่างพึ่งพิง

สำหรับแผนในระยะยาวที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ คือ แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ในด้านสังคมเพื่อเตรียมรับมือกับการขยับเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ส่งผลให้ภาระการคลังเพิ่มขึ้น อัตราการพึ่งพาของประชากรวัยแรงงานต้องแบกรับดูแลผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น มีแนวโน้มต้องพึ่งพาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ดังนั้นการนำแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ระบบทั้งทางตรงและทางอ้อมจึงเป็นสิ่งจำเป็น ภายใต้การพัฒนาศักยภาพของคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนให้คนไทยในอนาคตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง เป็นพลเมืองที่ตื่นรู้ มีจิตสาธารณะ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นพลเมืองไทย พลเมือง อาเซียน และพลเมืองโลก โดยมีการแปลงยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ไปเป็นแผนงานหรือโครงการในช่วง 5 ปีไปสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งได้กำหนดประเด็นการพัฒนาพร้อมทั้งแผนงานสำคัญที่ต้องดำเนินการโดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยมุ่งพัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อย่างมีคุณภาพโดยมีวัตถุประสงค์เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การวางรากฐานให้คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีความสุข มีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสาธารณะ โดยคนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้นตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น โดยในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดแผนการดำเนินงานไว้อย่างเป็นรูปธรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุในยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศด้านการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2559) และมีการรองรับและสนับสนุนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้วยแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552 (คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2553)

รัฐบาลไทยเล็งเห็นความสำคัญของการรองรับสังคมผู้สูงอายุมาอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติขึ้น ซึ่งปัจจุบันอยู่ในช่วงของแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552 ซึ่งในแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2ฯ นี้มีมุมมองต่อผู้สูงอายุแตกต่างไปจากในอดีตที่เคยเน้นว่าผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่ทำคุณประโยชน์ต่อสังคมและสมควรได้รับการตอบแทน ในขณะที่แผนฉบับนี้มีวิสัยทัศน์ว่าผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อ

สังคมและควรส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้ให้นานที่สุด โดยมีวิสัยทัศน์ของแผนฯ คือ ผู้สูงวัยเป็นหลักชัยของสังคม และมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี พึ่งพาตนเองได้ และสร้างจิตสำนึกให้สังคมไทยตระหนักถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม และส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้ให้นานที่สุด ดังนั้นการกำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการที่เกี่ยวข้องจึงได้เน้นในเรื่องการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ และการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ (คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2553) โดยยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ ซึ่งประกอบด้วยมาตรการที่สำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพด้วยการประกาศเกียรติคุณผู้สูงอายุที่เป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม ส่งเสริมให้เกิดคลังปัญญากลางของผู้สูงอายุเพื่อรวบรวมภูมิปัญหาในสังคม และส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการเผยแพร่ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุและให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านต่างๆ ในสังคม (คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2553)

จากนโยบายของภาครัฐที่มีต่อผู้สูงอายุที่เปลี่ยนไปนั้นทำให้สังคมตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเตรียมประชากรก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ และการนำผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมร่วมกับประชากรวัยอื่นๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุไทยอยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี ทำให้สังคมยอมรับและมีอคติต่อผู้สูงอายุน้อยที่สุด โดยไม่ทำให้ผู้สูงอายุถูกผลักให้เป็นคนชายขอบ และทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ผู้คนทุกเพศทุกวัยอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (ปราโมทย์ ประสาทกุล; ศุทธิดา ชวนวัน และ กาญจนา เทียนลาย. 2555) ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหวังขององค์การอนามัยโลก คือ การนำประสบการณ์ ความรู้ความ สามารถ และภูมิปัญญาที่ผู้สูงอายุมีอยู่ประกอบกับการมีสภาพร่างกายที่ยังคงแข็งแรงกระฉับกระเฉง หรือการมีพฤฒิพลัง (Active Ageing) เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานสร้างสรรค์ประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชนและสังคม โดยช่วงเวลาแห่งการมีพลังของความสูงวัยโดยปกติมักจะพบในช่วง 60-69 ปี (WHO. 2002) ซึ่งการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพสามารถพิจารณาได้จากการทำกิจกรรมต่างๆ ที่ก่อเกิดประโยชน์และคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. 2553) นอกจากนี้ยังมีมุมมองหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของผู้ที่อายุที่มีศักยภาพ คือ การเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) จากการใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญและภูมิปัญญาของตนในการทำประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้สามารถประเมินเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจได้มากมาย ดังตัวอย่าง ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า หนึ่งในสี่ของประชากรที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป หรือประมาณ 18.7 ล้านคน มีส่วนร่วมในการทำงานอาสาสมัครในชุมชนระหว่างปี 2551-2553 คิดเป็นจำนวนการทำงานกว่า 3,000 ล้านชั่วโมง หรือคิดเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจกว่า 64 พันล้านเหรียญ ซึ่งลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ได้แก่ การเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และวุฒิอาสา เป็นต้น (กุศล สุนทรธาดา. 2553)

กลุ่มผู้สูงอายุไทยเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการใช้ชีวิตภายหลังการเกษียณ จากเดิมที่เคยคิดว่าเมื่อเกษียณอายุอายุแล้ว คือ ช่วงเวลาของการพักผ่อนอยู่กับครอบครัวและลดบทบาทของตนเองในสังคมลง ซึ่งเปลี่ยนเป็นการให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมในยามว่างนอกเหนือจากกิจวัตรประจำวันมากขึ้น จะเห็นได้จากผลการสำรวจการใช้เวลาว่างของผู้สูงอายุโดยสำนักสถิติแห่งชาติปี พ.ศ. 2557 พบว่า ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมท่ากิจกรรมกลุ่มหรือชมรมผู้สูงอายุในระหว่าง 12 เดือนก่อนวันสัมภาษณ์ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 26.1 ในปี 2554 เป็นร้อยละ 33.6 ในปี พ.ศ. 2557 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2557) ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมของผู้สูงอายุในรูปแบบต่างๆ ทำให้โอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมมีมากขึ้น และจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการวางแผนรับมือสังคมผู้สูงอายุ คณะรัฐมนตรีได้ดำเนินการสนองพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่ได้มีพระราชดำรัสพระราชทาน เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2543 ในที่ประชุมมหาสมาคม ณ ศาลาดุสิดาลัย พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เนื่องในมงคลสมัยเฉลิมพระชนมพรรษา ทรงมีประเด็นรับสั่งเกี่ยวกับเรื่องธนาคารสมอง ในการนำผู้ที่เกษียณอายุแล้ว ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ มาช่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ ซึ่งนับเป็นพระมหากรุณาธิคุณต่อประเทศชาติและพสกนิกรชาวไทย จากพระราชดำรัสดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้ที่เกษียณอายุหรือผู้สูงอายุของประเทศไทยส่วนหนึ่งยังคงมีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น และการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้เกษียณอายุมาใช้ในการทำประโยชน์เพื่อประเทศชาติ เป็นการช่วยคงไว้ซึ่งคุณค่าให้กับผู้สูงอายุ ธนาคารสมองจึงมีบทบาทอย่างสำคัญในการช่วยส่งเสริมให้ผู้เกษียณอายุที่มีศักยภาพได้มาเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือชุมชน สังคม และพัฒนาประเทศร่วมกับหน่วยงานของรัฐ

คณะรัฐมนตรีจึงได้จัดตั้งธนาคารสมองโดยมีมติเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2543 มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) มีฐานะเป็นหน่วยทะเบียนกลางทำมีหน้าที่สำรวจทรัพยากรบุคคลที่พ้นจากตำแหน่งไปแล้วด้วยการลาออกหรือเกษียณอายุ แต่ยังมีสุขภาพดี มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อม และสมัครใจเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมอง และรวบรวมข้อมูล จัดทำบัญชีหรือทำเนียบผู้ทรงคุณวุฒิจำแนกเป็นรายสาขาให้ตรงตามความต้องการในการพัฒนาประเทศ และเป็นตัวกลางประสานเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อให้วุฒิอาสาได้นำความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญมาช่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550) โดยเฉพาะการเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) โดยอาศัยกำลังจากวุฒิอาสาในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศในการทำหน้าที่ช่วยขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับต่างๆ และเป็นจุดเชื่อมโยงการพัฒนาจากระดับชุมชนสู่ประเทศและประเทศสู่ชุมชน ด้วยการเข้าไปมีส่วนร่วมตั้งแต่กระบวนการสร้างความรู้

ความเข้าใจให้คนในพื้นที่ตระหนักถึงความสำคัญ และร่วมในการผลักดันการดำเนินงานตามแผน และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน วุฒิอาสาจึงเปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญที่ช่วยเติมเต็มช่องว่างของความต้องการของสังคมที่มีมากมายภายใต้ทรัพยากรและงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

ธนาคารสมองจึงเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นโดยมีวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลผู้สูงอายุที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ที่มีความประสงค์จะทำงานอาสาสมัครช่วยเหลือสังคม ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และมีการดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ธนาคารสมองจึงเป็นจุดเริ่มที่สำคัญของประเทศไทยในการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ เช่น กลุ่มผู้ที่เกษียณอายุจากหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในช่วงทำงาน มีรายได้จากการวางแผนการออม สวัสดิการบำนาญ หรือเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตลอดจนมีเครือข่ายในการทำงานที่สืบเนื่องมาจากการทำงานในช่วงก่อนเกษียณ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรอาสาสมัครที่ทำงานร่วมกับอาสาสมัครผู้สูงอายุได้เรียนรู้วิธีการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายทั้งขององค์กรและอาสาสมัครผู้สูงอายุ และในฐานะพสกนิกรชาวไทยการได้ทำงานเพื่อสนองพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งเป็นสิ่งที่ปวงชนชาวไทยรู้สึกภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจที่สำคัญของการเข้าร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมอง

การทำงานอาสาสมัครนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมแล้ว จากงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศพบว่าการทำงานอาสาสมัครยังเป็นประโยชน์ต่อตัวอาสาสมัครด้วยเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากการศึกษาในเรื่องการทำงานของผู้สูงอายุไทย พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุนอกจากเรื่องปัจจัยด้านการเงินแล้วยังเกี่ยวข้องกับเรื่องของการคงอยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี ซึ่งสัมพันธ์กับปัญหาหลักที่พบในกลุ่มผู้สูงอายุที่เกษียณจากการทำงาน คือ ความว้าเหว่ การสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกขาดการสนับสนุนจากสังคม ส่งผลให้ผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงานมีสุขภาพร่วมกายถดถอย สุขภาพจิตที่ไม่ดี เกิดภาวะซึมเศร้า เป็นโรคอัลไซเมอร์ และกลายเป็นภาระของสมาชิกในครอบครัวและสังคมก่อนเวลาอันควร ดังนั้นทำกิจกรรมต่อหลังการเกษียณจึงช่วยพัฒนาและคงไว้ซึ่งศักยภาพ และสัมพันธภาพในสังคมของผู้สูงอายุ (สำนักสถิติพยากรณ์. 2548) และนำไปสู่ความพึงพอใจในชีวิตหลังการเกษียณอายุ (บัณฑิต เคียงธนสมบัติ. 2547) สอดคล้องกับการศึกษาของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2557) พบว่า ผู้ที่เกษียณอายุงานส่วนใหญ่ต้องการทำงานเพื่อใช้ความรู้ความ สามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และสนใจที่จะทำงานสังคมสงเคราะห์ต่างๆ โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการเกษียณอายุที่ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีพฤฒิพลัง ซึ่งต้องเผชิญกับผลกระทบจากการหยุดการทำงาน คือ การสูญเสียคุณค่าของบทบาทที่เคยมี (Loss of valued roles) รวมทั้งศักดิ์ศรี เกียรติยศ ความภาคภูมิใจ และชื่อเสียง

ดังนั้น การทำกิจกรรมทำหลังจากการเกษียณอายุอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นการใช้เวลาที่มีอยู่ให้เกิดคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อทั้งตนเองและสังคม (พนิดาพร จงราเชนทร์. 2551; ปรีชา อุปโยคิน; และคนอื่นๆ. 2541) นอกจากนี้ในผู้ที่ตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนดก็ยังมีความสนใจที่จะทำไปช่วยงานสาธารณะกุศลในช่วงหลังเกษียณด้วยเช่นกัน (พรรณธิภา เอี่ยมสิริปรีดา. 2545) การส่งเสริมให้เกิดการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน (Suatained Volunteerism) ในผู้สูงอายุที่มีศักยภาพจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับสังคมผู้สูงอายุ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วยการนำผู้ที่เกษียณอายุกลับเข้าสู่กำลังแรงงานของประเทศอีกครั้ง ด้วยการเป็นผู้ร่วมพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชุมชนและสังคมกับหน่วยงานและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง และเพื่อประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในบั้นปลายของผู้สูงอายุ ภายใต้กระบวนการบริหารจัดการงานอาสาสมัครอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการดำเนินงานแมะคำนึงถึงข้อจำกัดและความปลอดภัยของอาสาสมัครผู้สูงอายุ

จากความสำคัญของการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในกลุ่มผู้สูงอายุดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า งานวิจัยในต่างประเทศนั้นศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ (Zedlewski; & Simone. 2006; Office of Research and Policy Development, Corporation for National and Community Service Corporation for National; & Community Service. 2006) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ (Chambre. 1987; Thomas; & Finch. 1990; Davila. 2009) การบริหารจัดการกระบวนการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ (Dingle. 2001; Rochester. 2002) ตลอดจนการพัฒนาตัวแบบกระบวนการทำงานอาสาสมัครเพื่อนำมาใช้ในการอธิบายการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในผู้สูงอายุ (Omoto; & Snyder. 1995; Penner. 2002; Chacon. 2007)

สำหรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุในประเทศไทยที่ผ่านมาให้ความสนใจศึกษาในเรื่องของสุขภาวะและการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ (ศิริพร จิรวัฒน์กุล. 2537; อุทัย สุดสุข; และคนอื่นๆ, 2552) คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ (สมพงษ์ วงศ์กาพสินธุ์. 2552) การจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ (ระพีพรรณ คำหอม; และคนอื่นๆ. 2542; อภิญญา เวชยชัย. 2544) และพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ (เตือนใจ ทองคำ. 2549; วิลาวัลย์ รัตนา. 2552) หรือศึกษาในประเด็นของการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในการทำงานเพื่อสังคมในรูปแบบไม่เป็นทางการ (เกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์; และสุรีย์ บุญญานุพงศ์. 2536) แต่ยังไม่พบว่ามีการศึกษาวิจัยในเรื่องการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนภายใต้บริบทการทำงานอาสาสมัครในองค์กรอย่างเป็นทางการและการศึกษากระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรับสถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ของประเทศไทยและแนวโน้มที่จะเข้าสู่สังคมอย่างสมบูรณ์ (Complete Aged Society) ในระยะอันใกล้นี้ การศึกษาวิจัยเพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในบริบทของ

สังคมไทยจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้กำหนดนโยบายในการกำหนดมาตรการและแผนการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้เกษียณอายุเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครได้ตามเป้าหมายขององค์กรอาสาสมัคร และสนับสนุนให้อาสาสมัครผู้สูงอายุยินดีที่จะทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องตราบเท่าที่ยังคงมีความพร้อม รวมทั้งการออกแบบกระบวนการจัดการงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม และดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องผู้สูงอายุและบรรลุผลตามเป้าหมายของแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ภายใต้วิสัยทัศน์เชิงนโยบายโมเดลการพัฒนาประเทศไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยหลุดพ้นกับดักความยากจน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกคนในการสร้างความเข้มแข็งจากภายในประเทศ ซึ่งพื้นฐานที่สำคัญ คือ การปฏิรูปทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างสังคมแห่งโอกาส ผ่านกลไกการสร้างคนไทย 4.0 คือ สร้างคนไทยที่มีความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และนำคนไทยไปสู่เวทีสากล โดยผู้สูงอายุเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ภาครัฐให้ความสำคัญในการศักยภาพ เพื่อให้มีความพร้อมในการร่วมขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรมและปัญญาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนร่วมภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (สุวิทย์ เมษินทรีย์. 2559)

ดังนั้น เพื่อเติมเต็มองค์ความรู้ในประเด็นดังกล่าวในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเพื่อ ค้นหาความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและทำความเข้าใจกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของผู้สูงอายุ ด้วยการนำแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์มาอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมให้ครอบคลุมในทุกมิติทั้งปัจจัยด้านจิตและสังคม โดยเลือกศึกษาวิจัยกับผู้เกษียณอายุที่สนใจเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครกับธนาคารสมอง ซึ่งเป็นตัวแบบที่ดีในการศึกษาการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุของประเทศไทย เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์การดำเนินงานที่ชัดเจนในเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ที่เกษียณอายุเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครเพื่อช่วยพัฒนาชุมชนและสังคม เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ทำงานร่วมกับอาสาสมัครผู้สูงอายุนำไปประยุกต์ใช้ในเรื่องการบริหารกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมผู้ที่จะเกษียณอายุในเรื่องการใช้เวลาว่างหลังเกษียณด้วยการทำกิจกรรมอาสาสมัคร ตลอดจนเป็นข้อมูลให้กับนักวิชาการและผู้ที่สนใจนำผลงานวิจัยไปศึกษาต่อยอด และสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนางานอาสาสมัครของผู้สูงอายุให้พร้อมรับมือสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุของประเทศ เพื่อให้ผู้สูงอายุของไทยมีสุขภาวะที่ดีและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี เป็นหลักชัยของครอบครัวและสังคม

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินวิธีวิจัยภายใต้ปรัชญาการแสวงหาความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์และอธิบายพฤติกรรมมนุษย์ด้วยกระบวนทัศน์ปฏิบัตินิยม (Pragmatism) ที่มุ่งเน้นแสวงหาความจริงที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณประโยชน์ ซึ่งสนับสนุนการใช้เทคนิควิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการร่วมกันศึกษาหาคำตอบในปัญหาวิจัยเดียวกัน โดยเชื่อว่าความจริงเป็นสิ่งที่ไม่ตายตัว และมีลักษณะเป็นภาวะพลวัตรต่อเนื่องกันไป ในกระบวนการ

แสวงหาความรู้ความจริงจึงไม่ยึดติดวิธีการเข้าสู่ความจริงด้วยรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งโดยเฉพาะ และในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนที่ผ่านมาใช้การศึกษาวิจัยด้วยเชิงปริมาณเป็นหลัก ดังนั้นเพื่อเติมเต็มองค์ความรู้และช่องว่างในการศึกษา ผู้วิจัยจึงนำระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ตามรูปแบบเชิงสำรวจ (Exploratory Design) (Cresswell; & Plano. 2011) มาใช้ในการดำเนินการวิจัยเพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพนำการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเริ่มจากใช้การวิจัยเชิงคุณภาพแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Qualitative case study) ในการค้นหาความหมายอย่างลุ่มลึกเกี่ยวกับความหมายของพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และตีความหมายอย่างละเอียดในปรากฏการณ์ที่สนใจภายใต้สถานการณ์จริงตามธรรมชาติ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน (Practitioner) สำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพในการดำเนินงานของหน่วยงาน และเป็นประโยชน์สำหรับนักวิชาการหรือผู้ที่สนใจนำไปศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องให้กว้างขวางและลุ่มลึกต่อไป (องอาจ นัยพัฒน์. 2554) และนำผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพมาพัฒนาเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ที่ครอบคลุมและเพียงพอในทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องสำหรับนำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง เพื่อสนับสนุนให้ผู้ที่เกษียณสูงอายุในกลุ่มที่มีพฤฒิพลัง (Active Aging) ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องตราบเท่าที่ผู้สูงอายุยังมีความพร้อม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับชนรุ่นหลังต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนจากมุมมองของวุฒิอาสาธนาคารสมอง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง
3. เพื่อค้นหาแนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่อันเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ ได้แก่

1.1 องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่มีต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ด้วยวิธีการการวิจัยแบบผสานวิธี โดยนำความรู้จากสาขาวิชาต่างๆ ได้แก่ จิตวิทยา สังคมวิทยา มาใช้ในการทำความเข้าใจ ทำนาย และส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

1.2 องค์ความรู้ใหม่ในเชิงวิชาการเกี่ยวกับพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของผู้สูงอายุในประเทศไทย

1.3 การเผยแพร่ผลงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในเรื่องการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญของประเทศในอนาคต

1.4 การต่อยอดองค์ความรู้เรื่องการทำงานอาสาสมัครในกลุ่มผู้สูงอายุ โดยการเชื่อมโยงความรู้ในมิติต่างๆ สำหรับการส่งเสริมให้เกิดพฤฒิพลังในผู้สูงอายุ (Active Ageing)

2. ประโยชน์เชิงนโยบายสำหรับผู้รับผิดชอบในเรื่องกำหนดนโยบาย (Policy Maker) ของธนาคารสมองในการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนการปฏิบัติงาน และระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการส่งเสริมให้ผู้ที่เกษียณอายุที่ยังคงมีศักยภาพเข้าร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองและทำงานอาสาสมัครช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี และสร้างจิตสำนึกให้สังคมไทยตระหนักถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม และส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้ให้นานที่สุด ตลอดจนสร้างความตระหนักในเรื่องของการเตรียมความพร้อมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ (Active Ageing) ภายใต้การบริหารจัดการงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้วยความเข้าใจปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งทางด้านจิตและสังคมในทุกกระบวนการ โดยมีธนาคารสมองเป็นตัวแบบที่ดีสำหรับหน่วยงานหรือองค์กรที่ทำงานอาสาสมัครร่วมกับผู้สูงอายุ เพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุที่มีศักยภาพของประเทศไทย

3. ประโยชน์เชิงการนำไปปฏิบัติสำหรับอาสาสมัครผู้สูงอายุ ภาคีเครือข่าย และสาธารณชนที่ทำงานร่วมกัน ได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของการทำงานอาสาสมัครร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อลดและป้องกันปัญหาหรืออุปสรรคของการทำงานอาสาสมัครร่วมกับผู้สูงอายุในแต่ละกระบวนการที่เกิดขึ้นจากช่องว่างระหว่างวัย และ

แรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครที่แตกต่างกันไป เพื่อเติมเต็มความต้องการซึ่งกันและกันระหว่างอาสาสมัครผู้สูงอายุและชุมชน และทำให้ให้สังคมตระหนักถึงคุณค่าของผู้สูงอายุในฐานะที่เป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ลดความอคติของสังคมที่มีต่อผู้สูงอายุ โดยมีการทำงานอาสาสมัครเป็นกิจกรรมสำคัญสำหรับการส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับผู้สูงอายุ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยผสานวิธี (Mixed Methods Research) รูปแบบเชิงสำรวจ (Exploratory Design) (Creswell & Plano, 2011) ซึ่งเป็นแบบแผนการวิจัยที่แบ่งออกเป็น 3 ระยะ โดยมีขอบเขตของการวิจัยด้านเนื้อหา วิธีวิทยาการวิจัย และผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

เนื้อหา

ศึกษาในประเด็นความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง และเงื่อนไขของการสู่กระบวนการทำงานอาสาสมัคร (Why) และการทำงานอาสาสมัคร (How) จากประสบการณ์ที่ฝังลึกของกลุ่มวุฒิอาสาที่ผ่านมา ทั้งในแง่มุมของปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรคของการดำเนินงาน เนื่องจากงานวิจัยเกี่ยวกับอาสาสมัครผู้สูงอายุในประเทศไทยยังมีอยู่น้อย และเป็นเรื่องที่ใหม่สำหรับสังคมไทยในเรื่องการสนับสนุนให้ผู้เกษียณอายุทำงานอาสาสมัครต่อภายหลังการเกษียณ โดยนำผลการวิจัยที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปเป็นความหมายของพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในระยะที่ 2 ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Exploratory Case Study) ด้วยการใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับวุฒิอาสาธนาคารสมอง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองที่ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากการกำหนดคุณสมบัติอย่างชัดเจนจากกลุ่มวุฒิอาสาธนาคารสมองที่เป็นต้นแบบที่ดีในการดำเนินงานด้านการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ สมาชิกชิกมีความหลากหลายในสาขาความเชี่ยวชาญ มีการจัดกิจกรรมและประชุมติดตามความคืบหน้าในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จำนวน 8 ท่าน

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ

เนื้อหา

ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยระยะนี้จะใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองในการวิจัยในระยะที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

นำแนวคิดโมเดลกระบวนการทำงานอาสาสมัคร (Volunteer Process Model) ของ Omoto และ Snyder (1995) และผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในผู้สูงอายุมาสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้ คือ แบบสอบถามมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ และคำถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เมื่อสร้างแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม หลังจากนั้นจึงนำมาแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพ ซึ่งจะทำให้ผลงานวิจัยเป็นที่น่าเชื่อถือ และนำผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาอิทธิพลของปัจจัย และสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

วุฒิอาสาธนาคารสมองที่เป็นตัวแทนในแต่ละภูมิภาคของประเทศจำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย ลำปาง อุตรดิตถ์ สุรินทร์ มหาสารคาม ราชบุรี เพชรบุรี กาญจนบุรี พัทลุง สุราษฎร์ธานี และสงขลา รวมจำนวนทั้งสิ้น 818 คน ผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากหลักของเบนท์เลอร์และชู (Bentler & Chou, 1987) ที่ระบุว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต้องมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 5-20 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ โดยเมื่อผู้วิจัยได้ผลการศึกษาจากการวิจัยในระยะที่ 1 แล้วจึงนำมากำหนดจำนวนพารามิเตอร์ในโมเดลงานวิจัยนี้ เพื่อนำมาคำนวณหาจำนวนวุฒิอาสาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงนำมาคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัดตามสัดส่วนต่อไป

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงคุณภาพ

เนื้อหา

แนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองและเผยแพร่ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะทำงานของธนาคารสมอง หน่วยงานหรือองค์กร

อาสาสมัครที่หน้าที่ส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุได้อย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

นำผลการวิจัยในระยะที่1 และ 2 และข้อมูลที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการงานอาสาสมัคร (Volunteer Management) มากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานอาสาสมัครกับผู้สูงอายุ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 18 ท่าน ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนด ได้แก่ เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องการทำงานอาสาสมัครและการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในเรื่องความรู้ความสามารถและไม่มีประวัติเสื่อมเสียทางจริยธรรม และมีประสบการณ์หรือเคยร่วมการบริหารจัดการงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ รวมทั้งมีบทบาทอย่างสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ วุฒิอาสาธนาคารสมอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ธนาคารสมอง หมายถึง หน่วยงานที่ไม่แสวงหากำไรซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ซึ่งมีหน้าที่เป็นหน่วยทะเบียนกลางในการรวบรวมผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่เกษียณอายุแล้ว ที่มีความพร้อมและสมัครใจที่จะนำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มาช่วยพัฒนาประเทศโดยไม่หวังผลตอบแทนส่วนตัว แต่มุ่งถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ โดยธนาคารสมองจะช่วยประสานงานระหว่างผู้รับความช่วยเหลือกับวุฒิอาสาธนาคารสมองที่มีคุณสมบัติและความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือ และเชื่อมโยงการทำงานอาสาสมัครกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้วุฒิอาสาได้ทำงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความสนใจ

วุฒิอาสา หมายถึง ผู้สูงอายุที่เกษียณอายุแล้วทั้งจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการลงทะเบียนเป็นวุฒิอาสา ซึ่งมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์การทำงาน มีสุขภาพดี มีความพร้อม ความสมัครใจและอุทิศตนเพื่อช่วยพัฒนาประเทศ โดยไม่หวังผลตอบแทนส่วนตน แต่มุ่งเน้นถึงประเทศชาติเป็นหลัก และมาร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับการร้องขอความช่วยเหลือในลักษณะต่างๆ ได้แก่ การเป็นที่ปรึกษา วิทยากร จัดการสาธิต การติดตามและประเมินผลงาน การร่วมแสดงความ

คิดเห็น การร่วมเป็นคณะกรรมการ คณะทำงาน เป็นต้น ข้อมูลสมาชิกของ ธนาคารคลังสมอง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีผู้สมัครเป็นวุฒิอาสาแล้วจำนวน 4,912 คน ประกอบด้วย ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาต่างๆ เช่น ด้านการศึกษา ศาสนา จริยธรรม ด้านศิลปะและวัฒนธรรมไทยการศึกษาด้านการเกษตร และด้านสาธารณสุข เป็นต้น การทำงานของวุฒิอาสาธนาคารสมอง มีการทำงานเป็นเครือข่ายไม่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานหลัก เพราะวุฒิอาสาไม่มีกรอบเวลา การปฏิบัติงานที่จำกัด แต่จะมีรูปแบบของการขับเคลื่อนที่ชัดเจน บทบาทที่สำคัญของวุฒิอาสามิใช่ผู้ที่ลงไปปฏิบัติงานแทนหน่วยงานและองค์กรต่างๆ หรือปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานปกติ แต่เป็นการนำปัญญา ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์จากการทำงานมาช่วยเสริมหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานและองค์กรต่างๆ

การทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน หมายถึง การแสดงออกถึงการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องของวุฒิอาสาธนาคารสมอง มีลักษณะเป็นกระบวนการขั้นตอนในการกระทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น หรือการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ด้วยความสมัครใจปราศจากการบังคับและไม่หวังสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์แลกเปลี่ยน ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตนเอง และกระทำด้วยความรู้สึกสุขใจจากการเป็นผู้ให้หรือการได้ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น ส่งผลให้มีความตั้งใจที่จะกระทำการช่วยเหลือผู้อื่นอย่างต่อเนื่องต่อไป เป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานอาสาสมัคร

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนเอกสารในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาความหมายการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยผู้วิจัยประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจ และกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา นิยามเชิงปฏิบัติการ และสมมติฐาน โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานการณ์การทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุในประเทศไทย

1.1 การทำงานอาสาสมัครในประเทศไทย

1.2 การมีส่วนในร่วมกิจกรรมทางสังคมของผู้สูงอายุ

1.3 การมีส่วนร่วมในการเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองของผู้สูงอายุ

1.4 การบริหารจัดการงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

2.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

2.2 การวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

2.3 กระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 3 แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

4.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิต

4.1.1 แรงจูงใจอาสากับพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

4.1.2 ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครกับพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

4.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสังคมการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 5 ทฤษฎีทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุ

5.1 ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory)

5.2 ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity theory)

5.3 ทฤษฎีบทบาท (Role Theory)

5.4 ทฤษฎีแยกตนเอง (Disengagement Theory)

ส่วนที่ 6 การวิจัยแบบผสานวิธี และการศึกษาเฉพาะกรณี

6.1 การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research)

6.2 การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study)

1. สถานการณ์การทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุในประเทศไทย

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยตั้งแต่ พ.ศ.2548 เป็นต้นมา เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้สูงอายุไปจากเดิม โดยผู้สูงอายุเริ่มเข้ามามีบทบาทในสังคมเพิ่มมากขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชน รวมทั้งการทำงานอาสาสมัครเพื่อสังคม เช่นในกลุ่มผู้เกษียณอายุที่เข้าร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองเพื่อทำงานอาสาสมัครช่วยเหลือชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งหน่วยงานที่ทำงานกับอาสาสมัครผู้สูงอายุจำเป็นที่ต้องเข้ามีความเข้าใจในการบริการจัดการงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ เพื่อรองรับสมาชิกในกลุ่มประชากรผู้สูงอายุที่กำลังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการศึกษาวิจัยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและกระบวนกาทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนเพื่อส่งเสริมการทำงานอาสา สมัครอย่างยั่งยืนในกลุ่มผู้สูงอายุ และเพื่อให้เห็นภาพของทิศทางการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 การทำงานอาสาสมัครในประเทศไทย

ประเทศไทยเริ่มให้ความสำคัญกับการทำงานอาสาสมัครอย่างเป็นรูปธรรม ภายหลังการเกิดคลื่นสึนามิทางตอนใต้ของประเทศไทย ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายต่อทั้งชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนครอบคลุมในหลายพื้นที่ ทำให้ภาครัฐต้องเร่งระดมความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านไปยังผู้ประสบภัย แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเทียบกับปริมาณความเสียที่เกิดขึ้น หากพึ่งพาความช่วยเหลือจากภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพียงอย่างเดียว คงไม่สามารถบรรเทาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลาและเพียงพอ แรงงานจากอาสาสมัครจึงเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการลงพื้นที่ เพื่อหยิบยื่นความช่วยเหลือให้ถึงมือผู้ประสบภัยได้ทันท่วงที ทั้งที่เป็นอาสาสมัครภายในประเทศและต่างประเทศ ทำให้สังคมรับรู้ถึงพลังของการทำงานอาสาสมัคร และสนใจที่จะส่งเสริมและปลูกฝังแนวคิดจิตอาสาให้งอกงามและเติบโตอย่างต่อเนื่องในสังคมไทย

การทำงานอาสาสมัครเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ดังจะเห็นได้จากการที่องค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้ปี 2544 เป็นปีอาสาสมัครสากล (International Year of Volunteer) เพื่อเน้นถึงความสำคัญของงานอาสาสมัครและกระตุ้นให้ผู้คนในสังคม ภาครัฐ ภาคธุรกิจและองค์การเอกชน ได้หาแนวทางที่จะส่งเสริมสนับสนุน ยกระดับและสร้างความเข้มแข็งให้แก่งานอาสาสมัครทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และสาธารณชน ทำให้เกิดการตื่นตัวในเรื่องการทำงานอาสาสมัครทั่วโลกรวมทั้งประเทศไทยด้วยเช่นกัน (สุนิตย์ เชรษฐา และ วินย์ เมฆไตรภพ. 2548: 4)

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบปฏิญญาอาสาสมัครไทยและนโยบายการพัฒนางานอาสาสมัครเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2544 และกำหนดให้วันที่ 21 ตุลาคมของทุกปี อันตรงกับวันคล้ายวันพระราชสมภพสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ซึ่งรัฐบาลกำหนดให้เป็นวันสังคมสงเคราะห์แห่งชาติและวันอาสาสมัครไทย สำหรับปฏิญญาอาสาสมัครไทยครอบคลุมทั้งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของอาสาสมัคร การส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในการเป็นอาสาสมัครให้แก่ประชาชนทั่วไป การยกย่องสรรเสริญอาสาสมัคร บทบาทของภาครัฐและเอกชนในการสนับสนุนงานอาสาสมัครอย่างจริงจังและต่อเนื่อง กฎระเบียบเพื่อคุ้มครองและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานอาสาสมัคร ตลอดจนการสนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ องค์การธุรกิจต่างๆ ทำงานอาสาสมัครที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2544: ออนไลน์)

จากปฏิญญาอาสาสมัครไทยที่ส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในทุกกลุ่มอายุ ซึ่งสอดรับกับปฏิญญาผู้สูงอายุไทยที่กำหนดให้ผู้สูงอายุไทยนอกเหนือจากการพึ่งพาตนเองได้แล้ว ยังสามารถช่วยเหลือครอบครัวและชุมชน มีส่วนร่วมในสังคม เป็นแหล่งภูมิปัญญาของคนรุ่นหลัง มีการเข้าสังคม และมีเครือข่ายช่วยเหลือซึ่งกันและกันในชุมชน และการจูงใจให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้สูงอายุซึ่งเป็นการลบภาพ หรือวยาคติ เกี่ยวกับแนวความคิดเชิงลบต่อผู้สูงอายุในหมู่ประชากรทุกเพศทุกวัย (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2557) แม้สังคมไทยจะมีวัฒนธรรมหลายอย่างที่ให้คุณค่าแก่ผู้สูงอายุแต่ก็ยังมีวยาคติ หรือมีอคติต่อผู้สูงอายุ ส่งผลให้ผู้สูงอายุถูกวาดภาพให้เป็นคนอ่อนแอ หมดพลังในการทำงาน กลายเป็นภาระที่ต้องพึ่งพาคนวัยแรงงาน (ปราโมทย์ ประสาทกุล; ศุทธิดา ชวนวัน; และ กาญจนา เทียนลาย. 2555: 110) เป็นการมองในทัศนคติเชิงบวกว่า ผู้สูงอายุเป็นผู้ทรงความสามารถ เป็นผู้สะสมภูมิปัญญา และเป็นเสาหลักให้กับสังคม ทั้งในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ดังนั้นเพื่อให้การทำความเข้าใจความหมายและ กระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ครอบคลุมในปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ดังนี้

1.2 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของผู้สูงอายุ

จากการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งหากพิจารณาประชากรสูงอายุตามช่วงวัยของผู้สูงอายุซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ช่วง คือ วัยต้น (อายุ 60-69 ปี) วัยกลาง (อายุ 70-79 ปี) และวัยปลาย (อายุ 80 ปีขึ้นไป) พบว่าส่วนใหญ่ หรือคิดเป็นร้อยละ 56.5 เป็นกลุ่มสูงอายุวัยต้น โดยผู้สูงอายุประเมินว่าตนเองมีสุขภาพดีถึงดีมาก คิดเป็นร้อยละ 45.4 และเข้ารับการตรวจร่างกายประจำปีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 35.2 ในปี 2554 เป็นร้อยละ 52.2 ในปี 2557 ซึ่งแนวโน้มที่จะที่อยู่ลำพังและเป็นโสดเพิ่มมากขึ้น มีการออมมากขึ้น และมีระดับการศึกษาสูงกว่าประถมศึกษาเพิ่มสูงขึ้น จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่า

ประชากรสูงอายุส่วนใหญ่เป็นกลุ่มสูงอายุวัยต้น หรือเป็นกลุ่มที่ยังมีศักยภาพ และมีแนวโน้มที่จะมีการดูแลสุขภาพตนเองดีขึ้น และใช้เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ตนเองสนใจเพิ่มมากขึ้น สำหรับในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือชมรมผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 26.2 ในปี 2554 เป็นร้อยละ 33.6 ในปี 2557 โดยกิจกรรมที่ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ฌาปนกิจสงเคราะห์ (ร้อยละ 41.2) กลุ่ม/ชมรมผู้สูงอายุ (ร้อยละ 25.6) และกลุ่มสหกรณ์/กลุ่มออมทรัพย์ (ร้อยละ 18.1) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้สูงอายุทั้งชายและหญิงมากกว่าร้อยละ 60 ได้เข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กิจกรรมวันผู้สูงอายุ การทำบุญในวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ โดยผู้สูงอายุวัยต้นเข้าร่วมกิจกรรมสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 70.1 ซึ่งกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุและการมีส่วนร่วมในสังคมเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง เพราะการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีการทำกิจกรรมทางสังคมเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายและใจที่ดี และรับรู้ถึงความสามารถของตน ส่งผลให้ผู้สูงอายุอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่าและมีความสุข (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2557: 191-193)

ดังนั้นการวางแผนการใช้เวลาว่างจากการทำกิจวัตรประจำวันของผู้สูงอายุ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและต้องมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุในกลุ่มที่ยังคงมีความพร้อมได้เข้าร่วมทำกิจกรรมทางสังคมหรือกิจกรรมอาสาสมัคร ซึ่งทำให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสแสดงศักยภาพในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมและสร้างการยอมรับในสังคม

1.3 การมีส่วนร่วมในการเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองของผู้สูงอายุ

นอกจากการมีส่วนร่วมในกลุ่ม หรือชมรมของผู้สูงอายุแล้ว ปัจจุบันผู้สูงอายุได้เข้ามามีบทบาทอย่างสำคัญในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นที่เกษียณอายุจากการทำงาน ทั้งในภาครัฐบาลและเอกชน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ และยังคงมีความพร้อมในด้านสุขภาพสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี หากพิจารณาจากจำนวนอาสาสมัครที่มีอยู่ในประเทศประมาณ 9.7 ล้านคน หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 22.5 ของประชากรวัยผู้ใหญ่นั้น นับว่ายังน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรในวัยผู้ใหญ่ และปัญหาของประเทศที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกวันและต้องการความร่วมมือร่วมใจของพลเมืองมาช่วยกันแก้ไขและพัฒนาประเทศโดยการกระจายพลังของความร่วมมือนี้ไปสู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ มิใช่กระจุกตัวอยู่ในเขตเมืองเท่านั้น (Rattanamuk, 2003: 9)

ผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพจึงเป็นพลังสำคัญที่จะช่วยเติมเต็มช่องว่างหรือเป็นผู้เชื่อมประสานความต้องการระหว่างคนในชุมชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังพระราชดำรัสของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ซึ่งพระราชทานในที่ประชุมมหาสมาคม ณ ศาลาดุสิดาลัย พระตำหนักจิตรดารโหฐาน เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2543 เนื่องในมหามงคลสมัยเฉลิมพระชนมพรรษา โดยทรงเห็นว่า “ประเทศของเรามีผู้เกษียณอายุที่มีความรู้ความสามารถจำนวนมาก บุคคลเหล่านี้เปรียบประดุจธนาคารสมอง อยู่กระจัดกระจายตามที่ต่างๆ ไม่มีโอกาสในการเข้ามาช่วยในการพัฒนาอันเป็น

ประโยชน์แก่ประเทศชาติเลย ทำอย่างไรเราจึงจะสามารถนำบุคคลเหล่านี้มาช่วยงานส่วนรวมของประเทศชาติได้บ้าง”

คณะรัฐมนตรีจึงได้ดำเนินการเพื่อตอบสนองพระราชดำรัสดังกล่าว โดยมีติมอบหมายให้ทุกกระทรวงสำรวจทรัพยากรบุคคลที่เกษียณอายุ แต่ยังมีสุขภาพดีมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาประเทศ มีความพร้อมและความสมัครใจสมัครเป็นวุฒิอาสาในธนาคารสมอง โดยให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นหน่วยทะเบียนกลางธนาคารสมอง มีหน้าที่รวบรวมข้อมูล จัดทำบัญชีหรือทำเนียบผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกเป็นสาขาตามความสามารถ และประสานงานกับเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อจัดให้วุฒิอาสาได้นำความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญมาช่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม แม้ในประเทศไทยจะมีหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆที่ดำเนินการในเรื่องการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสทำประโยชน์ต่อส่วนรวม แต่ยังขาดการเชื่อมโยงกับภาคีเครือข่ายอย่างเป็นระบบ ดังนั้นธนาคารสมองจึงมาทำหน้าที่ประสานงานให้วุฒิอาสาได้ปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งธนาคารสมองอย่างต่อเนื่อง โดยธนาคารสมองได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “วุฒิอาสาธนาคารสมองเป็นคลังปัญญาของประเทศ ที่พร้อมอาสาร่วมพัฒนาสังคมและประเทศชาติในลักษณะการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน ในอันที่จะสร้างความอยู่ดีมีสุขแก่ประชาชน โดยไม่หวังผลตอบแทน แต่มุ่งถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน” อันเป็นการสนองพระราชดำรัสของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถในการจัดตั้งธนาคารสมอง” และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ธนาคารสมองจึงได้กำหนดบทบาทที่สำคัญของวุฒิอาสาไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550: 14-15)

1. บทบาทเชิงรับ โดยเป็นการให้ความช่วยเหลือตามคำขอของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ตลอดจนเสนอความคิดเห็นทั้งทานด้านวิชาการและด้านการบริหารงานต่อผู้รับความช่วยเหลือ และการเป็นวิทยากรหรือบรรยาย เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ให้แก่บุคลากรของผู้รับความช่วยเหลือ

2. บทบาทเชิงรุก เป็นการรวมกลุ่มของวุฒิอาสาที่มีความสนใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น กลุ่มเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรส่วนท้องถิ่น กลุ่มแก้ไขปัญหาสังคม ดังนั้นวุฒิอาสาจึงสามารถเป็นแกนนำในการริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนใน 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งของเศรษฐกิจรากฐาน

2) ด้านการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถของภาคการผลิตและบริการ

3) ด้านการเสริมสร้างทุนทางสังคม

4) ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. บทบาทการเป็นคลังปัญญาของประเทศ เป็นการร่วมระดมสมองเพื่อวิเคราะห์ปัญหาของชาติที่เรื้อรังมาเป็นเวลานาน และเกี่ยวข้องกับกลุ่มคนและองค์กรต่าง ๆ หลายหน่วยงาน เสนอแนะความเห็นที่เป็นกลาง ไม่มีประเด็นทางการเมืองมาเกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจของรัฐบาล

4. บทบาทในการเผยแพร่องค์ความรู้ ผ่านช่องทางสื่อ อาทิ รายการโทรทัศน์ การร่วมบรรยายพิเศษ การเขียนบทความ อันเป็นการเผยแพร่องค์ความรู้และประสบการณ์ของวุฒิอาสาธนาคารสมองสู่คนรุ่นใหม่

ผู้ที่เกษียณอายุจากทั้งภาครัฐและเอกชนที่สนใจสามารถสมัครเป็นวุฒิอาสาได้ โดยมีคุณสมบัติที่กำหนดไว้เบื้องต้น ได้แก่ เป็นผู้ที่เกษียณอายุหรือลาออกแล้ว มีความเข้าใจ ความพร้อม ศรัทธาในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด มีสุขภาพดี และมีประสบการณ์การทำงานและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ได้แก่ การศึกษา ศาสนา จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรมไทย สาธารณสุข การพัฒนาชุมชน การบริหารจัดการ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชย์การและบริการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550: 10)

สำหรับการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในการเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมอง เปรียบเสมือนการนำทรัพยากรมนุษย์ที่ยังทรงคุณค่าเช่นผู้ที่เกษียณอายุจากสาขาวิชาชีพต่าง ๆ กลับเข้าสู่การทำงานเพื่อชุมชนและสังคมในรูปแบบของการเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมอง ซึ่งดำเนินงานในลักษณะของการนำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่มาถ่ายทอดสู่ชุมชน เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยคนในชุมชนเพื่อชุมชน และมีการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกันระหว่างวุฒิอาสาทั่วประเทศ นอกจากนี้วุฒิอาสาธนาคารสมองยังมีบทบาทอย่างสำคัญในการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) โดยนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น ด้วยการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมสามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไป เพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยยุทธศาสตร์หนึ่งที่สำคัญคือการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ โดยให้คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็ง

เอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 65-74)

วุฒิอาสาธนาคารสมองในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศจึงเป็นกำลังสำคัญในการทำหน้าที่ขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับต่างๆ และเป็นจุดเชื่อมโยงการพัฒนาจากระดับชุมชนสู่ประเทศและประเทศสู่ชุมชน โดยเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การสร้างความรู้ความเข้าใจให้คนในพื้นที่ตระหนักถึงความสำคัญ และพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนและสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้พร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลง โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ทำหน้าที่สร้างความรู้ความเข้าใจ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของวุฒิอาสาฯ หน่วยงาน และชุมชน ในกระบวนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งการศึกษาดูงานกรณีตัวอย่างโครงการตามพระราชดำริ และโครงการของวุฒิอาสาฯ ที่มีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ ตลอดจนส่งเสริมบทบาทของวุฒิอาสาฯ ในการนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์มาร่วมกันพัฒนาชุมชนของตนเองและสังคมโดยรวม ด้วยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้อย่างเหมาะสมตามภูมิสังคมในแต่ละแห่ง และสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างวุฒิอาสาฯ กับหน่วยงานในพื้นที่ ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มของวุฒิอาสาฯระดับจังหวัดและระดับภาค

สำหรับกลไกการดำเนินงานของธนาคารสมอง คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนดกลไกการดำเนินงานอย่างชัดเจนและแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอำนวยการธนาคารสมองเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2557 คณะอนุกรรมการฯ มีจำนวนทั้งสิ้น 18 ท่าน มีนายกิติศักดิ์ สินธุวนิช เป็นประธานอนุกรรมการ และพลอากาศเอก กำธน สินธวานนท์ เป็นประธานที่ปรึกษา ทำหน้าที่วางกรอบทิศทางนโยบาย การดำเนินงานและกำหนดยุทธศาสตร์การเคลื่อนงานของวุฒิอาสาธนาคารสมอง รวมทั้งให้คำปรึกษาและเสนอแนะการดำเนินงานธนาคารสมอง โดยธนาคารสมองได้มีการจัดกลุ่มวุฒิอาสาจำแนกตามประสบการณ์และความเชี่ยวชาญรวม 21 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550: 5) (1) ด้านการศึกษา (2) ด้านการแพทย์และสาธารณสุข(3) ด้านเกษตร (4) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (5) ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (6) ด้านวิศวกรรม (7) ด้านสถาปัตยกรรม (8) ด้านการเงิน การคลัง งบประมาณ (9) ด้านสังคม (10) ด้านกฎหมาย (11) ด้านการปกครอง การเมือง (12) ด้านศิลปวัฒนธรรมและศาสนา (13) ด้านการวางแผนและพัฒนา (14) ด้านพาณิชย์และบริการ (15) ด้านความมั่นคง (16) ด้านบระหารจัดการและบริการธุรกิจ (17) ด้านการประชาสัมพันธ์ (18) ด้านคมนาคมและสื่อสาร (19) ด้านพลังงาน (20) ด้านต่างประเทศ และ (21) ด้านอุตสาหกรรม

การดำเนินงานของธนาคารสมอง ดังภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1 แผนผังแสดงการดำเนินงานของธนาคารสมอง

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *ธนาคารสมอง*.หน้า 9.

สำหรับกลไกการให้บริการของธนาคารสมองจะประสานความต้องการระหว่างผู้ขอรับความช่วยเหลือกับวุฒิอาสาจากฐานข้อมูลวุฒิอาสาที่มีความเชี่ยวชาญจากทั่วประเทศ เพื่อให้ผู้ขอรับความช่วยเหลือได้รับการช่วยเหลือตรงตามความต้องการ และมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับวุฒิอาสาแต่ละท่าน และเพื่อให้การดำเนินงานและบริหารจัดการธนาคารสมองบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงได้กำหนดกลไกการทำงานของเครือข่ายธนาคารสมอง ดังภาพประกอบ 2

ภาพประกอบ 2 กลไกการทำงานของเครือข่ายธนาคารสมอง

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). ธนาคารสมอง.หน้า 6.

สำหรับในกลุ่มของอาสาสมัครสูงอายุ พบข้อมูลเชิงประจักษ์ที่บ่งชี้ว่า การทำงานอาสาสมัครมีประโยชน์ต่ออาสาสมัครสูงอายุ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพร่างกาย (Physical Health)

การทำงานอาสาสมัครทำให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรม ซึ่งโดยใช้ทั้งร่างกายและสมองอย่างสม่ำเสมอ จากผลการศึกษาผู้สูงอายุในประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศแคนาดาในกลุ่มที่รายงานตนว่ามีอาการเจ็บป่วยเรื้อรัง หรือมีโรคประจำตัว เช่น ภาวะข้ออักเสบ โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง ภาวะซึมเศร้า ความจำเสื่อม อัลไซเมอร์ พบว่าการทำงานอาสาสมัครช่วยให้ยังคงมีความกระฉับกระเฉง และสามารถจัดการกับโรคเหล่านี้ได้ดีขึ้น เนื่องจากการทำงานอาสาสมัครช่วยผ่อนคลายและบรรเทาอาการเครียดและความทุกข์ทรมานจากการอาการเจ็บป่วยของตนเอง และแม้ภาวะเรื้อรังนี้จะทำให้ผู้สูงอายุใช้เวลาในการเข้าร่วมทำกิจกรรมในแต่ละเดือนลดลง แต่ก็ยังมีความตั้งใจที่จะทำงานอาสาสมัครต่อไป โดย Wilson และ Musik (1999) ได้ทำการติดตามผลในระยะยาวโดยสามารถสรุปได้ว่าการทำงานอาสาสมัครเป็นสาเหตุทำให้มีสุขภาพที่ดี แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกลุ่มของอาสาสมัครและประเภทของงานอาสาสมัครด้วยเช่นกัน นอกจากนี้จากการศึกษาของ Population Reference Bureau (2011) พบว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานอาสาสมัครมีสุขภาพดีกว่าผู้ที่ไม่ได้

ทำ และรู้สึกว่าตนมีสุขภาพดีขึ้นภายหลังจากการมาเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากการทำงานอาสาสมัครทำให้มีโอกาสได้เดินทางออกมาจากที่พัก ได้มีการเคลื่อนไหวร่างกายในการทำกิจกรรมและการทำงานอาสาสมัครคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพและชะลอความเสื่อมของการทำงานสมอง เพราะการทำงานอาสาสมัครทำให้ผู้สูงอายุได้มีปฏิสัมพันธ์และร่วมวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวร่างกาย หัวใจสูบฉีดโลหิตดีขึ้นทำให้สมองมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและลดความเสี่ยงในการเกิดโรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ และความจำเสื่อม ส่งผลให้ผู้สูงอายุที่ทำงานอาสาสมัครมีอายุยืนยาวขึ้น โดยพบว่าผู้สูงอายุที่ทำงานอาสาสมัครมีอัตราการเสียชีวิตต่ำกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำ

2. ด้านสุขภาพจิต (Mental Health)

จากการศึกษาในเรื่องประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครที่มีต่อสุขภาพจิต พบว่า การทำงานอาสาสมัครทำให้รู้สึกว่าชีวิตในบั้นปลายมีเป้าหมาย มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้นจากการได้ช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่าต่อผู้อื่นและสังคม มีภาวะความมั่นคงทางอารมณ์ และช่วยลดภาวะซึมเศร้า โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่สูญเสียคู่ชีวิต และการทำงานอาสาสมัครทำให้ผู้สูงอายุได้สร้างความแตกต่างให้กับตนเอง ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำกิจกรรมใหม่ๆ ทำให้รู้สึกกระฉับกระเฉง ออกจากความซ้ำซากจำเจในชีวิตและทำให้ได้พบความสนุกสนานและท้าทาย และการทำงานอาสาสมัครยังทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนแตกต่างจากผู้สูงอายุคนอื่น และยังคงไว้ซึ่งความนับถือตนเอง โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่เพิ่งเกษียณอายุจากการทำงาน การทำงานอาสาสมัครจึงช่วยคงไว้ซึ่งบทบาทของการเป็นผู้ให้และบทบาททางสังคม สร้างความพึงพอใจ การยอมรับจากสังคมและทำให้ผู้สูงอายุที่ทำงานอาสาสมัครมีที่ยืนในสังคม ดังนั้นแม้ในอาสาสมัครผู้สูงอายุบางรายจะสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ลดลงแต่ก็ยังมีความประสงค์ที่จะทำงานอาสาสมัครต่อไป และการทำงานอาสาสมัครยังช่วยสร้างเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็งให้กับผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุได้ออกไปพบปะกับผู้อื่นรวมทั้งเพื่อนๆ อาสาสมัครด้วยกัน ซึ่งช่วยลดการแยกตัวออกจากสังคม สร้างความผูกพันทางสังคมกับชุมชน และยังเพิ่มโอกาสของผู้สูงอายุในการได้รับการสนับสนุนจากสังคมรวมทั้งข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง (Morrow-Howell. 2010; Musick; & Wilson. 2003; Brown; et al. 2008)

นอกจากนี้การทำงานอาสาสมัครยังสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะในการเข้าร่วมทำกิจกรรมอาสาสมัครที่ต้องอาศัยความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ต่างไปจากการทำงานในช่วงก่อนเกษียณอายุ ทำให้วุฒิอาสาได้มีโอกาสในการเรียนรู้ในสิ่งที่สนใจและพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนได้รับประสบการณ์ในชีวิตอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในบั้นปลาย ซึ่งจากปรัชญาการศึกษาผู้สูงอายุจะเห็นได้ว่าแนวทางในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุต้องจัดการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้สูงอายุอันผสมกลมกลืนกับทฤษฎี

ต่างๆ ของผู้สูงอายุ เพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (อาชัญญา รัตนอุบล และคณะ, 2554)

จากประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการทำงานอาสาสมัครเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเข้าเข้ามามีส่วนร่วม เพราะนอกจากจะเกิดประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ คือ การคงไว้ซึ่งการมีสุขภาพกายและจิตที่ดีแล้ว ยังเกิดประโยชน์ต่อชุมชนสังคม และประเทศ และจากประโยชน์อันประเมินค่ามิได้ของการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ จึงนำไปสู่ประเด็นการศึกษาวิจัยที่นักวิจัยในสาขาต่างๆ สนใจที่จะค้นหาว่าปัจจัยใดที่ทำให้ผู้สูงอายุเข้าสู่กระบวนการทำงานอาสาสมัคร และทำกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ ให้สามารถบริหารจัดการการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสมตลอดกระบวนการ ตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา การสนับสนุนอาสาสมัครให้ทำกิจกรรม และการรักษาอาสาสมัครให้ทำกิจกรรมกับองค์กรไปอย่างต่อเนื่อง หรือมีพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

1.4 การบริหารจัดการงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ

การบริหารจัดการงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุหรือผู้ที่เกษียณอายุจะมีคุณลักษณะบางประการ หรือข้อจำกัดที่ต่างไปจากกลุ่มอาสาสมัครโดยทั่วไป ดังนั้นการดำเนินการตั้งแต่กระบวนการสรรหาไปจนถึงกระบวนการรักษาวุฒิอาสาให้อยู่กับองค์กร จึงเป็นสิ่งที่ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องมีการออกแบบและกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานอย่างความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของอาสาสมัครสูงอายุ เพื่อส่งเสริมให้กระบวนการทำงานอาสาสมัครดำเนินงานอย่างเป็นพลวัตร ตั้งแต่การสรรหาวุฒิอาสาหน้าใหม่ และรักษาการคงอยู่ของวุฒิอาสาที่มีศักยภาพให้ทำงานต่อไปตราบเท่าที่ยังคงมีความพร้อม เพื่อประโยชน์ต่อทั้งตัวของอาสาสมัคร ผู้รับความช่วยเหลือ ชุมชน และสังคมที่วุฒิอาสาอาศัยอยู่ สำหรับธนาคารสมองได้มีการจัดรูปแบบการบริหารงานโดยคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการธนาคารสมองในเชิงนโยบาย และจัดตั้งกลุ่มงานประสานและอำนวยการธนาคารสมองที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเพื่อมาปฏิบัติงานตั้งแต่ขั้นตอนลงทะเบียนไปจนถึงการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานของวุฒิอาสาธนาคารสมอง การบริหารจัดการงานอาสาสมัครในองค์กรมีรูปแบบการบริหารเช่นเดียวกับการทำงานในองค์กรเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐโดยทั่วไป โดยมีประเด็นที่ต่างกันในเรื่องของการเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งการทำงานอาสาสมัครมิได้เป็นไปเพื่อค่าจ่างค่าตอบแทน ดังนั้นองค์กรอาสาสมัครจึงต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติต่ออาสาสมัครในขั้นตอนต่างๆ ด้วยความเข้าใจ เพื่อให้อาสาสมัครตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่องและเป็นกำลังสำคัญให้กับองค์กร โดยกระบวนการบริหารจัดการงานอาสาสมัครมีขั้นตอนที่สำคัญที่

ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายในการทำงานอาสาสมัคร เพื่อให้อาสาสมัครทุกคนรับทราบและปฏิบัติตนไปในทิศทางเดียวกัน และยังหมายรวมถึงการกำหนดกฎระเบียบ กติกา และขั้นตอนในการทำงานร่วมกัน 2) การสรรหาสมาชิกอาสาสมัครโดยการสื่อสารให้เห็นประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครและเลือกช่องทางให้เหมาะสมกับกลุ่มอาสาสมัครเป้าหมาย 3) การปฐมนิเทศและการฝึกอบรมเพื่อในทักษะและความรู้ความที่อาสาสมัครพึงมี เพื่อทำงานได้อย่างถูกต้องและเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานอาสาสมัคร 4) การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของอาสาสมัคร 5) การดูแลให้คำปรึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจว่าอาสาสมัครทำงานได้อย่างมีความสุข 6) การประเมินผลและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือไม่และอาสาสมัครมีผลปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อให้คำแนะนำและการให้รางวัลได้อย่างเหมาะสม และ 7) การรักษาและจูงใจให้อาสาสมัครสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง (Volunteer Canada. 2016: 9-17; McCurly; et al, 2012)

สำหรับการบริหารจัดการงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุมีการออกแบบขั้นตอนการบริหารจัดการเช่นเดียวกับการบริหารงานอาสาสมัครทั่วไป จะแตกต่างกันในประเด็นเรื่องเงื่อนไขและข้อจำกัดในความเป็นผู้สูงอายุ เช่น ข้อจำกัดด้านร่างกาย จิตใจและสิ่งจูงใจหรือกระตุ้นในสนใจทำงานอาสาสมัครที่อาจแตกต่างไปกลุ่มวัยอื่น เช่นในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุในประเทศสิงคโปร์ซึ่งเป็นประเทศในอาเซียนที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์แล้ว และมีองค์กรอาสาสมัครของประเทศ คือ National Volunteer & Philanthropy Center หรือ NVPC เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมให้ประชาชนสิงคโปร์ทำงานอาสาสมัคร รวมทั้งการจูงใจให้ประชากรสูงอายุได้มีส่วนทำงานอาสาสมัครช่วยเหลือสังคม โดยได้กำหนดกรอบในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครสำหรับผู้สูงอายุไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นกำหนดแนวคิด (Concept Stage) เป็นการทำความชัดเจนในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายองค์กร 2) ขั้นการวางแผน (Planning Stage) เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนทำกิจกรรมอาสาสมัคร 3) ขั้นการดำเนินการ (Implementation Stage) เป็นการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับอาสาสมัคร การปฐมนิเทศและฝึกอบรม การให้คำแนะนำแก่อาสาสมัคร และ 4) ขั้นการทบทวน (Review Stage) เป็นการประเมินผลการทำงานอาสาสมัคร และเหตุผลในการออกจากการทำงานอาสาสมัคร (National Volunteer; & Philanthropy Center. 2007: 12)

NVPC ได้กำหนดขั้นตอนในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุไว้ 8 ประการ ได้แก่ (National Volunteer; & Philanthropy Center, 2007: 13-19) 1) การออกแบบงานอาสาสมัครให้เหมาะสมกับความพร้อมด้านกายภาพของผู้สูงอายุ 2) การสรรหา โดยเริ่มตั้งแต่การเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมในการสรรหาอาสาสมัครผู้สูงอายุ 3) การคัดกรองและการจัดหางานที่เหมาะสมให้อาสาสมัคร เพื่อป้องกันปัญหาการจัดหางานอาสาสมัครที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของอาสาสมัคร ซึ่งนำไปสู่การทำงานอาสาสมัครอย่างไม่มีความสุข 4) การฝึกอบรมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและต้องดำเนินการอย่างเหมาะสมตั้งแต่อาสาสมัครผู้สูงอายุเริ่มเข้าเป็นสมาชิกในองค์กร 5) การเป็นพี่เลี้ยงให้กับอาสาสมัครผู้สูงอายุด้วยการพูดคุยและสร้าง

ความสัมพันธ์กับอาสาสมัครผู้สูงอายุแต่ละคนอย่างเหมาะสม 6) การยอมรับและการรักษาให้อาสาสมัครทำงานอย่างต่อเนื่องซึ่งอาสาสมัครผู้สูงอายุควรได้รับการยอมรับในการทำงานอาสาสมัครของพวกเขาอย่างเหมาะสม ด้วยการให้ผลสะท้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ 7) การทบทวนเพื่อติดตามความคืบหน้าการดำเนินงาน ระดับความพึงพอใจ ปัญหาที่เกิดขึ้น และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กร และ 8) การสัมภาษณ์เมื่อลาออกจากการทำงานอาสาสมัครเพื่อรับฟังข้อมูลจากอาสาสมัครผู้สูงอายุสำหรับปรับปรุงการบริหารจัดการในองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารจัดการอาสาสมัครของผู้สูงอายุของประเทศออสเตรเลียที่ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครให้กับผู้สูงอายุ การแสดงออกซึ่งการยอมรับในความสามารถของผู้สูงอายุ เพื่อรักษาให้อาสาสมัครผู้สูงอายุตั้งใจทำงานอาสมัครอย่างต่อเนื่อง และการจูงใจให้ผู้สูงอายุสนใจเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครด้วยการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครและการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง (Volunteers Unit Department for Families and Communities, 2007: 3-5)

การบริหารจัดการงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุมีเป้าหมายหลักที่สำคัญ คือ ส่งเสริมให้อาสาสมัครผู้สูงอายุสามารถทำงานอาสาสมัครกับองค์กรได้อย่างต่อเนื่องตราบเท่าที่ยังคงมีความพร้อม เพื่อประโยชน์ต่อทั้งองค์กรอาสาสมัครที่ทำให้มีสมาชิกมาช่วยทำกิจกรรม และประโยชน์ต่อตัวของอาสาสมัคร คือ สะท้อนความมุ่งมั่นของจิตใจในการกระทำความดี เพื่อพัฒนาสู่พฤติกรรมใหม่ที่มีความเข้าใจถึงความสำคัญในเรื่องการคำนึงถึงสังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง โดยความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมมิได้หมายถึงเฉพาะความถี่ในการทำกิจกรรมเดิม แต่ควรรวมถึงการทำกิจกรรมในหลายรูปแบบ ความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการทำกิจกรรมเพียงครั้งเดียวไม่สามารถสร้างกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีลักษณะพัฒนาการอบบวงจรก้นหอย คือ มีความชัดเจน ลุ่มลึกมากยิ่งขึ้นเมื่อมีการทำครั้งต่อๆ ไป (วรรณา ประยุกต์วงศ์ และคณะ, 2551, 75-76) ดังนั้นในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร จึงจำเป็นต้องศึกษาวิจัยเพื่อทำความเข้าใจในปัจจัยทางด้านจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องในแต่ละกระบวนการ เพื่อสามารถส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการศึกษาวิจัยในเรื่องการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ โดย Morrow-Howell (2010) และ Cohen-Callow (2008) ได้เสนอแนะว่าในการสรรหาและรักษาอาสาสมัครผู้สูงอายุให้ทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องทางด้านสังคมศาสตร์ประยุกต์ และจิตวิทยาสังคม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำความเข้าความหมายและกระบวนการการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน รวมทั้งปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง เพื่อเติมเต็มองค์ความรู้เรื่องการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคาร และเป็นต้นแบบที่ดี (Best Practice) ให้กับองค์กรที่ดำเนินงานด้านอาสาสมัครผู้สูงอายุของประเทศไทย

2. พฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

พฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครเป็นพฤติกรรมเอื้อสังคม (Prosocial behavior) ประเภทหนึ่งที่เป็นการกระทำที่ตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนในรูปของตัวเงิน (Eisenberg และ Mussen,1989) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของพหุปัจจัยส่วนบุคคลและสถานการณ์ ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองมีความเด่นชัดและครอบคลุมในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาความหมาย การวัดพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ดังนี้

2.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น หรือกลุ่มคนในสังคมเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ หรือที่เราเรียกว่าพฤติกรรมเพื่อสังคม (Pro-social Behavior) ซึ่ง Eisenberg และ Mussen (1989) ได้นิยามพฤติกรรมเพื่อสังคมว่า เป็นการกระทำโดยสมัครใจเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ซึ่งเน้นที่ผลลัพธ์มากกว่าแรงจูงใจเบื้องหลังการกระทำนั้น โดยพฤติกรรมเพื่อสังคมได้แก่ การช่วยเหลือ การแบ่งปัน การเสียสละ การปลอบโยนบรรเทาความทุกข์ ซึ่งการทำงานอาสาสมัคร (Volunteerism) เป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมเพื่อสังคมที่มีองค์ประกอบความแตกต่างจากพฤติกรรมการช่วยเหลือสังคมโดยทั่วไป โดยองค์ประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยสนับสนุนให้อาสาสมัครได้ทำกิจกรรมอาสาสมัครอย่างยั่งยืน (Sustained Volunteerism) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวของอาสาสมัครและผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการทำงานอาสาสมัครนั้น จึงทำให้นักวิจัยหลายท่านให้ความสำคัญกับการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

การทำงานอาสาสมัคร (Volunteerism) มีการให้ความหมายที่หลากหลายและต่างกันไปในทางปฏิบัติ ซึ่งในความหมายโดยกว้างที่รับรู้โดยทั่วไป การทำงานอาสาสมัคร หมายถึง การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยการอุทิศแรงกายแรงใจของตนเอง โดยไม่หวังค่าจ้างค่าตอบแทน สำหรับในปฏิญญาอาสาสมัครไทยได้ให้ความหมายของการทำงานอาสาสมัคร คือ การอาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ซึ่งในระยะต่อมาการทำงานอาสาสมัครได้รับการส่งเสริมจากนานาประเทศให้เป็นกิจกรรมที่พลเมืองในทุกกลุ่มอายุของประเทศพึงกระทำ จึงได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครในบริบทต่างๆ เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอาสาสมัคร โดยนักวิชาการได้มีการนิยามความหมายของการทำงานอาสาสมัครให้มีความชัดเจนและแตกต่างจากพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือโดยทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญ ดังนี้

1. การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ ปราศจากการบังคับและมีอิสระในการเลือกที่จะทำหรือไม่ทำกิจกรรมใด เนื่องจากการทำงานอาสาสมัครมิได้เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและไม่ใช้การกระทำในลักษณะของการต่างตอบแทน ดังนั้นการเข้าร่วมทำงาน

อาสาสมัครจึงอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจเป็นสำคัญ (Paul.1990; Cnaan; Handy; & Wadsworth. 1996; ศุภรัตน์. 2544)

2. การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้อื่นได้รับความช่วยเหลือและผ่านช่วงเวลาแห่งความทุกข์ยากไปได้ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งการช่วยเหลือบุคคล กลุ่ม หรือสังคมส่วนรวม โดยไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่รู้จักหรือบุคคลในครอบครัว (Cnaan; Handy; & Wadsworth. 1996; ศุภรัตน์. 2544)

3. การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำที่ปราศจากการตอบแทนในรูปของค่าจ้างเงินเดือน หรือมิใช่การทำงานเพื่อการยังชีพเช่นการประกอบอาชีพโดยทั่วไป แต่เป็นการเสียสละเวลาในการทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ได้หวังรายได้ทางเศรษฐกิจใดๆ แต่อาจได้รับประโยชน์ทางจิตวิทยาจากการทำกิจกรรมอาสาสมัครซึ่งมีมูลค่ามากกว่าค่าตอบแทนใดๆ (Paul. 1990; Cnaan; Handy; & Wadsworth. 1996; ศุภรัตน์. 2544)

4. การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำที่มิได้เป็นไปตามหน้าที่ หรือได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเป็นทางการ แต่เป็นการกระทำที่อยู่นอกเหนือหน้าที่หรือความจำเป็นที่ถูกคาดหวังว่าจะต้องทำ หรือกำหนดหน้าที่อย่างเป็นทางการ (Penner. 2002; ศุภรัตน์. 2544)

5. การทำงานอาสาสมัครเป็นการให้ความช่วยเหลืษที่ปรากฏขึ้นในบริบทขององค์กร การทำงานอาสาสมัครโดยทั่วไปปรากฏขึ้นในบริบทขององค์กร (Paul. 1990; Penner, 2002) ในความเป็นจริงพบว่ามากกว่า 85% ของอาสาสมัครทำงานในองค์กรอาสาสมัคร (Independent Sector, 1999)

สำหรับการศึกษาการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน คือ การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำที่ดำเนินไปในระยะเวลาหนึ่ง (Longevity) โดยเป็นการแสดงพฤติกรรมในระยะยาวมากกว่าเป็นการทำกิจกรรมเพียงครั้งเดียว หรือมีลักษณะการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Omoto; & Snyder, 1995; Cnaan, Handy; & Wadsworth. 1996; Penner; & Finkelstien. 1998) และการศึกษาของ วรรณา ประยุกต์วงศ์ และคณะ (2551) เรื่องการพัฒนาจิตอาสาของพนักงานในองค์กรได้กล่าวถึงความจำเป็นของการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องหรืออย่างยั่งยืน ได้แก่ เอื้อประโยชน์ต่อการนำข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาโครงการในครั้งต่อไป เอื้อต่อการขยายโอกาสให้ผู้อื่นได้เข้าร่วมโครงการ และการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องเป็นการสะท้อนความมุ่งมั่นของจิตในการกระทำความดี เพื่อพัฒนาสู่พฤติกรรมใหม่ที่มีความเข้าใจถึงความสำคัญในเรื่องการคำนึงถึงสังคม และธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง โดยความต่อเนื่องนี้มิได้หมายถึงความถี่ที่มากขึ้นในการทำกิจกรรมเดิม แต่ควรเป็นการจัดกิจกรรมในหลากหลายรูปแบบ เพราะการทำกิจกรรมเพียงครั้งเดียวนั้นไม่สามารถสร้างกระบวนการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีลักษณะพัฒนาการแบบวงจรก้นหอย คือ มีความชัดเจนและลุ่มลึกมากยิ่งขึ้นเมื่อมีการทำครั้งต่อๆ ไปได้

การพิจารณาองค์ประกอบของความหมายของการทำงานอาสาสมัครโดยทั่วไป และการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบที่นักคิดส่วนใหญ่ระบุว่าเป็นองค์ประกอบของการทำงานอาสาสมัคร และเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และนำมาสรุปเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนได้ดังนี้

1) เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ
2) เป็นการกระทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น
3) เป็นการกระทำที่มิได้เป็นไปตามหน้าที่
4) เป็นการให้ความช่วยเหลือที่ปรากฏขึ้นในบริบทขององค์กร
5) เป็นการกระทำที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

สำหรับการให้ความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจะพิจารณาความหมายของตัวแปรนี้จากการสังเคราะห์เอกสารและบทบาทหน้าที่ของวุฒิอาสาธนาคารสมองร่วมกับข้อค้นพบจากการการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 อย่างไรก็ตามในเบื้องต้นได้ให้ความหมายของการทำงานอาสาสมัครมอย่างยั่งยืน คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจโดยไม่ถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องทำ และมีการกระทำอย่างต่อเนื่องภายใต้การดูแลโดยองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 การวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

การศึกษาเรื่องการทำงานอาสาสมัครในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครในกลุ่มอาสาสมัครที่ทำงานในองค์กรต่างๆ โดยเครื่องมือวัดที่สำคัญและได้ความนิยมในการนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทต่างๆ ของสังคม ได้แก่ แบบสอบถามการทำงานอาสาสมัคร (Volunteerism Questionnaire) โดย Clary และ Snyder (1992) เพื่อทำความเข้าใจเหตุผลในการทำงานอาสาสมัคร ซึ่งอาสาสมัครอาจเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัครเดียวกันด้วยเหตุผลที่ต่างกัน และอาสาสมัครอาจทำงานอาสาสมัครด้วยแรงจูงใจมากกว่า 1 อย่าง โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 7 ระดับ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการวัดเหตุผลในการทำงานอาสาสมัคร และส่วนที่สองเป็นการวัดผลลัพธ์จากการทำงานอาสาสมัคร ซึ่งผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามคือ เหตุผลในการทำงานอาสาสมัคร ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครและความตั้งใจในการทำงานอาสาสมัครระยะยาวรวม 48 ข้อ

ระยะต่อมานักวิจัยให้ความสำคัญกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนเพิ่มมากขึ้น โดยตัวแปรตามของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน คือ ความต่อเนื่องของการทำงานอาสาสมัครโดยคำนวณเป็นระยะเวลาที่ทำงานอาสาสมัครตลอดช่วงเวลาที่ทำการศึกษาวิจัยและได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนกับกลุ่มอาสาสมัครในองค์กรต่างๆ สำหรับการวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในกลุ่มอาสาสมัครทั่วไป มีตัวอย่างงานวิจัยของประเทศไทยและต่างประเทศ ดังนี้

Penner (2002) ทำการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะอุปนิสัยและคุณลักษณะขององค์กรที่มีต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ซึ่งเป็นอาสาสมัครที่ทำงานในองค์กรอาสาสมัครต่างๆในประเทศอเมริกา ด้วยการให้อาสาสมัครจะเข้ามาตอบแบบสอบถามทางอินเตอร์เนตผ่านเวปไซต์ของ USA Weekend Online วัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้วยให้อาสาสมัครระบุเกี่ยวกับจำนวนองค์กรอาสาสมัครที่เข้าร่วม ระยะเวลาที่เริ่มเข้าร่วมกิจกรรม และจำนวนเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรม

Renes (2005) ศึกษาปัจจัยที่จูงใจให้คนเราเสียสละหรืออุทิศเข้าสู่การทำงานอาสาสมัคร และทำให้ผู้ที่เป็นอาสาสมัครทำงานอาสากับองค์กรอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยทำการศึกษากับอาสาสมัครในองค์กรอาสาจำนวน 6 แห่ง ด้วยการใช้แบบแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อวัดตัวแปรที่มีผลต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนจากการสอบถามระยะเวลาที่อาสาสมัครใช้ในการทำงานอาสาสมัคร

Cheung (2006) ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครเพื่อสร้างองค์ความรู้เรื่องการจัดการการทำงานอาสาสมัครอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทภายในองค์กรที่แตกต่างกัน เพื่อให้องค์กรอาสากำหนดกลยุทธ์ในการสรรหาและการจัดการภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยการศึกษากับอาสาสมัครใน 3 องค์กรของเขตปกครองพิเศษฮ่องกง โดยวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนจากการสอบถามระยะเวลาที่อาสาสมัครใช้ในการทำงานอาสาสมัคร

Marta และ Pozzi (2008) ศึกษาตัวแบบการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของผู้ใหญ่วัยตอนต้น โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ระยะ ซึ่งในระยะแรกเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างร่วมกับการตอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อวัดคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางด้านสังคมและองค์กร และทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามอีกครั้งเมื่อเวลาผ่านไป 1 ปี วัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนจากการสอบถามระยะเวลาที่อาสาสมัครใช้ในการทำงานอาสาสมัคร

อนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552) ทำการศึกษาเรื่องการทำงานอาสาสมัครเพื่อพัฒนาโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาระดับปริญญาตรีตามกรอบแนวคิดหน้าที่ ด้วยการใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเพื่อวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนซึ่งประกอบด้วยความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรม คือ ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมในขั้นตอนต่างๆ ของการทำกิจกรรมอาสาสมัครกับชมรมที่สังกัด วัดด้วยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตรประเมินค่า 4 ระดับ จำนวน 9 ข้อ 4 ระดับ ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบประเมินความถี่สูงแสดงว่ามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมสูงกว่าผู้ตอบที่มีคะแนนรวมจากแบบประเมินต่ำ และตัวแปรเจตคติต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน คือ ลักษณะภายในจิตใจของบุคคลที่แสดงออกในแง่ของอารมณ์ ความรู้สึก และความพร้อมเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมอาสาสมัคร โดยวัดแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 17 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นประโยคบอกเล่าประกอบด้วยมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จาก เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยที่สุด

Chacon, Vecina และ Davila (2007) ศึกษาการทำงานอาสาสมัครกับกลุ่มอาสาสมัครเพื่อสังคมจำนวน 20 องค์กร โดยศึกษาระยะยาวเป็นระยะเวลา 24 เดือนเพื่อติดตามพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัคร โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ช่วงเวลา คือ 6 12 และ 24 เดือน ด้วยการใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนจากการสอบถามระยะเวลาที่อาสา สมัครใช้ในการทำงานอาสาสมัคร

สำหรับการวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครผู้สูงอายุ Tang; Morrow-Howell และ Hong (2009) ศึกษาปัจจัยด้านการสนับสนุนขององค์กรอาสาสมัครที่จำเป็นต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยศึกษากับอาสาสมัครผู้สูงอายุในโปรแกรมอาสาสมัคร 13 แห่ง วัดการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของอาสาสมัครผู้สูงอายุด้วยการใช้แบบสอบถามด้วยคำถามปลายเปิดเพื่อให้อาสาสมัครผู้สูงอายุระบุระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานอาสาสมัคร

จากการศึกษาเกี่ยวกับการวัดการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนสามารถสรุปได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปการวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

นักวิจัย	วิธีวิจัย	เครื่องมือที่ใช้วัด	การวัดพฤติกรรมอาสาสมัครอย่างยั่งยืน
Penner (2002)	เชิงปริมาณ	แบบสอบถามเก็บข้อมูลทางอินเตอร์เนตผ่านเวบไซต์ของ USA Weekend Online กับกลุ่มอาสาสมัครทั่วไปของประเทศอเมริกา	1. จำนวนองค์กรอาสาสมัครที่เข้าร่วม 2. ระยะเวลาที่เริ่มเข้าร่วมกิจกรรม 3. จำนวนเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรม
Renes (2005)	เชิงปริมาณ	แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มอาสาสมัครทั่วไปใน 6 องค์กรของประเทศเยอรมัน	ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานอาสาสมัคร
Cheung (2006)	เชิงปริมาณ	แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับอาสาสมัครใน 3 องค์กรของเขตปกครองพิเศษฮ่องกง	ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานอาสาสมัคร)

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัย	วิธีวิจัย	เครื่องมือที่ใช้วัด	การวัดพฤติกรรมอาสาสมัครอย่างยั่งยืน
Marta และ Pozzi (2008)	ผสานวิธี	เก็บรวบรวมข้อมูลกับอาสาสมัครผู้ใหญ่ตอนต้นโดยเริ่มต้นการศึกษาระยะแรกด้วยการใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และในระยะที่สองใช้แบบสอบถาม	ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานอาสาสมัคร
อนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552)	เชิงปริมาณ	แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัย	1. ความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. เจตคติต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน
Tang, Morrow-Howell และ Hong (2008)	เชิงปริมาณ	แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับอาสาสมัครผู้สูงอายุใน 13 โปรแกรมจากประเทศต่าง ๆ	ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานอาสาสมัคร

จากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนจะเห็นได้ว่า นักวิจัยส่วนใหญ่วัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนโดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้วยแบบสอบถามแบบที่สร้างขึ้นมาจากผลการศึกษาวิจัยด้วยวิธีเชิงคุณภาพในระยะที่ 1 ร่วมกับการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

2.3 กระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

นักวิจัยที่มีความสนใจศึกษาเรื่องการทำงานอาสาสมัคร ได้สร้างโมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องของอาสาสมัคร และได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการนำมาใช้เป็นแนวทางการศึกษาเรื่องกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ได้แก่ โมเดลกระบวนการทำงานอาสาสมัคร (Volunteer Process Model) ของ Omoto และ Snyder (1995) โมเดลการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง (The Causes of Sustained Volunteerism) โดย Penner (2002) วิเคราะห์และคัดเลือกโมเดลที่เหมาะสมสำหรับการศึกษากระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง และเลือกโมเดลกระบวนการทำงานอาสาสมัคร

(Volunteer Process Model) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเนื่องจากเป็นโมเดลที่ศึกษาการทำงานอาสาสมัครในรูปแบบกระบวนการอย่างชัดเจน แสดงให้ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกิดขึ้นในแต่ละระยะของกระบวนการ ตั้งแต่ระยะก่อนเข้าสู่การเป็นอาสาสมัครเพื่อค้นหาว่าแรงจูงใจใดที่ทำให้บุคคลเข้ามาเป็นอาสาสมัคร ระยะประสบการณ์เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างอาสาสมัครกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานอาสาสมัคร ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตัวของอาสาสมัครและส่งผลต่อระยะผลลัพธ์ของการทำงานอาสาสมัครคือ คือ ความต่อเนื่องหรือความยั่งยืนในการทำงานอาสาสาสมัคร โดยผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองในแต่ละระยะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เมื่อได้ผลการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้มาใช้ในการปรับกรอบแนวคิดการวิจัยให้เหมาะสมต่อไป โดยโมเดลมีสาระสำคัญ ดังนี้

โมเดลกระบวนการทำงานอาสาสมัคร (Volunteer Process Model) โดย Omoto และ Snyder (1995) นักจิตวิทยาที่มุ่งศึกษาปรากฏการณ์ของการทำงานอาสาสมัครเพื่อหาคำตอบว่า แม้การทำงานอาสาสมัครต้องเสียสละทั้งเวลาและอาจมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้น แต่ทำไมอาสาสมัครจึงยังแสวงหาโอกาสเพื่อทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง ด้วยการได้ใช้ตัวแบบกระบวนการอาสาสมัครซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตวิทยาและพฤติกรรม ซึ่งเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นของกระบวนการอาสาสมัคร โดยตัวแบบกระบวนการอาสาสมัครนี้สร้างขึ้นมาจากการศึกษากับอาสาสมัครที่ทำงานในองค์กรที่ดูแลผู้ติดเชื้อเอดส์เป็นเวลา 2 ปีครึ่ง ซึ่งระบุถึงตัวแปรทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการอาสาสมัครในขั้นตอนต่าง ได้แก่ ขั้นที่ 1 ก่อนการเข้าสู่กระบวนการอาสาสมัคร ขั้นที่ 2 มีประสบการณ์อาสาสมัคร และขั้นที่ 3 ผลลัพธ์ของการทำงานอาสาสมัคร โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นที่ 1 ก่อนเขาสู่กระบวนการเป็นอาสาสมัครดูแลผู้ติดเชื้อเอดส์ (Antecedence of AIDS Volunteerism) สิ่งสำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การตอบคำถามว่า อะไรที่กระตุ้นในคนเราเข้าสู่การเป็นอาสาสมัครดูแลผู้ติดเชื้อเอดส์ ซึ่งคำตอบว่าปัจจัยเหล่านี้ คือ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และคุณลักษณะของสถานการณ์แวดล้อม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) คุณลักษณะของบุคลิกภาพ ทำให้บุคคลเข้าสู่การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งเป็นกลุ่มของอุปนิสัยที่เรียกได้ว่าเป็นคุณลักษณะของผู้ช่วยเหลือ

2) แรงจูงใจ ทำให้บุคคลค้นหาและเข้าสู่การทำงานอาสาสมัคร และยังคงทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องไป

3) ลักษณะของสภาพแวดล้อมของบุคคล ซึ่งสร้างบรรยากาศของการสนับสนุนให้บุคคลเข้ามีส่วนร่วมในการทำงานอาสาสมัคร เช่น อิทธิพลของกฎเกณฑ์ในสังคม การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน ครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2. ขั้นที่ 2 การมีประสบการณ์อาสาสมัครดูแลผู้ติดเชื้อเอดส์ (The AIDS Volunteer Experience) ในขั้นตอนนี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในการทำงานอาสาสมัคร โดยเฉพาะปัจจัย

ที่มีผลต่อการสนับสนุน หรือการตัดสินใจทำงานอาสาสมัครต่อไป ซึ่งมีตัวชี้วัดหลายตัวที่สามารถใช้ในการบ่งชี้ประสบการณ์ของบุคคล Omoto และ Snyder มุ่งเน้นที่ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครและการบูรณาการขององค์กร และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าทั้งสองปัจจัยนี้เป็นรากฐานของการช่วยเหลือและการทำงานในองค์กรเมื่ออาสาสมัครมีความพึงพอใจในการอาสาสมัครที่ทำจะมีแนวโน้มทำงานอาสาสมัครต่อไป อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง คือ ประสบการณ์ของอาสาสมัครที่เกิดขึ้นซึ่งมีผลมีทั้งทางด้านบวกและลบ โดยหากเกิดผลในทางบวกอาสาสมัครจะเกิดความรู้สึกเห็นอกเห็นอกเห็นใจกับผู้รับความช่วยเหลือ ซึ่งความรู้สึกนี้สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และความตั้งใจในการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้ามหากอาสาสมัครมีประสบการณ์ทางด้านลบ เช่นในอาสาสมัครที่ดูแลผู้อาสาสมัครป่วยเอดส์ บางรายรายงานว่าตนเองมีความรู้สึกไม่สบาย อึดอัดใจ ไม่สะดวกสบายในการทำงานอาสาสมัครของพวกเขา ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องควรต้องนำประเด็นเหล่านี้มาพิจารณาและหาทางป้องกันต่อไป

3. ขั้นที่ 3 ผลลัพธ์ของการทำงานอาสาสมัครดูแลผู้ติดเชื้อเอดส์ (Consequences of AIDS Volunteerism) การทำงานอาสาสมัครเกิดผลลัพธ์ต่อทั้งผู้รับความช่วยเหลือจากอาสาสมัคร องค์กรอาสาสมัคร และสังคมโดยส่วนร่วม การทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรอาสาสมัครคาดหวังว่า อาสาสมัครในองค์กรจะมีความผูกพันกับการทำงานอาสาสมัครอย่างน้อย 6 เดือน โดยในหลายๆ องค์กรมุ่งความสนใจไปที่ความยาวนานที่อาสาสมัครทำงานอยู่กับองค์กร และยังคงทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นกุญแจสำคัญของผลลัพธ์ในการศึกษาตามกรอบแนวความคิดนี้คือ ระยะเวลาของการให้บริการงานอาสาสมัคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับความเชื่อมโยงของระยะเวลาการให้บริการของอาสาสมัครที่ดูแลผู้ติดเชื้อเอดส์ในขั้นตอนก่อนเขาสู่กระบวนการเป็นอาสาสมัครดูแลผู้ติดเชื้อเอดส์ และขั้นตอนการมีประสบการณ์ทำงานอาสาสมัครดูแลผู้ติดเชื้อเอดส์

การศึกษาต่อมาเป็นการพิสูจน์ตัวแบบกระบวนการอาสาสมัคร โดยการโทรศัพท์สอบถามข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ยังคงทำงานอาสาสมัครอยู่จนถึงช่วงเวลาที่ดำเนินการเก็บข้อมูลต่อจากการศึกษาในระยะแรก สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครในปัจจุบันและอดีต หลังจากนั้นหนึ่งปีจึงโทรศัพท์ติดต่อกับอาสาสมัครเพื่อสอบถามข้อมูลการทำงานอาสาสมัครอีกครั้ง เพื่อติดตามดูว่าอาสาสมัครท่านใดยังคงทำงานอาสาต่อไป หรือหยุดการทำงานไปแล้ว ร่วมกับการตรวจสอบกับข้อมูลขององค์กรอาสาสมัคร และใช้แบบสอบถามข้อมูลในขั้นตอนต่างๆ ทั้ง 3 ขั้นตอนของการทำงานอาสาสมัครตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างเป็นตัวแบบกระบวนการอาสาสมัคร ดังภาพประกอบ 3

ภาพประกอบ 3 โมเดลกระบวนการอาสาสมัคร (Volunteer Process Model)

ที่มา: Omoto, A. M.; & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, Longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*. p. 679.

นอกจากนี้การศึกษาเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการทำงานอาสาสมัครที่มีต่อผู้รับความช่วยเหลือและชุมชนที่อาสาสมัครทำงาน พบว่า การที่อาสาสมัครและผู้รับความช่วยเหลือมีการติดต่อสัมพันธ์กับชุมชน จะเกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และความสัมพันธ์กับชุมชนสามารถชักจูงใจให้คนเราเข้าสู่การทำงานอาสาสมัคร และมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรืออาจกล่าวได้ว่ามีผลซึ่งกันและกัน รวมถึงมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจกับสมาชิกใหม่ด้วยเช่นกัน (Omoto; & Snyder, 1995; Stuermer; & Kampmeier, 2003) โดยตลอดช่วงเวลาที่อาสาสมัครทำงานอาสา ความสัมพันธ์ระหว่างอาสาสมัครกับชุมชนรอบๆ ก็จะเพิ่มมากขึ้น และทำให้คนในชุมชนเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานอาสาสมัคร ดังนั้นตัวแบบกระบวนการทำงานอาสาสมัครนี้นับได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของกระทำเพื่อสังคม (pro-social action) ซึ่งมีผลต่อรูปแบบของการกระทำทางสังคมรูปแบบอื่นๆ (Snyder & Omoto, 2007) และเมื่อพิจารณาถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาการทำงานอาสาสมัคร คือ เพื่อเข้าใจธรรมชาติของการกระทำเพื่อสังคม ซึ่งเรามีความเชื่อว่าหากเข้าใจปัจจัยทางจิตวิทยาของการทำงานอาสาสมัครแล้วจะนำไปสู่วิธีการปฏิบัติในการจัดการงานอาสาสมัคร ได้แก่ วิธีการสรรหาหรือทดแทนอาสาสมัครในการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครในองค์กร และการรักษาให้อาสาสมัครทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ต่อไป ซึ่งประสบการณ์และแรงจูงใจของอาสาสมัครแต่ละคนอาจนำไปสู่หนทางในการทำงานอาสาสมัครอย่างมีประสิทธิภาพ และในองค์กรที่มีอิสระในการให้บริการงานอาสาสามารถสร้างแรงจูงใจตามที่อาสาสมัครคาดหวัง รวมทั้งแรงจูงใจที่หลากหลายขึ้นอยู่กับแต่ละลำดับขั้นของชีวิต ทำให้องค์กรสามารถสร้างระบบเฉพาะสำหรับการสรรหาของตนเองเพื่อให้ได้มาซึ่งอาสาสมัครที่มีศักยภาพ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครด้วยการให้ทำงานอาสาสมัครที่ตอบสนองตรงกับแรงจูงใจที่เฉพาะเจาะจงของพวกเขา ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและระยะเวลาในการทำงานอาสาสมัครให้ยาวนานยิ่งขึ้น

จากโมเดลกระบวนการทำงานอาสาสมัครดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่านักวิจัยได้นำเสนอโมเดลที่แสดงถึงการทำงานอาสาสมัครอย่างเป็นลำดับขั้น โดยมีตัวแปรทางจิตและสังคมที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอาสาในแต่ละขั้น จุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายและทำนายพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์ในการสรรหาและส่งเสริมให้อาสาสมัครทำงานอาสาได้อย่างต่อเนื่อง

3. แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนแบบบูรณาการตามหลักของพฤติกรรมสาสตร์ที่ศึกษาปัจจัยทั้งด้านจิตและด้านสังคม โดยในการศึกษา วิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้โมเดลกระบวนการทำงานอาสาสมัครของ Omoto และ Snyder (1995) เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) สำหรับนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง เนื่องจากเป็นต้นแบบของการศึกษาปรากฏการณ์การทำงานอาสาสมัครในรูปแบบที่ต่างไปจากพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือโดยทั่วไป มีการศึกษาเรื่องการทำงานอาสาสมัครเน้นที่การเลือกให้ความช่วยเหลือกับผู้อื่นที่ต้องการรับความช่วยเหลือ โดยปราศจากการถูกบังคับ และคงพฤติกรรมนั้นอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และเป็นโมเดลที่ครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน สำหรับการค้นหาคำตอบของพฤติกรรมนี้ Snyder และ Omoto ศึกษาวิจัยกับกลุ่มอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานด้วยการนำแนวคิดทางด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น แบ่งการศึกษาการทำงานอาสาสมัครออกเป็น 3 ระยะ และทำการศึกษาวิจัยว่าในแต่ระยะของกระบวนการทำงานอาสาสมัครมีปัจจัยใดเกี่ยวข้องบ้าง โดยมีรายละเอียดของแนวคิดในการศึกษาแต่ละระยะ ดังนี้

1) ระยะที่ 1 ก่อนการเข้าสู่การทำงานอาสาสมัคร (Antecedents of Volunteerism) เพื่อค้นหาแรงจูงใจที่ทำให้คนเราเข้าสู่การเป็นอาสาสมัคร และพยากรณ์ได้ว่าใครที่จะเป็นอาสาสมัครที่มีศักยภาพและมีความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนากลยุทธ์การสรรหาอาสาสมัครที่มีประสิทธิภาพ และรักษาอาสาสมัครให้ทำงานกับองค์กรอย่างยั่งยืน

2) ระยะที่ 2 เมื่อได้รับประสบการณ์ในการทำงานอาสาสมัคร (Experience of Volunteerism) เพื่อค้นหาว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่พัฒนาขึ้นระหว่างอาสาสมัครกับผู้รับความช่วยเหลือ และอาสาสมัครกับองค์กร ซึ่งพบว่าประสบการณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นนี้เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

3) ระยะที่ 3 ผลลัพธ์ของการทำงานอาสาสมัคร (Consequences of Volunteerism) เพื่อค้นหาว่าประสบการณ์ในการทำงานอาสาสมัครใดที่ทำให้อาสาสมัครมีพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครเปลี่ยนแปลง และทำให้อาสาสมัครตั้งใจจะทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนจากกลุ่มเครือข่ายในสังคมอย่างไรที่ผูกพันอาสาสมัครให้ทำงานอาสาสมัครยาวนานขึ้น

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างจากโมเดลกระบวนการทำงานอาสาสมัครสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการทำงานอาสาสมัคร

ปัจจัย	ตัวแปร
ปัจจัยด้านจิต	1. แรงจูงใจอาสา 2. บุคลิกภาพแบบช่วยเหลือ 3. ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร 4. บทบาทอัตลักษณ์อาสาสมัคร
ปัจจัยด้านสังคม	1. การสนับสนุนจากสังคม 2. การบูรณาการในองค์กร

ในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 2 ด้วยวิธีเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้โมเดลกระบวนการทำงานอาสาสมัครของ Omoto และ Snyder (1995) ร่วมกับการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองในการวิจัยระยะที่ 2 สรุปได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานอาสาสมัครในแต่ละระยะ

ระยะ	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
ก่อนเข้าสู่กระบวนการเป็นอาสาสมัคร	1. แรงจูงใจอาสา (Omoto และ Snyder, 1995; CHEUNG, 2006; Marta และ Pozzi, 2008) 2. การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร (Omoto และ Snyder, 1995; Marta และ Pozzi, 2008; อนุ เจริญวงศ์ระยับ, 2552)
ประสบการณ์ทำงานอาสาสมัคร	ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร (Omoto และ Snyder, 1995; Cheung, 2006; Marta และ Pozzi, 2008; อนุ เจริญวงศ์ระยับ, 2552)
ผลลัพธ์ของการทำงานอาสาสมัคร	พฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

จากตารางสรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานอาสาสมัครในแต่ละระยะ ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นโมเดลกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับการศึกษากระบวนการทำงานอาสา สมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง และจะทำการปรับโมเดลให้มีความเหมาะสมอีกครั้งเมื่อได้ผลการศึกษาจากวิจัยในระยะที่ 1 ดังภาพประกอบ 4

ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

จากการศึกษาโมเดลกระบวนการทำงานอาสาสมัครดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยให้ความหมายกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในระยะต่างๆ ตั้งแต่ขั้นการเข้าสู่การทำงานอาสาสมัคร ขั้นได้รับประสบการณ์การทำงานอาสาสมัคร และขั้นผลลัพธ์ของการทำงานอาสา สมัคร โดยอิทธิพลของปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่การทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

4.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ในการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของกลุ่มอาสาสมัครทั่วไปและอาสาสมัครผู้สูงอายุ พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครและกระบวนการทำงานอาสาสมัคร ได้แก่ แรงจูงใจอาสาและความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร ซึ่งเป็นตัวแปรหลักของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครตามวัตถุประสงค์ต่างๆ ของการวิจัย โดยนักวิจัยมุ่งค้นหาว่าแรงจูงใจใดที่ทำให้อาสาสมัครเข้าสู่กระบวนการทำงานอาสาสมัครและทำงานอาสาสมัครต่อไปอย่างต่อเนื่อง เช่นในการศึกษาเรื่องการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของ Penner (2002) Renes (2005) Cheung (2006) Marta และ Pozzi (2008) และอนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552) และในการศึกษาเรื่องการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่นยืนของอาสาสมัครสูงอายุโดย Tang; Morrow-Howell และ Hong (2008) พบว่า การจูงใจจากองค์กรอาสาสมัครเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของอาสาสมัคร และตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครมีผลต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนอย่างไร เช่นในการศึกษาของ Cheung (2006) Marta และ Pozzi (2008) ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรทั้งสองมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ร่วมกับตัวแปรที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยในระยะ 1 ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ โดยตัวแปรแรงจูงใจอาสาและความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครสามารถอธิบายได้ด้วยที่แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แรงจูงใจอาสากับพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์และแอทคินสัน (McClelland and Atkinson's Motivational Theory) ได้นำมาใช้อธิบายพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัคร เนื่องจากในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจอาสาในองค์กรอาสาสมัครขนาดใหญ่ในต่างประเทศ เช่น American Corps VISTA Corporation for National & Community Service และ 4-H Volunteers ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ใช้แนวคิดแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์และแอทคินสันในการทำความเข้าใจแรงจูงใจอาสา (Price, 2016: 38-40; Culp; & Schwartz, 1999: 1-7) เพื่อค้นหาและทำความเข้าใจแรงจูงใจที่เด่นชัดของอาสาสมัครซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้จัดการองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครได้นำมาใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครในกระบวนการต่างๆ เช่น การวางแผน

ยุทธศาสตร์การสรรหาสมาชิกใหม่ที่สามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กร การผสานหรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของอาสาสมัครกับความต้องการของชุมชน โดยแมคเคลแลนด์และแอทคินสันได้จำแนกแรงจูงใจอาสาออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement) คือ ความต้องการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความท้าทายและได้พัฒนาตนเอง ภายใต้การกำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้ ในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครได้นำมาใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการทำงานของอาสาสมัคร เพื่อการกำหนดเป้าหมายในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของอาสาสมัครแต่ละคน

2) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Affiliation) คือ ความต้องการที่จะได้เป็นสมาชิกของกลุ่ม ได้สร้างความสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น เพื่อให้ได้รับความรักความผูกพันและการยอมรับจากผู้อื่น ในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครได้นำมาใช้ในการจัดการให้อาสาสมัครได้ทำงานเป็นทีม ได้ทำงานที่ต้องขอความร่วมมือจากผู้อื่น และเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นนอกเหนือจากเรื่องการทำงานอาสาสมัครร่วมกัน

3) ความต้องการอำนาจ (Power Need) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพล หรืออำนาจเหนือผู้อื่น หรือการได้รับความเคารพนับถือ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดผลได้ทั้งทางด้านบวกและลบ ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมในแต่ละสังคม ในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครได้นำมาใช้ในการให้โอกาสแก่อาสาสมัครในการเป็นผู้นำ มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน และติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้นักวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ได้นำเอาทฤษฎีแรงจูงใจนี้มาใช้ในการค้นหาความต้องการที่แท้จริงของอาสาสมัครในองค์กร หรือในโปรแกรมอาสาสมัครต่างๆ เพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางในการสรรหา การพัฒนาและฝึกอบรม และการรักษาอาสาสมัครให้ทำงานกับองค์กรอย่างยั่งยืน รวมทั้งการนำไปใช้ในการสื่อสารกับอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อแรงจูงใจเหล่านี้ได้รับการตอบสนองจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของอาสาสมัคร ทั้งนี้ในการบริหารจัดการการทำงานอาสาสมัครมิใช่เพียงการจูงใจเพื่อให้อาสาสมัครมีผลการทำงานเพิ่มสูงขึ้นเท่านั้น แต่ยังต้องคำนึงถึงการจูงใจเพื่อรักษาให้อาสาสมัครทำงานร่วมกับองค์กรอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

แนวคิดหน้าที่กับแรงจูงใจอาสา

Clary; et al. (1998) ได้ทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครด้วยการใช้แนวคิดหน้าที่ (Functional Approach) เพื่อศึกษากระบวนการทำงานอาสาสมัครและทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ขั้นเริ่มเข้าสู่กระบวนการทำงานอาสาสมัครและขั้นการคงอยู่ในองค์กรเพื่อทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง สำหรับแนวคิดโครงสร้างหน้าที่ให้ความสำคัญกับเหตุผลและเป้าหมายที่เป็นพื้นฐานและทำให้เกิดปรากฏการณ์ทางจิตวิทยา โดยพบว่าคนที่มีความแตกต่างกันสามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมือนกัน และพฤติกรรมเหล่านี้อาจ

เกิดขึ้นจากหน้าที่ทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน และคนที่มีทัศนคติเหมือนกัน หรือมีพฤติกรรมเหมือนกัน อาจมีความพึงพอใจจากแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ดังเช่น Omoto และ Snyder (1995) ซึ่งสนใจศึกษาปรากฏการณ์ที่ว่า ทำไมคนอเมริกันที่เป็นผู้ใหญ่กว่า 93 ล้านคนจึงมีส่วนร่วมในการทำงานอาสาสมัคร และเมื่อคำนวณเป็นตัวเงินจากจำนวนชั่วโมงที่อาสาสมัครทำงานแล้ว คิดเป็นมูลค่ากว่า 20.3 พันล้านเหรียญ โดยหนึ่งในสี่ของอาสาสมัครใช้เวลาทำงานอาสาตั้งแต่ 5 ชั่วโมงหรือมากกว่าต่อสัปดาห์ ในการเป็นอาสาสมัครสอนหนังสือเด็กหรือผู้ใหญ่ที่ไม่รู้หนังสือ การให้คำปรึกษาแก่คนที่ไม่รู้หนังสือ หรือดูแลผู้ป่วย แต่ทั้งนี้อาสาสมัครก็มีคุณลักษณะหรือรูปแบบของการทำงานอาสาสมัครแตกต่างกันไป ตามความเหมาะสมของกิจกรรมที่ทำกับความต้องการและเป้าหมายของอาสาสมัคร ซึ่ง Clary Snyder และ Ridge (1992) ได้นำเอาแนวคิดนี้มาใช้ในการทำความเข้าใจแรงจูงใจที่ทำให้คนเราเข้าสู่กระบวนการทำงานอาสาสมัครและยังคงทำงานอาสาสมัครต่อไป โดยมีเหตุผลที่นำเอาแนวคิดหน้าที่มาใช้ในการอธิบายกระบวนการทำงานอาสาสมัคร ดังนี้

1. แนวคิดหน้าที่เป็นมุมมองด้านแรงจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อบุคคล และกระบวนการทางสังคมตั้งแต่เริ่มต้น ลงมือ และคงอยู่ต่อไป

2. แนวคิดหน้าที่มีมุมมองว่า คนเราความสามารถกระทำพฤติกรรมเดียวกันในการบริการจากปัจจัยทางด้านจิตใจที่แตกต่างกัน หรือทำกิจกรรมอาสาสมัครอย่างเดียวกันด้วยแรงจูงใจที่ต่างกัน

3. แนวคิดหน้าที่มีมุมมองว่า เหตุการณ์ทางจิตวิทยามีความสำคัญ โดยเมื่อเริ่มเข้าสู่การทำงานอาสาสมัครและยังคงทำไปอย่างต่อเนื่องนั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของบุคคลสอดคล้องกับสถานการณ์ที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลนั้นได้

4. แนวคิดหน้าที่สนับสนุนการศึกษาวิจัยด้วยการวิเคราะห์แรงจูงใจที่หลากหลายของความคิดอารมณ์ พฤติกรรม และกระบวนการกระทำระหว่างบุคคล

จากแนวคิดหน้าที่นิยมได้แบ่งหน้าที่ของแรงจูงใจออกได้เป็น 6 ประเภท คือ

1. ค่านิยม (Values) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำให้ผู้อื่นมีความสุขและการช่วยเหลือสังคม ซึ่งหน้าที่นี้เชื่อมโยงกับความเห็นแก่ผู้อื่น

2. ความเข้าใจ (Understanding) กล่าวถึง การทำงานอาสาสมัครให้โอกาสในการได้เรียนรู้ ความเข้าใจ การฝึกปฏิบัติ รวมไปถึงทักษะและความสามารถ

3. อาชีพ (Career) กล่าวถึง การทำงานอาสาสมัครนำมาซึ่งโอกาสในการหางานทำ และอาชีพที่ดีขึ้น

4. สังคม (Social) กล่าวถึง การที่อาสาสมัครแต่ละคนต้องเผชิญกับบรรทัดฐานหรือแรงกดดันจากสังคม หรือการที่ต้องทำสิ่งต่างๆ ไปตามกลุ่มเพื่อน หรือกลุ่มอ้างอิง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าคือการทำสิ่งต่างๆ ไปตามความคาดหวังของผู้อื่น

5. การปกป้อง (Protection) กล่าวถึงวิธีการที่อาสาสมัครลดความรู้สึกละอายใจเกี่ยวกับความโชคดีที่ตนเองมีมากกว่าผู้อื่น จึงต้องการแสดงออกซึ่งความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม

6. การนับถือตนเองหรือการยกระดับจิตใจ (Esteem หรือ Enhancement) กล่าวถึง การทำงานอาสาสมัครช่วยเพิ่มความนับถือตนเอง สร้างความเชื่อมั่นในตนเองและสร้างการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจอาสาประกอบด้วยแรงจูงใจที่หลากหลาย (Multi-motivational Perspective) ซึ่งหมายความได้ว่าการทำงานอาสาสมัครอาจเกิดจากแรงจูงใจมากกว่า 1 ชนิด ในขณะเดียวกันแรงจูงใจที่ต่างชนิดกันอาจทำให้กลุ่มอาสาสมัครทำกิจกรรมอย่างเดียวกันและอาสาสมัครจะชอบทำงานอาสาสมัครที่ตรงกับแรงจูงใจอาสาของพวกเขา (Clary; Snyder; & Stukas,1998: 485-505)

แนวคิดหน้าที่สะท้อนให้เห็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการทำงานอาสาสมัคร ดังนี้

1. การกระทำระหว่างกันทางสังคม (Social Interaction) หมายถึง การกระทำของคนระหว่างผู้กระทำกับผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกกระทำก็จะทำตอบ สำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือการทำงานอาสาสมัครซึ่งเป็นการกระทำระหว่างวุฒิอาสา ธนาคารสมองกับชุมชน

2. การทำหน้าที่ (Function) หมายถึง การกระทำจะต้องมีเป้าหมาย แล้วเริ่มลงมือทำหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เช่น เป้าหมายของวุฒิอาสา ธนาคารสมอง คือการพัฒนาชุมชนและใช้ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อสร้างการยอมรับและการมีตัวตนในสังคม

3. ผลของการทำหน้าที่ (Product) หมายถึง ผลของการกระทำ เพราะเมื่อมีการกระทำก็ย่อมมีผลของการกระทำ ซึ่งอาจเป็นผลทางวัตถุหรือจิตใจ และหากผลการกระทำนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายที่ต้องการ ก็จะเกิดการกระทำร่วมกันต่อไป

ความหมายของแรงจูงใจอาสา

Clary และ Snyder (1999) นักวิชาการที่ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานอาสาสมัครในองค์กรได้ให้ความหมายแรงจูงใจอาสา คือ สิ่งที่ดึงดูดให้บุคคลตัดสินใจเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครและผลลัพธ์จากแรงจูงใจอาสาส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานอาสาสมัครต่อไป ซึ่งบุคคลอาจเข้าร่วมกิจกรรมเดียวกันด้วยแรงจูงใจที่ต่างกัน หรือแรงจูงใจเดียวกันแต่อาจทำกิจกรรมต่างกันไป โดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 6 ประเภท คือ การปกป้องความรู้สึกทางลบ การรู้สึกมีคุณค่า สร้างความสัมพันธ์ทางสังคม ความเข้าใจโลก ประสบการณ์ในอาชีพ และเพิ่มการนับถือตนเอง ในเวลาต่อมา Okun และ Schultz (2003) ได้เสนอประเภทของแรงจูงใจเพิ่มเติม คือ การได้มีเพื่อนใหม่จากการทำงานอาสาสมัคร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Rochester และ Hutchison (2002) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจอาสาในอาสาสมัครผู้สูงอายุ พบว่าการได้รู้จักกับคนอื่นและมีเพื่อนใหม่เป็นแรงจูงใจที่สำคัญ และ Schrock และ Kelsey (2013) ซึ่งเป็นนักวิชาการที่ทำการศึกษาเรื่องการบริหาร

โปรแกรมอาสาสมัครในองค์กร ให้ความหมายของแรงจูงใจอาสา คือ สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลอุทิศเวลาและความพยายามในการเข้าร่วมการทำงานอาสาสมัคร การศึกษาเรื่องแรงจูงใจอาสาในประเทศไทย อนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจอาสา คือ กลุ่มของสาเหตุที่ทำให้อาสาสมัครมีความต้องการที่จะทำกิจกรรมอาสาสมัคร จำนวน 6 สาเหตุ ได้แก่ การให้คุณค่า การทำความเข้าใจ หน้าที่การงาน การเข้าสังคม การปกป้องตนเอง และการสนองความต้องการของตน

สำหรับแรงจูงใจอาสาในการวิจัยนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ซึ่งหมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือดึงดูดใจให้ผู้ที่เกษียณอายุตัดสินใจเข้าสมัครร่วมเป็นร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองด้วยความสมัครใจ และตัดสินใจทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้ตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วยการช่วยเหลือผู้อื่น โดยประกอบด้วยแรงจูงใจจากภายในบุคคล ได้แก่ ความต้องการให้สังคมเห็นคุณค่าในตนเอง มีเป้าหมายในการช่วยเหลือผู้อื่น และการได้ทำงานสนองพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ

การวัดแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครนิยมใช้แบบวัดมาตรประเมินค่าที่พัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจและงานวิจัยเชิงปริมาณที่มุ่งค้นหาองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัคร เพื่อนำผลการศึกษามาสร้างเป็นแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัคร เช่น Omoto และ Snyder (1995) ศึกษาแรงจูงใจอาสากับอาสาสมัครที่ดูแลผู้ติดเชื้อเอดส์ด้วยวิธีการเชิงปริมาณ และสร้างแบบวัดเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจอาสาที่มีผลต่อผลลัพธ์จากการทำงานอาสาสมัคร Clary และคณะ (1998) พัฒนาแบบวัดหน้าที่แรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัคร (Volunteer Functions Inventory: VFI) ซึ่งแบ่งหน้าที่ของแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครออกเป็น 6 หน้าที่ ตามที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 7 ระดับ ซึ่งนักวิจัยที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครได้นำแบบสอบถามนี้ไปใช้ เพื่อค้นหาประเภทของหน้าที่แรงจูงใจอาสาสำหรับใช้ในการส่งเสริมงานทำงานอาสาในองค์กร หรือทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลงานวิจัยอื่นในบริบทที่แตกต่างกันไป Marta และ Pozzi (2008) ศึกษาการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในกลุ่มเยาวชนด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ช่วงเวลาซึ่งในช่วงแรกใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมกับการตอบแบบรายงานตนเอง และติดตามผลหลังการทำงานอาสาสมัครหลังจากเวลาผ่านไป 1 ปี ด้วยการใช้แบบวัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล Cheung (2006) ศึกษาแรงจูงใจอาสากับอาสาสมัครในองค์กรอาสาสมัครต่างๆ ในเขตปกครองพิเศษฮ่องกงด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการนำแบบวัดหน้าที่แรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัคร (VFI) มาประยุกต์ใช้

สำหรับการวัดแรงจูงใจอาสาของวุฒิอาสาธนาคารสมองในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดแรงจูงใจอาสาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ โดยแบบวัดที่สร้างขึ้นเป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ เพื่อค้นหาว่าแรงจูงใจอาสาที่จูงใจให้ผู้ที่เกษียณอายุสนใจเข้าร่วมเป็นวุฒิอาสาและตัดสินใจทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมและกระบวนการทำงาน

อาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอาสากับการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอาสากับการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
Omoto และ Snyder (1995)	Sustained Helping Without Obligation: Motivation, Longevity of Service, and Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers	แรงจูงใจอาสา Inventory	ระยะเวลาในการทำงานอาสาสมัคร	แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการทำงานอาสาสมัคร
Cheung (2006)	Determinants of Sustained Volunteerism.	แรงจูงใจอาสา Inventory	ระยะเวลาที่อาสาสมัครอุทิศตนในการทำงานอาสาในระยะต่างๆ	แรงจูงใจด้านสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนปีในการทำงานอาสาสมัคร
Marta และ Pozzi (2008)	Young People and Volunteerism : A Model of Sustained Volunteerism During the Transition to Adulthood	แรงจูงใจอาสา Inventory	ความตั้งใจในการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง (ในระยะเวลาอีก 3 ปีข้างหน้า)	แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการทำงานอาสาสมัคร

จากการศึกษาแรงจูงใจอาสาดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจอาสามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในอาสาสมัครกลุ่มต่างๆ ในการศึกษาวิจัยนี้จึงค้นหาว่าแรงจูงใจอาสามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้การจูงใจให้ผู้เกษียณอายุเข้าร่วมการเป็นวุฒิอาสา และทำให้ผู้ที่เป็นวุฒิอาสามีพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

2. ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครกับพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยทั่วไปความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึงทัศนคติที่มีต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมในงาน เช่น ความรู้สึกมั่นคงในการ

ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจกับการทำงานอาสาสมัครของ Clary และคณะ (1998) พบว่า อาสาสมัครที่ได้รับการเติมเต็มแรงจูงใจจะมีความพึงพอใจและความกระตือรือร้นในการทำงานอาสาสมัคร

ทฤษฎีที่สำคัญในการนำมาใช้อธิบายความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการ ดังตาราง 5

ตาราง 5 ทฤษฎีสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	คำอธิบาย
1. ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory)	ทฤษฎีความเท่าเทียมกันมองว่าคนเราจะประเมินคุณสมบัติและความทุ่มเทในการทำงานของตนกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับ โดยเมื่อรับรู้ว่าที่กระทำลงไปมากกว่าสิ่งที่ได้รับก็จะรู้สึกไม่พึงพอใจ แต่หากได้รับสิ่งตอบแทนมากกว่าก็จะรู้สึกพึงพอใจ
2. ทฤษฎีการจ้างที่มีข้อขัดแย้งกัน (Discrepancy Theory)	ทฤษฎีการจ้างที่มีข้อขัดแย้งกันให้ความสำคัญกับสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังกับสิ่งที่ได้รับ ซึ่งหากมีความความแตกต่างกันระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับก็จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ
3. ทฤษฎีการเติมเต็ม (Fulfillment Theory)	ทฤษฎีการเติมเต็มให้ความสำคัญกับกฎแห่งความสุขของผู้ปฏิบัติงาน โดยการได้รับสิ่งที่พึงพอใจและสิ่งที่ปรารถนาจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งการได้ทำงานที่ดีและน่าสนใจก็นำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร

อนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552) ศึกษาการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยศึกษาความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครในด้านกิจกรรมและองค์การ และให้ความหมายว่า เป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของอาสาสมัครต่อการได้รับประสบการณ์กับชมรมในด้านการทำกิจกรรมอาสาสมัคร การได้รับประสบการณ์การสอนงานในการทำกิจกรรมจากรุ่นพี่หรืออาจารย์ที่ปรึกษาชมรม การช่วยเหลือของเพื่อนร่วมชมรม และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมชมรม สอดคล้องกับการศึกษาของ Marta และ Pozzi (2008) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครกับองค์กรว่า เป็นความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของบุคคลที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมใน

การทำงานอาสาสมัครได้แก่ การดำเนินขององค์กร การทำงานร่วมกับเพื่อนอาสาสมัคร และกิจกรรมอาสาสมัครที่รับผิดชอบ

สำหรับในกลุ่มนักวิจัยที่ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจอาสาที่มีต่อความพึงพอในใจการทำงานอาสาสมัคร ได้แก่ Finkelstein (2007) Ferreira และคณะ (2012) และ Davis และคณะ (2003) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร คือ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของอาสาสมัครที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอาสาสมัคร ได้แก่ องค์กร ผู้ร่วมงาน และงานอาสาที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครในการวิจัยนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ซึ่งหมายถึง ระดับของความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของวุฒิอาสาที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานอาสาสมัครในด้านต่างๆ ได้แก่ งานอาสาสมัครที่ทำ ผู้ร่วมทำงานอาสาสมัคร และผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร

การวัดความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครได้นำการวัดความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรมาเป็นแนวคิดพื้นฐานร่วมกับการนำทฤษฎีทางสังคมมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบวัด โดยทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการทำความเข้าใจความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร ได้แก่ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์เบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (Jaffe et al. 2010: 526-530) และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Pauline, 2011: 10-32; Rice; & Fallon, 2011: 18-23)

สำหรับการวัดความพึงพอใจในการทำงานสมัครของวุฒิอาสาธนาคารสมองในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ โดยเป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ เพื่อค้นหาว่าความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครมีผลต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาอย่างไร

การศึกษาเรื่องการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน พบว่าตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครเป็นตัวแปรคั่นกลางจากตัวแปรแรงจูงใจอาสาไปสู่การทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยและมีผลทางบวกต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ในการศึกษาของ Omoto และ Snyder (1995) เรื่องความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครสอดคล้องกับการศึกษาของ Clary และคณะ (1998) และ Marta และ Pozzi (2008) ซึ่งพบว่า เมื่อประสบการณ์ในการทำงานอาสาสมัครตรงกับแรงจูงใจอาสาของอาสาสมัคร อาสาสมัครจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าและมีความตั้งใจในการทำงานอาสาสมัครต่อไป เมื่อเทียบกับอาสาสมัครที่ได้รับประสบการณ์ไม่ตรงตามแรงจูงใจของตน สำหรับในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ Finkelstein (2007) พบว่า ความพึงพอใจของอาสาสมัครผู้สูงอายุขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานอาสาสมัครที่สามารถเติมเต็มเป้าหมายของอาสาสมัครได้ นอกจากนี้ความพึงพอใจยังนำมาซึ่งการใช้เวลาในการทำงานอาสาสมัครในองค์กรมากขึ้น และแม้ในอาสาสมัครที่มี

ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครลดลง ก็ยังคงทำงานอาสาสมัครต่อเนื่องไปอีกหลายปี โดยสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครได้ ดังตาราง 6

ตาราง 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
Omoto และ Snyder (1995)	Sustained Helping Without Obligation: Motivation, Longevity of Service, and Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers	ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร	ระยะเวลาในการทำงานอาสาสมัคร	ความพึงพอใจในการทำงานมีผลทางบวกต่อระยะเวลาในการทำงานอาสาสมัคร
CHEUNG (2006)	Determinants of Sustained Volunteerism.	ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร	ระยะเวลาที่อาสาสมัครอุทิศตนในการทำงานอาสาในระยะต่างๆ	ความพึงพอใจในการทำงานมีผลทางบวกต่อระยะเวลาในการทำงานอาสาสมัคร
Marta และ Pozzi (2008)	Young People and Volunteerism : A Model of Sustained Volunteerism During the Transition to Adulthood	ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร	ความตั้งใจในการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน (ในระยะเวลาอีก 3 ปีข้างหน้า)	ความพึงพอใจในการทำงานมีผลทางบวกต่อความตั้งใจในการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน
อนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552)	การรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาและลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาระดับปริญญาตรี	ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครในด้านกิจกรรมและองค์การ	เจตคติต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรม	ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจอาสาและการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในอาสาสมัครกลุ่มต่างๆ ในการศึกษาวิจัยนี้จึงค้นหาว่าแรงจูงใจอาสามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครอย่างไร และความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครส่งผลต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองหรือไม่ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครให้อาสาสมัครเกิดความพึงพอใจและตั้งใจทำงานอาสาสมัครต่อไป

4.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของอาสาสมัครทั่วไปและอาสาสมัครผู้สูงอายุที่สำคัญจากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน คือ การสนับสนุนทางสังคม โดยในการศึกษาของ Marta และ Pozzi (2008) อนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552) และ Tang Morrow-Howell และ Hong (2008) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อการทำงานอาสาสมัครเมื่อได้มีประสบการณ์ในการทำงานอาสาร่วมกับองค์กร สำหรับการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมมาศึกษา ร่วมกับการนำผลการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพมาสังเคราะห์ หากพบว่ามีตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสังคมนอกเหนือจากการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยจะนำมาเพิ่มเติมในกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 ด้วยวิธีการเชิงปริมาณต่อไป โดยตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมอธิบายได้ด้วยที่แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

แนวการศึกษาเรื่องการสนับสนุนทางสังคมได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมาจากนักวิชาการสาขาต่างๆ ถึงผลกระทบที่มีต่อสุขภาพและความผาสุก (well-being) ของบุคคลและครอบครัว รวมทั้งการนำแนวคิดเรื่องการสนับสนุนทางสังคมไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโปรแกรมต่างๆ (วีณา เที่ยงธรรม และคณะ. 2554) โดยสรุปชนิดของการสนับสนุนทางสังคมได้ 4 ประเภท ดังนี้ (House. 1985: อ้างอิงจาก วีณา เที่ยงธรรม และคณะ. 2554)

1. การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นการให้การสนับสนุนสิ่งที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ความรัก ความเข้าใจ ความเห็นใจ ความมั่นใจ และให้ความสำคัญยกย่อง ยอมรับนับถือแก่บุคคล ทำให้บุคคลมีความรู้ว่าได้รับความรัก ความเอาใจใส่ ได้รับการยอมรับนับถือ มีความรู้สึกผูกพัน สามารถไว้วางใจผู้อื่นได้ การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์จึงเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ในการทำงานอาสาสมัครจึงเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนอาสาสมัคร อาสาสมัครกับบุคคลในครอบครัว อาสาสมัครกับชุมชน และอาสาสมัครกับเจ้าหน้าที่ในองค์กร สำหรับในกลุ่มอาสาสมัครผู้สูงอายุการได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากผู้สูงอายุต้องการการยอมรับจากสังคมว่าตนเองยังมีคุณค่า และสามารถทำประโยชน์ให้กับชุมชนหรือสังคมได้ และการได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมช่วยส่งเสริมให้อาสาสมัครผู้สูงอายุเกิดความมั่นใจในตนเอง และมีความเชื่อมั่นที่จะทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องต่อไป

2. การสนับสนุนทางสังคมด้านวัตถุสิ่งของ (Instrument Support) เป็นการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนสิ่งของที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ อุปกรณ์ในการทำกิจกรรม เอกสาร แผ่นพับ

อาหารเครื่องดื่ม แรงงานในการดำเนินงาน เวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรม เพื่อช่วยเหลือหรือแบ่งเบาภาระของผู้รับการสนับสนุนให้ได้รับความสะดวกสบายมากขึ้น ในการสนับสนุนทางสังคมด้านวัตถุสิ่งของในการทำงานอาสาสมัครเป็นเรื่องของการสนับสนุนอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น ในการทำกิจกรรมส่งเสริมการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน สิ่งของที่ได้รับการสนับสนุน ได้แก่ หนังสือคู่มือหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สมุดบัญชีครัวเรือน หรือเมล็ดพันธุ์พืช ซึ่งช่วยให้อาสาสมัครมีเครื่องมือในการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน เป็นต้น

3. การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เป็นการให้การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวางแผนงาน การดำเนินงาน และการแก้ไขปัญหา โดยให้การสนับสนุนในรูปแบบของข้อมูลข่าวสารที่เป็นความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นคำแนะนำ และข้อมูลข่าวสารที่เป็นคำปรึกษา ในการทำงานสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารในการทำงานอาสาสมัครเป็นเรื่องของการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอาสาสมัคร การแจ้งข้อมูลข่าวระหว่างสมาชิก เช่น จุลสารธนาคารสมองซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ แก่วุฒิอาสาธนาคารสมองและบุคคลทั่วไปที่สนใจในเรื่องการเผยแพร่ผลงานวุฒิอาสาในแต่ละจังหวัด ข่าวสารอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของวุฒิอาสา ซึ่งจะเป็นต้นแบบและแรงบันดาลให้กับสมาชิกวุฒิอาสาทุ่มเทในการทำงานอาสาสมัครร่วมกับชุมชนต่อไป

4. การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support) เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการรับรองบางสิ่งบางอย่างในการกระทำของบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการประเมินตนเองและหาแนวทางพัฒนาปรับปรุง ในการทำงานอาสาสมัครการสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินคุณค่าเป็นไปเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทำความเข้าใจในบทบาทและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการทำงานอาสาสมัครโดยส่วนใหญ่เป็นการทำงานร่วมกับตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ เช่นธนาคารสมองที่มีการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่าย เช่น คนในชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานจากภาครัฐและเอกสาร ดังนั้นการให้ข้อมูลป้อนกลับจึงเป็นสิ่งจำเป็นและต้องมีการทำอย่างต่อเนื่อง

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่มีการนำมาศึกษาและอธิบายการเกิดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างกว้างขวางในหลากหลายกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัคร สำหรับในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนพบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อระยะเวลาการคงอยู่ในการทำงานอาสาสมัคร ดังเช่นการศึกษาของ Omoto และ Snyder (1995) ทำการศึกษาการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนกับอาสาสมัครที่ดูแลผู้ติดเชื้อเอดส์ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีผลต่ออาสาสมัครในระยะก่อนเข้าสู่การทำงานอาสาสมัคร ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน คือ ระดับการรับรู้ของอาสาสมัครที่มีต่อแหล่งของการสนับสนุนอาสาสมัครให้เข้าสู่การทำงานอาสาสมัคร ได้แก่ เพื่อนสนิท บุคคลในครอบครัว เพื่อนที่ทำงานหรือ

โรงเรียน โดยประเมินการรับรู้ว่าเครือข่ายทางสังคมเหล่านี้ให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และจิตใจแก่อาสาสมัครในระดับใด Marta และ Pozzi (2008) ทำการศึกษาการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนกับเยาวชนอาสาสมัคร ได้ให้การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน คือ ระดับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมกับกลุ่มบุคคลที่เฉพาะเจาะจงในความสัมพันธ์ ได้แก่ มารดา บิดา และเพื่อนสนิท และอนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552) ทำการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาปริญญาตรี ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน คือ การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ ครอบครัว เพื่อน อาจารย์ที่ปรึกษาชมรม ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ฝ่ายกิจการนักศึกษาและบุคคลในชมชุนพื้นที่ที่ร่วมทำกิจกรรมอาสาสมัครร่วมกันในการทำกิจกรรมอาสาสมัคร

สำหรับการสนับสนุนทางสังคมในการวิจัยนี้เป็นการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมของวุฒิอาสาธนาคารสมองซึ่งหมายถึง ระดับการรับรู้ของวุฒิอาสาเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ ในการทำงานอาสาสมัคร โดยจำแนกการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การสนับสนุนด้านวัตถุสิ่งของจากภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำต่างๆ จากธนาคารสมองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่าผลการดำเนินงานเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากเพื่อนสมาชิกวุฒิอาสาธนาคารสมอง

นักวิจัยที่ทำการศึกษาเรื่องการสนับสนุนทางสังคมจากความเชื่อที่ว่าการสนับสนุนทางสังคมมีผลเชิงบวกกับบุคคลในเรื่องต่างๆ จึงมีการพัฒนาเครื่องมือขึ้นมาเพื่ออธิบายให้เห็นด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยเฉพาะในกลุ่มการศึกษาเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อวางแผนในเชิงป้องกันกับกลุ่มประชากรที่มีความเสี่ยงผ่านกลไกการสนับสนุนทางสังคม โดยวัดผ่านแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบบมาตรวัดประเมินค่า เช่น MOS Social Support ของ Sherbourne และ Stewart (1991) ซึ่งเป็นแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคมต่อการดูแลสุขภาพของผู้ป่วยเรื้อรัง ซึ่งแบ่งการวัดออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการทำหน้าที่ของการสนับสนุนทางสังคมตามประเภทของการสนับสนุน และองค์ประกอบด้านโครงสร้างของการสนับสนุนทางสังคมซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในด้านลักษณะ คุณภาพ และปริมาณ ซึ่งต่อมาได้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในการวัดการสนับสนุนทางสังคมกับประชากรกลุ่มต่างๆ นอกจากนี้ยังมีแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับความนิยมได้แก่ Norbeck Social Support Questionaire (NSSQ) ของ Norbeck (1995) และ Social Support Questionaire (SSQ) ของ Sarason; et al. (1983)

สำหรับการวัดการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อการทำงานสมัครของวุฒิอาสาธนาคารสมองในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ โดยแบบวัดที่สร้างขึ้นเป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ เพื่อค้นหาว่าวุฒิอาสาธนาคารสมองได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับใด เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนได้ ดังตาราง 7

ตาราง 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
Omoto และ Snyder (1995)	Sustained Helping Without Obligation: Motivation, Longevity of Service, and Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers	การสนับสนุนทางสังคม	ระยะเวลาในการทำงานอาสาสมัคร	การสนับสนุนทางสังคมมีผลโดยตรงทางบวกต่อระยะเวลาในการทำงานอาสาสมัคร
Marta และ Pozzi (2008)	Young People and Volunteerism : A Model of Sustained Volunteerism During the Transition to Adulthood	การสนับสนุนทางสังคม	ความตั้งใจในการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง (ในระยะเวลาอีก 3 ปีข้างหน้า)	การสนับสนุนทางสังคมมีผลทางบวกบทบาทอัตลักษณ์อาสาสมัครซึ่งเป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจในการทำงานอาสาสมัคร
อนุ เจริญวงศ์ ระยับ (2552)	การรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาและลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาระดับปริญญาตรี	การสนับสนุนทางสังคม	เจตคติต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรม	การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิผลทางตรงทางบวกต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

การศึกษาการสนับสนุนทางสังคมดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในอาสาสมัครกลุ่มต่างๆ ในการศึกษาวิจัยจึงค้นหาว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้การสนับสนุนให้ผู้เกษียณอายุเข้าร่วมการเป็นวุฒิอาสา และทำให้ผู้ที่เป็นวุฒิอาสามีพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

5. ทฤษฎีทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุ

ทฤษฎีทางสังคมวิทยาให้ความสำคัญกับแนวโน้มบทบาท การเปลี่ยนแปลงสัมพันธภาพบทบาทระหว่างบุคคล รวมไปถึงการปรับตัวของผู้สูงอายุในการดำรงชีวิต และพยายามวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม เพื่อทำความเข้าใจและช่วยให้ผู้สูงอายุมีการดำลงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สำหรับทฤษฎีทางสังคมวิทยาที่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายและทำความเข้าใจการเข้าร่วมในการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุที่สำคัญ 3 ทฤษฎี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงสถานภาพทางสังคมของผู้สูงอายุ ระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ โดยเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่สถานภาพและบทบาททางสังคมจะลดลง แต่บุคคลยังคงมีความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเช่นในบุคคลวัยอื่น ทฤษฎีกิจกรรมเชื่อว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการที่จะเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อความสุขและการมีชีวิตที่ดีและสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองสนใจได้ โดยกิจกรรมตามทฤษฎีนี้มุ่งเน้นกิจกรรมที่นอกเหนือจากการดูแลและการทำกิจวัตรส่วนตัว ได้แก่ กิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคม ซึ่งการทำกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองยังมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในการนำทฤษฎีนี้มาอธิบายและทำความเข้าใจการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุจากสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ว่าการทำกิจกรรมต่อสังคมหรือการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ (Havighurst, 1961) ดังนั้นการมีกิจกรรมหรืองานอาสาสมัครที่เหมาะสมกับวัยของผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและจำเป็น จึงควรสนับสนุนให้มีการทำกิจกรรมษย่างต่อเนื่องเพื่อทดแทนการยุติบทบาทจากการทำงานประจำและการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม เพื่อคงไว้ซึ่งการมีบทบาทสำคัญในสังคมและส่งเสริมภาวะพฤฒพลังในผู้สูงอายุ (Active Ageing)

5.2 ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงความเชื่อมโยงของบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ทัศนคติ สถานภาพทางสังคม และพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นและจะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต และมิได้แยกออกมาจากช่วงชีวิตก่อนหน้า จะมีความเชื่อมโยงกันตลอดตั้งแต่ช่วงต้นของชีวิตและพัฒนาไปตามวัย ซึ่งบุคลิกภาพและรูปแบบในการดำเนินชีวิตจะส่งผลต่อเนื่องไปถึงการดำเนินชีวิตและความพึงพอใจเมื่อถึงวัยสูงอายุ การศึกษาแบบแผนพฤติกรรมในช่วงวัยหนุ่มสาวอาจใช้เป็นตัวทำนายว่าบุคคลจะมีแบบแผนการดำเนินชีวิต พฤติกรรม ความพึงพอใจอย่างไรเมื่ออยู่ในวัยสูงอายุ โดยผู้สูงอายุจะแสวงหาบทบาทใหม่มาทดแทนบทบาทเดิม และพยายามปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ (Havighurst; Neugarten; & Tobin, 1968)

ดังนั้นเมื่อเข้าสู่ช่วงวัยสูงอายุก็ควรดำรงไว้ซึ่งกิจกรรมที่พึงกระทำอย่างต่อเนื่องตราบเท่าที่ผู้สูงอายุยังคงมีความพร้อม นอกจากนี้การทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้สูงอายุมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องช่วยกระตุ้นจิตใจร่างกายให้สดชื่นกระปรี้กระเปร่าในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นอยู่เสมอ การส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุจึงเป็นกลไกหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้แสดงพฤติกรรม การพัฒนาร่างกายและจิตใจและคงไว้ซึ่งบทบาททางสังคมจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง

5.3 ทฤษฎีบทบาท (Role Theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงการกำหนดบทบาทของบุคคลซึ่งจะแปรเปลี่ยนไปตามอายุของบุคคล บทบาทเป็นตัวกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลซึ่งมีความ สัมพันธ์กับอายุ เนื่องจากอายุเป็นตัวกำหนดความเหมาะสมและความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทต่างๆ โดยบุคคลจะยอมรับและปรับตัวต่อการเข้าสู่ช่วงสูงวัยได้ดีเพียงใดส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการยอมรับบทบาททางสังคมของตนเองที่เปลี่ยนไป รวมทั้งการสร้างบทบาททางสังคมขึ้นมาใหม่เพื่อทดแทนบทบาทที่สูญเสียไปและการมองเห็นคุณค่าของตนเองเป็นสำคัญ สังคมและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถช่วยคืนบทบาทในสังคมให้ผู้สูงอายุได้ด้วยการส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมและตระหนักในคุณค่าของผู้สูงอายุ ทฤษฎีบทบาททำให้เข้าใจบุคคลและวางแผนเตรียมตัวเมื่อบทบาทของตนเองเปลี่ยนแปลงไปตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางอายุ การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอาสาสมัครช่วงคงบทบาทในสงคมให้กับผู้สูงอายุ รวมทั้งคงไว้ซึ่งบทบาทของการเป็นผู้ให้ไว้ให้ยาวนานที่สุดและทำให้สังคมมีมุมมองต่อผู้สูงอายุที่ต่างไปจากการเป็นผู้รับความช่วยเหลือมาเป็นพลังในการขับเคลื่อนชุมชนและสังคม (Eagly; & Wood, 2012)

5.4 ทฤษฎีแยกตนเอง (Disengagement Theory)

ทฤษฎีแยกตนเองอธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุกับสังคม โดยผู้สูงอายุจะแยกตนเองจากสังคมเมื่อรับรู้ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นลดลงหรือต้องการเป็นอิสระจากระเบียบกฎเกณฑ์ในสังคม และจะลดลงเรื่อยๆ เมื่ออายุเพิ่มขึ้น อันเป็นผลจากการยุติบทบาทในการทำงานประจำทำให้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นลดลง รวมถึงการแยกครอบครัวของบุตร ซึ่งการแยกตนเองจากสังคมทำให้ผู้สูงอายุสูญเสียทักษะและความสามารถของตน ในขณะที่พวกเขายังคงมีศักยภาพและความพร้อมในการมีส่วนร่วมทางสังคม หากสังคมมิได้มีการสร้างกิจกรรมหรือการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสังคมจะทำให้ผู้สูงอายุแยกตนเองจากสังคมโดยสมบูรณ์ ซึ่งการแยกตนเองนี้เกิดขึ้นในทุกบริบททางสังคมแต่จะมีรูปแบบแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรม อย่างไรก็ตามผู้สูงอายุจะมีความสุขและพึงพอใจเมื่อยอมรับได้ว่าถึงเวลาที่ต้องลดบทบาทและหน้าที่ในสังคมของตน ดังนั้นควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีบทบาทใหม่ทางสังคมด้วยการ

ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนและสังคม เช่น การทำกิจกรรมอาสาสมัครร่วมกับชุมชน เพื่อคงไว้ซึ่งความรู้สึกมีคุณค่ามีความหมายให้กับช่วงชีวิตที่เหลืออยู่ด้วยการเติมเต็มบทบาทใหม่ทางสังคมก่อนที่จะเข้าสู่ช่วงการถอยห่างจากสังคมเนื่องจากความชราภาพทางชีววิทยาต่อไป (Cumming; & Henry. 1961)

6. การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) และการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study)

6.1 การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research)

การวิจัยแบบผสานวิธีเป็นวิธีการผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในกระบวนการวิจัยหนึ่งๆ ซึ่งมีกระบวนทัศน์มาจากนักคิดกลุ่มปฏิบัตินิยม (Pragmatism) และกลุ่มวิภาษวิธี (Situationalist) ซึ่งให้ความสำคัญกับปัญหาของการวิจัยและการดำเนินการวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้มากกว่าแนวคิดในเชิงปรัชญา และพิจารณาถึงวิธีการวิจัยที่เหมาะสมจากสภาพปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการศึกษาปัญหาทางด้านพฤติกรรมมนุษย์ที่มีความซับซ้อน ดังนั้นจึงควรใช้เทคนิควิธีการที่มีปรัชญาต่างกันมาร่วมกันศึกษาหาคำตอบในปัญหาการวิจัย เพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์ในลักษณะรอบด้าน ครอบคลุม และลุ่มลึก (รัตนะ บัวสนธ์, 2555) กล่าวคือคำตอบที่ได้จากวิธีเชิงปริมาณจะได้คำตอบที่มีลักษณะเป็นภาพกว้างของสิ่งที่ศึกษา ในขณะที่คำตอบจากวิธีเชิงคุณภาพจะได้คำตอบที่มีลักษณะลุ่มลึกจากเฉพาะกรณีที่ศึกษา ในการวิจัยแบบผสานวิธีจะนำเทคนิควิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาร่วมกันหาคำตอบในขั้นตอนใดตอนหนึ่ง หรือระหว่างขั้นตอนภายในเรื่องเดียวกัน

การผ่านการโต้แย้งทางกระบวนทัศน์โดยนักวิจัยทั้ง 3 กลุ่มที่สำคัญได้แก่ กลุ่มสายเลือกบริสุทธิ์ (Purist) กลุ่มปฏิบัตินิยม (Pragmatism) และกลุ่มวิภาษวิธี (Situationalist) สามารถสรุปวิวัฒนาการวิจัยแบบผสานวิธีได้ ดังนี้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2555)

1) ระยะก่อร่างแนวคิด (Formative Period) เป็นระยะที่เริ่มมีการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการผสานวิธีการในการดำเนินการวิจัย โดยนำวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความเที่ยงตรงของคุณลักษณะต่างๆ ทางจิตวิทยา

2) ระยะโต้แย้งทางกระบวนทัศน์ (Paradigm Debate Period) เป็นระยะโต้แย้งทางความคิดว่าจะสามารถทำการผสานวิธีในการดำเนินการวิจัยได้หรือไม่ อย่างไร จึงมีทั้งกลุ่มที่ไม่สนับสนุน คือ กลุ่มสายเลือกบริสุทธิ์ และกลุ่มที่สนับสนุน คือ กลุ่มปฏิบัตินิยมละกลุ่มวิภาษวิธี

3) ระยะพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน (Procedural Development Period) เป็นระยะของการแสวงหาและใช้แนวทางการผสานวิธี โดยเริ่มมีงานเขียนบทความที่ใช้แนวทางการผสานวิธี และการอภิปรายและเผยแพร่แนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงการผสานวิธี ต่อมาแนวคิดการวิจัยแบบผสานวิธีจึงมีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีนักวิจัยที่สำคัญเช่น Creswell ได้สร้างแบบแผนการวิจัย

แบบผสานวิธี และตามมาด้วยการออกวารสารสำหรับการประเมินเชิงผสานวิธี รวมทั้งการตีพิมพ์ตำราเกี่ยวกับการวิจัยแบบผสานวิธีโดยเฉพาะ

4) ระยะการโน้มน้าวในฐานะที่เป็นแบบแผนเฉพาะ (Advocacy as Separate Design Period) เป็นระยะที่การวิจัยแบบผสานวิธีได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางทั้งในระดับนานาชาติ และแนวโน้มในอนาคตการดำเนินงานวิจัยจะถูกนำมาใช้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นจริงของปรากฏการณ์ที่สนใจศึกษา โดยมีผลงานวิจัยที่ใช้การวิจัยแบบผสานวิธีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การวิวัฒนาการของการวิจัยแบบผสานวิธีดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันได้มีการนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในสาขาวิชาต่างๆ อย่างแพร่หลาย ได้แก่ ด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ รวมทั้งทางด้านการแพทย์และสาธารณะสุข เป็นต้น เนื่องด้วยคุณลักษณะเด่นของวิธีการนี้ที่สามารถช่วยค้นหาคำตอบของคำถามการวิจัยได้ดังนี้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2555)

1) การวิจัยแบบผสานวิธีสามารถปิดจุดอ่อนที่มีอยู่ของวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจตอบคำถามการวิจัยได้ในบางแง่มุม

2) การวิจัยแบบผสานวิธีทำให้ได้คำตอบของคำถามการวิจัยที่ทั้งในมุมมองที่กว้างขวางและลุ่มลึก จากการรวมเอาจุดเด่นของวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน

3) การวิจัยแบบผสานวิธีมีความสอดคล้องกับธรรมชาติทางสังคม หรือการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่ต้องการมุมมองที่หลายมิติหลายแง่มุม ซึ่งการวิจัยแบบผสานวิธีก่อให้เกิดความหลากหลายของโลกทัศน์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทำให้นักวิจัยได้รับมุมมองทางวิชาการอย่างกว้างขวางสอดคล้องกับความเป็นจริงทางสังคมศาสตร์ โดยมิได้ยึดมั่นเพียงโลกทัศน์เชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพเพียงอย่างเดียว

4) การวิจัยแบบผสานวิธีช่วยให้นักวิจัยตั้งคำถามและวัตถุประสงค์ของการศึกษาหาคำตอบได้อย่างหลากหลาย และยังสามารถใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการหาคำตอบให้กับคำถามและวัตถุประสงค์การวิจัยนั้นๆ เพราะหากนักวิจัยใช้วิธีการเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพวิธีใดวิธีหนึ่งก็อาจตั้งคำถามหรือกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้ไม่มากนัก

คุณลักษณะเด่นของการวิจัยแบบผสานวิธีดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงเลือกดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วยการวิจัยแบบผสานวิธี เพื่อให้ได้คำตอบของการวิจัยที่หลากหลายและครอบคลุมในทุกมิติที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา โดยเฉพาะในประเด็นการศึกษาใหม่ๆ ที่ยังไม่ได้มีการศึกษาอย่างชัดแจ้งเช่นเรื่องการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงได้นำการวิจัยแบบผสานวิธีมาใช้โดยเริ่มการวิจัยในระยะที่หนึ่งด้วยการวิธีการเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาความหมายและกระบวนการการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ในการวิจัยระยะที่สองใช้วิธีการเชิงปริมาณเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และในการวิจัยระยะที่สามด้วยวิธีการเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครยั่งยืน

สำหรับแบบแผนการวิจัยแบบผสานวิธีได้มีการแบ่งแบบแผนหลักๆ ของการวิจัยตามแนวทางของ Creswell และ Clark (2011) ได้ดังนี้

1) การวิจัยแบบผสานวิธีแบบแผนสามเส้า (Triangulation Design) เป็นแบบแผนการวิจัยแบบผสานวิธีที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการดำเนินการวิจัยเพื่อหาคำตอบในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในระยะใดระยะหนึ่งเพียงระยะเดียว และให้น้ำหนักความสำคัญเท่าๆ กัน ลักษณะปัญหาหรือคำถามการวิจัยสามารถใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพศึกษาหาคำตอบร่วมกันในประเด็นเดียวกันได้ โดยข้อมูลที่ได้จากวิธีการทั้งสองจะนำมาเปรียบเทียบและสรุปตีความอธิบายร่วมกัน

2) การวิจัยแบบผสานวิธีแบบแผนรองรับภายใน (Embedded Design) เป็นแบบแผนการวิจัยทั้งที่เป็นการศึกษาระยะเดียว (One-phase Study) และสองระยะ (Two-phase Study) ต่อเนื่องกัน โดยมีการจัดให้วิธีการหนึ่งเป็นหลักและให้อีกวิธีการหนึ่งเป็นรอง เพื่อศึกษาหาคำตอบต่างประเด็นกันในระยะเวลาเดียวกันหรือต่อเนื่องกัน โดยคาดหวังว่าคำตอบที่ได้จากวิธีการรองสามารถนำไปช่วยเพิ่มเติมความสมบูรณ์ของผลที่ได้จากวิธีการหลัก โดยการจะเลือกใช้วิธีการใดเป็นหลักขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้นๆ เป็นสำคัญ

3) การวิจัยแบบผสานวิธีแบบแผนเชิงอธิบาย (Explanatory Design) เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีแบบสองระยะต่อเนื่องกัน (Two-phase Mixed Method Design) โดยเริ่มต้นการศึกษาระยะแรกด้วยวิธีการเชิงปริมาณก่อนเสนอ แล้วจึงตามด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ โดยอาศัยผลการวิจัยจากระยะที่หนึ่งเพื่อต่อยอดเป็นปัญหาการวิจัย และดำเนินการวิจัยในระยะที่สองต่อไป

4) การวิจัยแบบผสานวิธีแบบแผนสำรวจบุกเบิก (Exploratory Design) เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีแบบสองระยะต่อเนื่องกันเช่นเดียวกับแบบแผนเชิงอธิบาย แต่แบบแผนสำรวจบุกเบิกจะเริ่มต้นด้วยวิธีการเชิงคุณภาพก่อนเสมอ แล้วจึงตามด้วยวิธีการเชิงปริมาณในระยะต่อมา ซึ่งแบบแผนสำรวจบุกเบิกนี้นิยมใช้ในการค้นหาตัวแปร หรือสร้างกรอบทฤษฎีสำหรับการวิจัย ตลอดจนการพัฒนาเครื่องมือสำหรับแบบวัดต่างๆ

แบบแผนการวิจัยแบบผสานวิธีดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำการวิจัยแบบผสานวิธีแบบแผนสำรวจบุกเบิก (Exploratory Design) มาใช้ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการใช้วิธีการเชิงคุณภาพเพื่อทำการค้นหาความหมายและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับตัวแปร หรือหมวดหมู่ของคำอธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน เพื่อศึกษาวิจัยด้วยวิธีเชิงปริมาณในการวิจัยระยะที่สอง โดยนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยด้วยวิธีเชิงคุณภาพในระยะที่ 3 และนำผลการศึกษาที่ได้มาสรุปตีความเพื่อสร้างแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

6.2 การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Research)

สำหรับในการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Research) เพื่อสืบค้นความจริงอย่างลุ่มลึกเกี่ยวกับปรากฏการณ์ หรือระบบใดๆ ที่มีขอบเขตเฉพาะเจาะจงตามธรรมชาติ ซึ่งอาจเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล โครงการ ชุมชน หรือองค์กร เฉพาะรายหนึ่งรายใดหรือหลายราย โดยมุ่งศึกษาหรือเรียนรู้กรณีเฉพาะที่ผู้วิจัยมีความสนใจเป็นพิเศษ (Intrinsic interest) และดำเนินการภายใต้สถานการณ์จริง (Real life situation) สำหรับผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยเฉพาะกรณี โดย Stake (2000) และ Yin (2003) กล่าวถึงการศึกษาเฉพาะกรณีในแง่มุมของการมุ่งค้นหาคำตอบของประเด็นที่น่าสนใจและทำความกระจ่างในปรากฏการณ์นั้น ในขอบเขตที่เฉพาะเจาะจง ณ ช่วงเวลาหนึ่ง จุดเด่นของแนวคิดนี้ คือ ความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างนักวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถบรรยายมุมมองตามความจริงของพวกเขา ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยเข้าใจการกระทำและความหมายของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการพิจารณาการใช้การวิจัยเฉพาะกรณีนั้น Yin (2003) ได้กล่าวว่าสิ่งที่ต้องพิจารณาในการใช้การศึกษาเฉพาะกรณี ดังนี้

1) เมื่อเราต้องการตอบคำถามว่า “ทำไม” และ “อย่างไร”

2) เมื่อเราไม่สามารถจัดการพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้

3) เมื่อผู้วิจัยต้องการครอบคลุมเงื่อนไขบริบทที่เกี่ยวข้องในการศึกษา เพราะผู้วิจัยเชื่อว่าปัจจัยเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ภายใต้การศึกษา

4) ขอบเขตในการศึกษาไม่ชัดเจนระหว่างระหว่างปรากฏการณ์และบริบท ดังเช่นในการศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างอยู่ในหลายบริบท เช่น วุฒิอาสาธนาคารสมองที่ทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย ชุมชน หน่วยงานของรัฐ และการทำงานร่วมกันเองภายในทีมของวุฒิอาสา

จากแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาเฉพาะกรณีดังที่กล่าวมาสรุปลักษณะสำคัญของการศึกษาเฉพาะกรณีได้ ดังนี้ (องอาจ นัยพัฒน์, 2554)

1) มุ่งเน้นการศึกษาวิจัยอย่างลึกซึ้งต่อประเด็นปัญหาใดๆ ที่สนในจากกรณีตัวอย่างเฉพาะรายใดรายหนึ่งหรือหลายราย ในระบบที่มีขอบเขตเฉพาะเจาะจง

2) เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ความจริงที่ดำเนินไปตามธรรมชาติ โดยใช้ประเด็นปัญหาเป็นศูนย์กลางในการสืบค้นคำตอบ และมีขอบเขตของการศึกษาวิจัยไม่กว้างขวางและเฉพาะเจาะลึก

3) มุ่งเน้นพรรณนาปรากฏการณ์ที่สนใจอย่างเข้มข้น ลุ่มลึก เห็นภาพพจน์รวมทั้งครอบคลุมครบถ้วนในทุกแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ต้องการค้นหาคำตอบ

4) ให้ความสนใจต่อประเด็นการอ้างอิงสารผลของการศึกษาวิจัยที่สร้างสรรค์ขึ้นจากกรณีตัวอย่างเฉพาะรายที่เลือกมาทำการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นสามัญการหรือข้อสรุปทั่วไป (Generalization) ในหมู่ประชากรของกรณีเฉพาะรายอื่นๆ (Population of case)

5) รายงานการศึกษาเชิงคุณภาพแบบเฉพาะกรณีถือเป็นผลผลิตขั้นสุดท้ายของการแสวงหาความรู้ความจริงเกี่ยวกับกรณีตัวอย่างด้วยวิธีการต่างๆ สามารถนำเสนอสู่ผู้อ่านได้ในหลายรูปแบบ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และจากมุมมองของบุคคลผู้เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียหลากหลายกลุ่ม (Stakeholder)

6) ให้ความสำคัญกับการพรรณนาและอธิบายกรณีตัวอย่างของปรากฏการณ์ที่สนใจทำการศึกษาวิจัย การพรรณนาและอธิบายมักกระทำในรูปของการบอกเล่าเรื่องราวเฉพาะในฉากของเหตุการณ์สำคัญ พร้อมทั้งแสดงข้อมูลหลักฐานประกอบการพรรณนาและอธิบาย โดยอาศัยการรับรู้และตีความหมายที่มีต่อเหตุการณ์นั้น ทั้งที่มาจากมุมมองของนักวิจัยเองในฐานะคนนอกและของกรณีตัวอย่างผู้เข้าร่วมในการวิจัยในฐานะคนในปรากฏการณ์ที่สนใจ

7) มุ่งเน้นสืบค้นหาแบบแผน (Patterns) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำหรือพฤติกรรมของกรณีศึกษาที่เลือกมาศึกษาปรากฏการณ์ที่สนใจแบบแผนความสัมพันธ์นี้ อาจเป็นไปตามความคาดหมายและไม่เป็นไปตามความคาดหมาย รวมทั้งอาจเป็นไปอย่างเปิดเผยและเป็นไปอย่างแฝงเร้น ภายใต้เงื่อนไขและสภาวการณ์แบบใดแบบหนึ่งหรือไม่อย่างไร

8) ความรู้ความจริงที่สร้างสรรค์ขึ้นจากการตีความข้อมูลและหลักฐานจากสนามหรือสถานที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับกรณีตัวอย่างในแง่มุมเฉพาะตามปรากฏการณ์ที่สนใจ มักมีลักษณะให้อารมณ์และความรู้สึกร่วมแก่ผู้อ่านเป็นอันมากเสมือนราวกับผู้อ่านเข้าไปสัมผัสปรากฏการณ์นั้นจริงๆ เนื่องจากมีการใช้ถ้อยคำถ่ายทอดเรื่องราวที่เกิดขึ้นในระดับเดียวกับประสบการณ์ หรือวิถีชีวิตของคนเรา ดังนั้นผู้อ่านรายงานกรณีศึกษาแต่ละคนสามารถนำความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ส่วนตัวเข้ามาช่วยในการตีความหมายได้ ซึ่งนำไปสู่สามัญการตามธรรมชาติ (Naturalistic Generalization) หรือการถ่ายโอนข้อสรุปความรู้ความจริงใดๆ ที่สร้างสรรค์ขึ้นจากกรณีตัวอย่างที่ทำการศึกษาข้ามไปยังประชากรของกรณีศึกษาที่อยู่ภายในใจของผู้อ่านแต่ละคนที่นึกถึง

จากลักษณะเฉพาะของการศึกษาเฉพาะกรณีผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในระยะที่หนึ่ง เพราะมีความเหมาะสมในประเด็นดังต่อไปนี้

1) เพื่อให้ได้มาซึ่งค้นพบที่ละเอียด ลึกซึ้ง และกระจ่างชัดในประเด็นที่ยังไม่มีการศึกษาวิจัยในกลุ่มอาสาสมัครผู้สูงอายุในประเทศไทย เพื่อสะท้อนความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะที่โดดเด่นจากกรณีศึกษา ซึ่งสารสนเทศเหล่านี้อาจไม่ได้รับจากการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณ

2) สามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างเฉพาะเจาะจงในขอบเขตที่สนใจศึกษา และดำเนินการได้โดยตัวผู้วิจัยเองเป็นหลัก ทำให้สามารถเข้าใจข้อมูลที่ได้รับจากการถ่ายทอดโดยตรงได้อย่างชัดเจน ทั้งข้อมูลในส่วนที่เป็นข้อเท็จจริง และข้อมูลที่แฝงมาจากอารมณ์ที่กลุ่มตัวอย่างถ่ายทอดออกมาขณะเก็บข้อมูล ทำให้ได้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ หรือพฤติกรรมของบุคคลที่สนใจศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินงาน และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการภายในองค์กร

3) จากการเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลหลักในการศึกษาวิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้ทำหน้าที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรง จึงสามารถพรรณนาหรืออธิบายข้อค้นพบที่ได้อย่างมีชีวิตชีวา และทำให้ง่ายต่อความเข้าใจสำหรับผู้อ่านโดยทั่วไป โดยเฉพาะนักปฏิบัติการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะสามารถนำข้อค้นพบที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและปฏิบัติงานได้โดยง่าย

การศึกษาเฉพาะกรณีสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทหลักๆ ตามวัตถุประสงค์การใช้งานได้ ดังนี้ (Stake, 2000 และ Yin, 2003)

1) การศึกษาเฉพาะกรณีแบบเน้นสาระภายใน (Intrinsic Case Study) เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นค้นหาความจริงจากกรณีศึกษาเกี่ยวกับสาระทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับกรณีตัวอย่างทั้งที่เป็นลักษณะเด่นเป็นพิเศษและลักษณะโดยทั่วไป และทั้งที่มีลักษณะเด่นชัดและลักษณะแฝงที่เกิดขึ้นภายในกรณีศึกษา โดยนักวิจัยที่ใช้กรณีศึกษาประเภทนี้จะต้องสนใจอย่างแน่วแน่ต่อสาระอันเป็นคุณค่าทั้งหมดที่ปรากฏอยู่ภายในกรณีตัวอย่างที่ต้องการอย่างแท้จริง มิได้ใช้กรณีตัวอย่างเพื่อเป็นเครื่องมือให้ได้มาซึ่งผลอย่างอื่น

2) การศึกษาเฉพาะกรณีแบบเน้นสาระภายนอก (Instrumental Case Study) เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีอย่างลุ่มลึกเกี่ยวกับปัญหาหรือปรากฏการณ์ที่สนใจ โดยอาศัยผลการศึกษาจากกรณีเฉพาะรายใดรายหนึ่งหรือหลายรายเป็นฐานสำหรับทำความเข้าใจในปรากฏการณ์นั้น ในกรณีนี้นักวิจัยใช้การศึกษาเฉพาะกรณีเป็นเสมือนอุปกรณ์หรือเครื่องมือสำหรับการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลหลักฐานที่เป็นประโยชน์ในการทำความเข้าใจในประเด็นที่สนใจ

3) การศึกษาเฉพาะกรณีแบบรวมกลุ่ม (Collective Case Study) เป็นการศึกษาหาความรู้ความจริงจากปรากฏการณ์ที่สนใจ โดยอาศัยผลการศึกษาจากกรณีตัวอย่างเฉพาะรายกรณีมาร่วมกันอธิบาย หรือทำความเข้าใจปรากฏการณ์ ได้แก่ การศึกษาเฉพาะกรณีพหุกรณี (Multiple Case Study) การศึกษาเฉพาะกรณีแบบพหุสถานที่ (Multisite Qualitative Research) เพื่อใช้กรณีตัวอย่างเฉพาะรายหลายรายมาทำความเข้าใจปรากฏการณ์ได้อย่างกระจ่างขึ้น มีความละเอียดถูกต้องและครอบคลุมในทุกมิติที่ทำการศึกษา

การประเมินคุณภาพของการออกแบบการศึกษาเฉพาะกรณี จะบ่งบอกถึงการดำเนินการศึกษาวิจัยภายใต้กระบวนการสืบค้นความรู้ความจริงที่มีความถูกต้องเชื่อถือได้ เกณฑ์ดังกล่าวนี้สามารถจำแนกพิจารณาได้จาก 4 ประเด็นหลัก ดังนี้ (องอาจ นัยพัฒน์, 2554)

1) ค่าความจริง (Truth Value) เป็นเกณฑ์ที่ว่าด้วยการแถลงหรือชี้แจงข้อเท็จจริงต่างๆ อย่างพอเพียงเกี่ยวกับการสรรค์สร้างพหุความจริงของบุคคลแต่ละคน หรือกลุ่มที่สะท้อนมาจากผลของการสืบค้นหาความรู้ความจริงใดๆ โดยสามารถเพิ่มค่าความถูกต้องเชื่อถือได้ได้ด้วยการขยายการศึกษาวิจัยในภาคสนามยาวนานขึ้น การตรวจสอบโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบโดยกลุ่มเพื่อนนักวิจัย และการเชื่อมโยงสามเส้า

2) การประยุกต์ (Applicability) เป็นเกณฑ์ที่ว่าด้วยความเหมาะสมในการใช้และการถ่ายโอนผลการศึกษาวิจัยที่สรรค์สร้างขึ้นจากการสืบค้นหาความรู้ความจริงด้วยการทำวิจัยใดๆ ไปยังบริบทหรือกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักฐานอื่นๆ โดยสามารถเพิ่มค่าความถูกต้องเชื่อถือได้ด้วยการพรรณนารายละเอียดอย่างแน่นหนา การเลือกตัวอย่างแบบอ้างอิงจุดมุ่งหมาย และบันทึกประจำวัน

3) ความคงเส้นคงว่า (Consistency) เป็นเกณฑ์ที่ว่าด้วยความสอดคล้องของผลการศึกษาวิจัยที่สร้างสรรค์ขึ้น เมื่อมีการดำเนินการสืบค้นความรู้ความจริงซ้ำจากตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักฐานที่อยู่ในบริบทแบบเดียวกัน โดยสามารถเพิ่มค่าความถูกต้องเชื่อถือได้ด้วยการตรวจสอบร่องรอย การตรวจสอบโดยศึกษาจากทัศนะของนักวิจัย และบันทึกประจำวัน

4) ความเป็นกลาง (Neutrality) เป็นเกณฑ์ที่ว่าด้วยความไม่ลำเอียง หรือไม่คลาดเคลื่อนของผลการศึกษาวิจัยจากการสืบค้นหาความรู้ความจริงใดๆ โดยสามารถเพิ่มค่าความถูกต้องเชื่อถือได้ด้วยการตรวจสอบร่องรอย และสมุดสนามหรือบันทึกประจำวัน

สำหรับขั้นตอนการออกแบบการศึกษาเฉพาะกรณีเชิงคุณภาพเป็นการดำเนินงานในขั้นตอนเบื้องต้น ก่อนรวบรวมข้อมูลหลักฐานในภาคสนาม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการสำหรับใช้เป็นแนวทางในการรวบรวมข้อมูลหลักฐานในพื้นที่จริง โดยกิจกรรมทั่วไปประกอบด้วย

1) การกำหนดประเด็นคำถามของการศึกษา

2) การกำหนดขอบเขตของกรณีเฉพาะที่ต้องการศึกษา

3) การเลือกประเภทและแบบการศึกษาเฉพาะกรณีเชิงคุณภาพ

4) การพิจารณาความเหมาะสมด้านจริยธรรมการวิจัยและการสำรวจเยี่ยมสนามวิจัย

5) การเลือกวิธีการรวบรวม วิเคราะห์ และตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลหลักฐาน

6) ประเมินคุณภาพของการออกแบบการศึกษาเฉพาะกรณีเชิงคุณภาพ

ในทางปฏิบัติกระบวนการเหล่านี้ดำเนินไปอย่างยืดหยุ่นและต่อเนื่องกันไปเป็นวัฏจักร บางขั้นตอนการเกิดขึ้นพร้อมกัน หรือซ้อนเหลื่อมกันตลอดช่วงเวลาของการศึกษาวิจัย และอาจปรับเปลี่ยนส่วนประกอบต่างๆ ได้ตามความจำเป็น มีการเชื่อมโยงและสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ของแบบการวิจัย จุดมุ่งหมายหลักของการออกแบบการศึกษาเฉพาะกรณี คือช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อสรุปของการศึกษาที่วิเคราะห์จากข้อมูลหลักฐานในสนามการวิจัยที่สอดคล้องกับคำถามการวิจัยทุกประเด็น และครอบคลุมมิติสำคัญของปรากฏการณ์ที่สนใจจากกรณีตัวอย่างที่เลือกมาศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสานวิธีแบบแผนสำรวจบุกเบิก (Exploratory Design) ของ Creswell และ Clark (2011) ซึ่งเป็นแบบแผนที่นิยมใช้ในการค้นหาตัวแปรและการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวัดที่เริ่มต้นการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพและตามด้วยวิธีการเชิงปริมาณ เนื่องจากการศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาเรื่องนี้อย่างชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบแผนการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการออกแบบกรอบการศึกษาวิจัย ด้วยการแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ โดยมีความเชื่อมโยงกันดังนี้

ระยะที่ 1 ดำเนินการวิจัยด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Research) เพื่อค้นหาความจริงเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่สนใจในขอบเขตที่เฉพาะเจาะจง โดยมุ่งศึกษาหรือเรียนรู้กรณีเฉพาะที่มีวิจัยมีความสนใจเป็นพิเศษ (Intrinsic Interest) ซึ่งในการวิจัยนี้คือ การค้นหาความหมายของพฤติกรรมและกระบวนการอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ได้คำตอบของคำถามการวิจัยว่า “ทำไมผู้เกษียณอายุจึงตัดสินใจเข้าร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองเพื่อร่วมทำงานอาสาสมัคร” และ “ทำอย่างไรให้วุฒิอาสาทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน” สำหรับเครื่องมือในการเก็บรวบรวมที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วยการสนนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับวุฒิอาสาธนาคารสมองในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งได้รับการคัดเลือกมาเป็นกรณีเฉพาะตามเงื่อนไขที่ผู้วิจัยกำหนด โดยผลลัพธ์จากการวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้มาสร้างพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการเชิงปริมาณในระยะที่ 2 เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีผลต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

ระยะที่ 2 ดำเนินการวิจัยด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อผลการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ด้วยการใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการนำผลวิจัยที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างเครื่องมือแบบวัดมาตรประเมินค่า 6 ระดับ เพื่อวัดตัวแปรเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองใน 4 ภูมิภาคจำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย ลำปาง อุตรดิตถ์ บุรีรัมย์ มหาสารคาม เพชรบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี สุราษฎร์ธานี สงขลา และพัทลุง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และตรวจสอบโมเดลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ซึ่งโมเดลความสัมพันธ์ที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 2 ได้นำมาเป็นแนวทางในการสร้างประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองในการวิจัยระยะที่ 3

ระยะที่ 3 ดำเนินการวิจัยด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อค้นหาแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง โดยนำผลลัพธ์จากการวิจัยในระยะที่ 2 มาสร้างเป็นประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประสานและอำนวยการธนาคารสมอง ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับผู้สูงอายุและประธานวุฒิอาสาในจังหวัดที่ยินดีให้ข้อมูล โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการสนทนา

กลุ่มในการวิจัยระยะที่ 3 ได้นำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ร่วมกับผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 และ 2 และการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานของอาสาสมัครทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลให้กับธนาคารสมองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และเป็นข้อมูลให้กับผู้ที่สนใจเรื่องการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 5

ภาพประกอบ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย

โมเดลการวิจัย

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และโมเดลกระบวนการทำงานอาสาสมัครของ Omoto และ Snyder (1995) ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 2 ดังภาพประกอบ 6

ภาพประกอบ 6 โมเดลการวิจัยความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านจิตและสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

การทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน หมายถึง การแสดงออกถึงการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากปัญหา หรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นใด ซึ่งกระทำด้วยความเต็มใจ สมัครใจ ปราศจากการบังคับหรือกระทำเพราะมีข้อผูกมัด ด้วยการนำความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่มีมาทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น โดยกระทำด้วยความรู้สึกสุขใจจากผลลัพธ์หรือประสบการณ์ทางบวกที่ได้จากการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร ซึ่งส่งผลให้วุฒิอาสาตั้งใจที่จะทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องต่อไป ผู้วิจัยวัดตัวแปรนี้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการเป็นแบบสอบถามมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “ปฏิบัติมากที่สุด” ถึง “ปฏิบัติน้อยที่สุด” ซึ่งผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าได้มีพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

แรงจูงใจอาสา หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือดึงดูดใจให้วุฒิอาสาตัดสินใจเข้าร่วมสมัครเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองและทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง โดยประกอบด้วยความต้องการให้สังคมเห็นคุณค่าในตนเองจากการทำประโยชน์เพื่อสังคม มีเป้าหมายในการช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้พ้นจากความทุกข์ยาก และการได้ทำงานสนองพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถในรัชกาลที่ 9 เพื่อได้ทำหน้าที่ในฐานะพสกนิกรที่ดีในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ฯ ผู้วิจัยวัดตัวแปรนี้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการเป็นแบบสอบถามมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ซึ่งผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าได้มีแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร หมายถึง ระดับของความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของวุฒิอาสาที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานอาสาสมัครในด้านต่างๆ ได้แก่ ลักษณะงานอาสา สมัครที่ทำ ความสัมพันธ์ผู้ร่วมทำงานอาสาสมัคร และผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร ผู้วิจัยวัดตัวแปรนี้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการเป็นแบบสอบถามมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ซึ่งผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าได้มีความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร หมายถึง ระดับการรับรู้ของวุฒิอาสาเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ ในการทำงานอาสาสมัคร ได้แก่ ด้านอารมณ์ซึ่งอันเป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านวัตถุสิ่งและทรัพยากรสำหรับทำกิจกรรมอาสาสมัครที่ได้รับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ด้านข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำต่างๆ จากธนาคารสมองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และด้านการประเมินคุณค่าผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานอาสาสมัครจากผู้ร่วมงาน ผู้วิจัยวัดตัวแปรนี้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการเป็นแบบสอบถามมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ซึ่งผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ารู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจอาสามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

2. การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

3. ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

4. แรงจูงใจอาสามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสานวิธีแบบแผนสำรวจบุกเบิก (Exploratory Design) แบ่งการศึกษาวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังแผนภาพ 7 เริ่มต้นด้วยการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพตามด้วยวิธีการเชิงปริมาณ และวิธีการเชิงคุณภาพในระยะสุดท้ายของการวิจัย ความมุ่งหมายของงานวิจัยเพื่อศึกษาความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง และเพื่อค้นหาแนวทางในการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ในบทนี้เป็นการอธิบายการออกแบบการวิจัยในแต่ละระยะ มีรายละเอียด ดังนี้

แบบแผนการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ เริ่มต้นระยะที่ 1 ด้วยวิธีเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 ด้วยวิธีเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากผลการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 และดำเนินการวิจัยในระยะที่ 3 ด้วยวิธีเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยประเด็นการสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นจากผลการวิจัยในระยะที่ 2

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Exploratory Case Study) เพื่อศึกษาความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับวุฒิอาสาธนาคารสมองในจังหวัดนำร่องที่เป็นต้นแบบที่ดี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ใช้มาเป็นแนวทางในการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และพัฒนาเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 2

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง โดยใช้ผลการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามสำหรับในการรวบรวมข้อมูลกับวุฒิอาสาธนาคารสมองในแต่ละภูมิภาคจำนวน 12 แห่ง

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อค้นหาแนวทางในการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ด้วยการนำผลการศึกษาวิจัยจากในระยะที่ 1 และ 2 มาสร้างเป็นประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแนวทางในการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

ในการดำเนินการวิจัยเพื่อตอบจุดมุ่งหมายของการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยวางแผนการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะ ดังแผนภาพประกอบ 7

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสานวิธีในรูปแบบเชิงสำรวจบุกเบิก (Exploratory Design) ของ Creswell และ Plano (2011) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังภาพประกอบ 7

ภาพประกอบ 7 แบบแผนการวิจัย

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพแบบการศึกษาเฉพาะกรณี

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยด้วยวิธีเชิงคุณภาพแบบการศึกษาเฉพาะกรณี เพื่อค้นหาความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ซึ่งวางแผนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 7 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 8

ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1

พื้นที่ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ที่ศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ที่มีลักษณะเป็นตัวแทนวุฒิอาสาธนาคารสมองทั่วประเทศในการเป็นตัวแบบด้านการทำกิจกรรมอาสาที่สนับสนุนการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของการเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองที่ดี (Best Practice) ดังนี้

1. มีโครงสร้างของการบริการจัดการภายในกลุ่มอย่างชัดเจน ประกอบด้วย
   -ประธานศูนย์วุฒิอาสา
   -ที่ปรึกษาวุฒิอาสา
   -กรรมการฝ่ายต่างๆ
   -กรรมการและเลขานุการ
   -สมาชิกวุฒิอาสา
2. มีจำนวนสมาชิกวุฒิอาสาในพื้นที่มากกว่า 50 คน
3. มีความหลากหลายของสาขาความเชี่ยวชาญของสมาชิกวุฒิอาสา
4. มีการจัดประชุมติดตามความคืบหน้าในการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือน
5. ดำเนินกิจกรรมอาสาสมัครร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ โดยมีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสมาชิกวุฒิอาสาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์การทำกิจกรรมผ่านสื่อต่างๆ เพื่อให้ผลงานเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป
6. มีผู้นำที่เข้มแข็งและมีประวัติผลการทำงานอาสาสมัครเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

จากเงื่อนไขดังกล่าวผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมาเป็นพื้นที่การศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 เนื่องจากมีจำนวนสมาชิกวุฒิอาสาที่ขึ้นทะเบียนมากที่สุดจำนวนทั้งสิ้น 87 ท่าน มีความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ มากที่สุดถึง 16 ด้าน มีโครงสร้างการบริหารอย่างชัดเจนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อดำเนินงานและและเผยแพร่ผลงานอย่างเป็นรูปแบบธรรม นอกจากนี้ประธานวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมายังได้รับการคัดเลือกจากสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยใน พระบรมราชูปถัมภ์ และกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้ได้รับรางวัลอาสาสมัครดีเด่นประจำปี 2557 และเพื่อให้เห็นภาพของการดำเนินงานของธนาคารสมองที่เลือกเป็นสนามวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อทำความเข้าใจลักษณะการมีส่วนร่วมกับชุมชน โดยสรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญของวุฒิอาสาธนาคารธนาคารสมองในจังหวัดนครราชสีมาได้ตามตาราง 8

ตาราง 8 ผลการดำเนินงานของวุฒิอาสาธนาคารสมองในจังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ	ผลการดำเนินงานของวุฒิอาสา
1	โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงการศึกษาทดลองการปลูกข้าวนาโยนและเลี้ยงปลาในบ่อธรรมชาติ ณ บ้านสวนโยธาสมบัติ อำเภอจอหอ
2	โครงการอบรมและสาธิตกิจกรรมแบบวิถีพอเพียงขึ้น เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2557 ณ โรงเรียนบ้านพันธ์สงวน ต.ธงชัยเหนือ อ.ปักธงชัย โดยมีกิจกรรมต่างๆ เช่น การให้ความรู้เรื่องการดำรงชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง การทำ บัญชีครัวเรือน การปลูกพืชเกษตรอินทรีย์และผลิตปุ๋ยชีวภาพ การทำดอกไม้ประดิษฐ์จากวัสดุเหลือใช้ การทำเตาชีวมวลจากวัสดุเหลือใช้ และเสริมด้วย การให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ร่วมกับภาคีเครือข่าย อาทิ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดนครราชสีมา องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัยเหนือ ผู้ใหญ่บ้านชุมชนบ้านพันธ์สงวน ผู้ใหญ่บ้านชุมชนบ้านห้วยดินดำ
3	โครงการจัดทำทำประวัติเมืองโคราช ภายใต้ชื่อ ตำนานเมืองนครราชสีมา โดยวุฒิอาสาที่เป็นคนโคราชมาแต่กำเนิด
4	โครงการเฉลิมพระเกียรติ “ปลูกต้นไม้และหญ้าแฝก ลดภาวะโลกร้อน” ณ วัดสวนหินมงคล บ้านคลองไทรคุ้ม ๕ อ่าง ตำบลหนองน้ำใส อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา
5	โครงการสร้างสวนวุฒิอาสาฯ : แหล่งเรียนรู้ต้นไม้ในพุทธประวัติ ไม้หอมไทยและไม้ประดับ ณ วัดพลับ ถนนมิตรภาพ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
6	โครงการความร่วมมือระหว่าง วุฒิอาสาธนาคารสมอง กับคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานและสามาคมศิษย์เก่าราชมงคลนครราชสีมา คือ โครงการ “รู้ทันชีวิต (ผู้สูงวัย) ในยุคดิจิตอล หรือ ยุคไอที” เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องของการใช้อินเทอร์เน็ต ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะสำหรับผู้สูงวัย
7	โครงการบูรณาการองค์ความรู้สู่แปลงนา การปลูกข้าวไร้สารพิษในวงบ่อซีเมนต์ ร่วมกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาในท้องที่
8	โครงการประชาปลูกป่า 800 ล้านกล้า 80 พรรษามหาราชินี บริเวณป่าชุมชนบ้านมาบมะค่า ร่วมกับโครงการบ้านมาบมะค่า
9	โครงการปลูกป่าถวายพ่อหลวงร่วมกับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีและประชาชนในพื้นที่ตำบลมิตรภาพ อำเภอสีคิ้ว
10	โครงการสอนจินตคณิตลูกคิดจินตนาการให้กับนักเรียนในระดับประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
11	โครงการแก้ปัญหาโรคพยาธิในนักเรียน โรงเรียนบ้านหนองน้ำใส ต.หนองน้ำใส อ.สีคิ้ว
12	โครงการความมั่นคงทางอาหารชุมชนบ้านใหม่ ต.บ้านใหม่ อ.หนองบุญมาก

การเลือกผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 คือ วุฒิอาสาธนาคารสมองในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกตามคำแนะนำจากประธานวุฒิอาสาร่วมกับการกำหนดคุณสมบัติในเบื้องต้นของวุฒิอาสา ดังนี้

1. เป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมา

2. เป็นวุฒิอาสาที่เข้าร่วมการทำงานอาสาสมัครกับธนาคารสมองอย่างต่อเนื่องในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากการเข้าร่วมประชุมประจำเดือนกับสมาชิกวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา

3. มีบทบาทสำคัญในการร่วมวางแผนและสนับสนุนการดำเนินการกิจกรรม ซึ่งผู้วิจัยสามารถคัดกรองได้จากบันทึกรายงานการประชุมประจำเดือนและการสังเกตการณ์จากการเข้าร่วมกิจกรรมกับวุฒิอาสาธนาคารสมองในช่วงก่อนการเก็บข้อมูลล่วงหน้าเป็นเวลา 3 เดือน

4. ยินดีเข้าร่วมการวิจัยและให้ข้อมูล

จากการกำหนดเกณฑ์ดังกล่าวทำให้ได้ผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 10 คน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อมูลและให้ได้ข้อมูลครบถ้วนครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หรือการอภิปรายกลุ่มแบบเจาะจง จัดการสนทนากลุ่มกับวุฒิอาสาธนาคารสมองในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีจำนวนวุฒิอาสาที่ร่วมการสนทนากลุ่มจำนวน 8 ท่าน มีผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) ซึ่งทำหน้าที่หยิบยกประเด็นขึ้นมาให้สมาชิกในกลุ่มสนทนาถกกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เตรียมการจัดการสนทนากลุ่มโดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) สร้างแนวคำถามสำหรับการสนทนา (Guideline) ผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถามสำหรับการสนทนาโดยประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ มโนทัศน์หรือประเด็นการศึกษา (Study Concepts) คำถามหรือประเด็นการสนทนา (Questions) และประเด็นสำหรับซักถามต่อเนื่อง (Probes) โดยผู้วิจัยได้สรุปประเด็นตามลำดับการสนทนา ดังนี้

ตาราง 9 ประเด็นคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประเด็นการศึกษา (Study Concepts)	ประเด็นการสนทนา (Questions)	ประเด็นสำหรับซักถามต่อเนื่อง (Probes)
ความหมายของการทำงานอาสาสมัคร	-ในมุมมองของท่านการทำงานอาสาสมัครหมายถึงอะไร (ช่วยยกตัวอย่างกิจกรรมอาสาสมัครที่ท่านเข้าร่วม)	-แตกต่างจากการให้ความช่วยเหลือหรือไม่ อย่างไร
	-จุดประสงค์ของการทำงานอาสาสมัครของท่านคืออะไร	-ผู้รับบริการหรือผู้รับความช่วยเหลือจากท่านคือใครบ้าง
ความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยังยืน	-การทำงานสมัครโดยทั่วไปแตกต่างจากการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนหรือไม่ อย่างไร	-ท่านคิดว่าวุฒิอาสาธนาคารสมองมีการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนหรือไม่ อย่างไร
	-สิ่งใดเป็นสิ่งบ่งชี้ว่ามีการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน	-ท่านเป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนให้เกิดการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในกลุ่มของท่านหรือไม่ อย่างไร
	-ผู้รับบริการหรือความช่วยเหลือจากวุฒิอาสาได้แก่คนกลุ่มใดบ้าง	-ลักษณะของการให้บริการหรือความช่วยเหลือเป็นอย่างไร
	-ปัจจัยอะไรที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน	-ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานอาสาสมัครจากแหล่งใดบ้าง
	-อะไรคือเป้าหมายหรือสิ่งที่ท่านคาดหวังจากการทำงานอาสาสมัคร	-ท่านได้รับอะไรจากการทำงานอาสาสมัคร
ความหมายของกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน	-เส้นทางการเข้าสู่การเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองของท่านเป็นอย่างไร	-ท่านวางแผนการใช้เวลาว่างของท่านอย่างไร และท่านเคยมีประสบการณ์ในการทำงานอาสาสมัครมาก่อนหรือไม่
	-ท่านคิดว่าหลักการในการบริหารงานอาสาสมัครประกอบด้วยขั้นตอนใดบ้าง	-ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอาสาสมัครในจังหวัดของท่านอย่างไรบ้าง
	-อะไรคือกุญแจความสำเร็จของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน	-ปัญหาและอุปสรรคอะไรที่ท่านพบจากการทำงานอาสาสมัคร และท่านมีวิธีการแก้ไขอย่างไร

2) การเตรียมเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยเตรียมตัวในการทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม ด้วยการศึกษาหาความรู้ในเรื่องการทำงานอาสาสมัครของวุฒิอาสา และผลงานที่ผ่านมาของวุฒิอาสาธนาคารสมองในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อทำความเข้าใจและสร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมสนทนาได้รวดเร็วขึ้น และศึกษาดูงานจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม รวมทั้งทดลองฝึกการทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนา และซักซ้อมด้วยแนวคำถามสำหรับการสนทนาที่สร้างขึ้น

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกภายหลังสิ้นสุดการสนทนากลุ่ม โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลจากผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มที่มีลักษณะโดดเด่นในการแสดงความคิดเห็นในขณะทำการสนทนากลุ่ม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงลึกเพิ่มเติมในส่วนที่ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นต่าง หรือปฏิบัติต่างไปจากผู้อื่น หรือจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานอาสาสมัคร โดยในระหว่างการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยจะสรุปและทวนสอบความเข้าใจกับผู้ให้สัมภาษณ์เป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้วิจัยเข้าใจในประเด็นดังกล่าวอย่างถูกต้อง และเมื่อมีการเปลี่ยนประเด็นคำถาม ผู้วิจัยจะอธิบายเป้าหมายของคำถามก่อนเริ่มสัมภาษณ์ เพื่อให้เวลากับผู้ให้สัมภาษณ์ทำความเข้าใจและนึกย้อนไปถึงเรื่องราวก่อนหน้าที่สัมพันธ์กับคำถาม โดยไม่ขัดจังหวะการให้ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ แต่จะวนกลับมายังประเด็นคำถามที่ยังได้ข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ สำหรับแนวคำถามในการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะเป็นแนวคำถามปลายเปิดดังตาราง 10 โดยผู้วิจัยจะไม่ชี้นำคำตอบกับผู้ให้สัมภาษณ์ แต่จะเปิดกว้างที่จะรับฟังการให้ข้อมูลอย่างอิสระ ส่วนแนวคำถามปลายปิดใช้เพื่อยืนยันความเข้าใจที่ถูกต้องของผู้วิจัย ซึ่งเป็นการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตาราง 10 แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก

ประเด็นการศึกษา (Study Concepts)	ประเด็นการสนทนา (Questions)	ประเด็นสำหรับซักถามต่อเนื่อง (Probes)
ความหมายของการทำงานอาสาสมัคร	-ท่านคิดว่าการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนต่างจากการทำงานอาสาสมัครโดยทั่วไปอย่างไร	-ท่านคิดว่าสิ่งใดที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน
	-ใครบ้างที่ได้รับประโยชน์จากการทำงานอาสาสมัครของท่าน	-อะไรคือสิ่งที่ท่านประทับใจจากการเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมอง
ความหมายของกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน	-ท่านและสมาชิกวุฒิอาสามีหลักการในการบริหารงานอย่างไรให้เกิดการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน	-ท่านมีประสบการณ์ในการเข้าร่วมการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนอย่างไร
	-อะไรคือจุดแข็งของการทำงานอาสาสมัครของวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมา	-อะไรคือสิ่งที่ท่านประทับใจจากการเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมอง

การหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 คือ การสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยประเด็นการสนทนาและแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทและการดำเนินงานของวุฒิอาสาธนาคารสมอง และนำประเด็นการสนทนาและแนวคำถามที่สร้างขึ้นมาตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะจำนวน 3 ท่าน ในด้านการวัดและประเมินผลและจิตวิทยา ประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ได้แก่ จุดมุ่งหมายการวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และเนื้อหาสาระในแนวคำถามหลักและแนวคำถามซัก ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญมาใช้ในการปรับประเด็นการสนทนากลุ่มและแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ก่อนเข้าสู่สนามวิจัย

เพื่อทำความรู้จักและเข้าใจลักษณะของการทำงานของวุฒิอาสาธนาคารสมอง สำหรับใช้เป็นแนวทางในการออกแบบเครื่องมือและเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษานำร่องในจังหวัดสตูลในเดือนเมษายน พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นสนามการวิจัยที่ผู้วิจัยเคยได้ลงพื้นที่ศึกษาวิจัยมาก่อน และพบว่าเป็นพื้นที่หนึ่งที่มีการดำเนินงานของวุฒิอาสาร่วมกับชุมชม ทั้งในโครงการขนาดเล็กและโครงการขนาดใหญ่ที่เป็นความร่วมมือกับต่างประเทศ และมีการประชุมร่วมกันของวุฒิอาสาเป็นประจำทุกเดือน โดยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับประธานวุฒิอาสาธนาคารสมอง จังหวัดสตูล ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการถ่ายทอดให้ผู้วิจัยฟังเกี่ยวกับกิจกรรมของวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดสตูล พร้อมนำเสนอภาพถ่ายกิจกรรมการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการบันทึกผลการสัมภาษณ์ และนำมาสรุปเพื่อใช้ในการสร้างแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึกในสนามการวิจัย ร่วมกับการนำปัญหาของการวิจัยมาใช้ในการออกแบบข้อคำถามตามลักษณะของแนวคำถามเชิงคุณภาพ คือ มีโครงสร้างไม่เคร่งครัดมีความยืดแปลงหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน เมื่อเริ่มดำเนินการรวบรวมข้อมูลอาจมีการปรับเปลี่ยน หรือดัดแปลงคำถามในขณะทำการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกตามความเหมาะสมของสถานการณ์ และอาจสร้างคำถามเพื่อหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปเรื่อยๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการทำความเข้าใจความหมายและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

สำหรับแนวคำถามที่ใช้เป็นคำถามแบบปลายเปิด คือ ไม่มีการเตรียมคำตอบให้ผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้วิจัยทราบคำตอบในแง่มุมต่างๆ ของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มที่มีความหลากหลายทั้งความรู้ความเชี่ยวชาญ ตำแหน่งหน้าที่การงานและประสบการณ์ในอดีตที่ผ่าน

มา ซึ่งคำตอบที่ได้นี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัย โดยดำเนินการควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำถามปลายปิดร่วมด้วยสำหรับในบางคำถามที่ละเอียดอ่อน เช่น รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ภาวะสุขภาพ และเพื่อให้ครอบคลุมในประเด็นที่ทำการศึกษาและมีการคัดกรองแนวคำถามการวิจัยให้มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจะได้นำเสนอแนวข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและให้ความเห็นเพื่อทำการปรับแนวคำถามให้เหมาะสมต่อไป ในการวิจัยเชิงคุณภาพนักวิจัยเป็นทั้งเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและผู้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องศึกษาหาความรู้เพื่อทำความเข้าใจในประเด็นที่จะทำการสัมภาษณ์อย่างกระจ่างชัด และต่อเนื่องตลอดการดำเนินการวิจัย เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจำเป็นต้องทำการทบทวนความรู้เกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ กระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และการดำเนินงานของวุฒิอาสาธนาคารสมองทั้งในพื้นที่ที่เลือกเป็นสนามวิจัยและผลงานของวุฒิอาสาธนาคารสมษงที่เป็นต้นแบบในเรื่องการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ช่วงเตรียมตัวก่อนเริ่มการสนทนากลุ่มผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เพื่อขอสัมภาษณ์ประธานวุฒิอาสาจังหวัดนครราชสีมาเพื่อแนะนำตัวและชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการเข้าพบเพื่อสอบถามข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานอาสาสมัครของวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมา และขออนุญาตเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการทำกิจกรรมประจำเดือน เช่น กิจกรรมรดน้ำดำหัวในโอกาสเทศกาลสงกรานต์ ผู้วิจัยได้รับโอกาสในการเข้าร่วมพิธีรดน้ำดำหัวอวยพรปีใหม่และรับพรจากวุฒิอาสาเพื่อเป็นสิริมงคลและสร้างความคุ้นเคยกับสมาชิกวุฒิอาสาทุกท่าน จากนั้นผู้วิจัยจึงไปเข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุมประจำเดือนที่จัดขึ้นที่ห้องประชุมศาลากลางจังหวัด เพื่อศึกษารูปแบบการการดำเนินงานอาสาสมัครและเป็นการสอบทานว่าข้อมูลในเอกสารผลการดำเนินงานของวุฒิอาสาจังหวัดนครราชสีมาที่ผู้วิจัยได้รับจากประธานวุฒิอาสา หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงหารือกับประธานวุฒิอาสาและเลขานุการในการจัดการสนทนากลุ่มเพื่อให้เลขานุการได้ประสานวันและเวลาที่วุฒิอาสาที่ได้รับการคัดเลือกสะดวก ซึ่งผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์สถานที่จากสมาชิกวุฒิอาสาที่แสดงความจำนงให้ผู้วิจัยใช้บ้านสวนของตนเป็นสถานที่ในการจัดการสนทนากลุ่ม เพื่อทำให้บรรยากาศในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปแบบเป็นกันเองและผู้ให้ข้อมูลรู้สึกสบายใจในการตอบคำถาม และเพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสพักผ่อยและเยี่ยมชมสวนเกษตรแบบผสมผสานของตนเอง เนื่องจากทุกครั้งที่ผ่านมาวุฒิอาสาจะใช้สถานที่ของหน่วยงานราชการในจังหวัดในการจัดประชุมประจำเดือน ทำให้บรรยากาศในการพบปะกันจึงเป็นไปในรูปแบบเป็นทางการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ประสานงานกับวุฒิอาสาเจ้าของสถานที่เพื่อเข้าไปดูสถานที่และจัดเตรียมความพร้อมอุปกรณ์ต่างๆ ล่วงหน้า ดังภาพประกอบ 9

ภาพประกอบ 9 การจัดเตรียมสถานที่การสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึก

ระหว่างอยู่ในสนามวิจัย

เมื่อเข้าสู่สนามวิจัยแล้วผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การแนะนำตัวเพื่อการกำหนดสถานภาพและบทบาทของผู้วิจัย

ก่อนเข้าสนามวิจัยผู้วิจัยจะทำการติดต่อประสานงานไปยังประธานวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมา เพื่อแนะนำตัวว่าผู้วิจัยเป็นนิสิตปริญญาเอกสาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และนำส่งหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นหลักฐานยืนยันว่าผู้วิจัยเป็นใคร และมีความประสงค์จะขอจะขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประโยชน์ใด เมื่อประธานวุฒิอาสาตอบรับและยินดีให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการนัดหมายช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และศึกษาดูงานการปฏิบัติงานในพื้นที่ของวุฒิอาสาธนาคารสมอง รวมทั้งผลงานต่างๆ ที่ผ่านมา โดยทำการติดต่อประสานงานกับประธานวุฒิอาสา ซึ่งถือว่าเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ในพื้นที่เป้าหมาย เพื่อช่วยให้คำแนะนำเบื้องต้นเกี่ยวกับสนามวิจัยและข้อมูลเกี่ยวกับสมาชิกวุฒิอาสาธนาคารสมองท่านอื่นๆ ในสนามวิจัย และนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำตารางการเข้าสนามวิจัย เพื่อทำการจำแนกประเภทและจัดระเบียบของข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและบันทึกเหตุการณ์สำคัญประจำวัน และเตรียมข้อมูลให้พร้อมสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษา

นอกจากนี้จะนำผลสรุปของการลงสนามวิจัยก่อนหน้ามาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในสนามวิจัยถัดไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเมื่อพบกับวุฒิอาสาธนาคารสมองในสนามวิจัย ผู้วิจัยจะดำเนินการแนะนำเช่นเดียวกัน พร้อมทั้งทำการสังเกตปฏิกิริยาของวุฒิอาสาธนาคารสมอง เมื่อทราบว่าผู้วิจัยเป็นใคร เพื่อประเมินความพร้อมและความร่วมมือในการให้ข้อมูล หากพบว่าวุฒิอาสาแสดงไมตรีและยินดีให้ความร่วมมือ ผู้วิจัยจะ

ดำเนินการสร้างความสัมพันธ์กับวุฒิอาสา เพื่อเข้าสู่ขั้นตอนการสัมภาษณ์ต่อไป แต่หากผู้วิจัยเห็นว่าวุฒิอาสา มีท่าทางสงสัย หรือไม่แน่ใจ ผู้วิจัยจะทำการให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการดำเนินการวิจัยนี้

2. การสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างการยอมรับผู้วิจัยในสนามวิจัย

เมื่อเข้าสู่สนามการวิจัยในครั้งแรกผู้วิจัยจะเน้นการสร้างความสัมพันธ์ โดยไม่เน้นการเก็บข้อมูลเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้การยอมรับจากวุฒิอาสาและมองผู้วิจัยเป็นเสมือนคนในชุมชนที่สนใจจะเรียนรู้การทำงานของวุฒิอาสาธนาคารสมองและยินดีที่จะให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย แต่ผู้วิจัยจะระวังมิให้แสดงบทบาทเกินความจำเป็น และให้ความสำคัญกับวุฒิอาสาธนาคารสมองที่ทำการสัมภาษณ์อย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในแง่การปฏิบัติตนและเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความลำเอียงในการรวบรวมข้อมูลและตีความข้อมูล

3. เริ่มดำเนินงาน

ผู้วิจัยจะเข้าไปในสนามวิจัยล่วงหน้าเพื่อจัดเตรียมความพร้อมสถานที่ก่อนดำเนินการวิจัยและซักซ้อมการทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม และเริ่มดำเนินการสนทนากลุ่มตามแผนงานที่กำหนด

การถอนตัวจากสนามวิจัย

เมื่อเก็บข้อมูลแล้วเสร็จ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการถอนตัวออกจากการวิจัยเช่นเดียวกับการเข้าสู่สนามวิจัย ด้วยการแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบล่วงหน้าพร้อมแจ้งเหตุผล เพื่อให้ทั้งผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องมีเวลาสำหรับปรับความรู้สึกที่มีต่อกัน อันเนื่องมากจากความสัมพันธ์ที่มีต่อกันในระหว่างการดำเนินการวิจัย โดยคำนึงถึงขนบธรรมเนียมอันดีงาม เช่น การทำความเคารพ การไหว้ การกล่าวขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน นอกจากนี้จะขออนุญาตล่วงหน้ากับผู้ที่เกี่ยวข้องในกรณีที่ผู้วิจัยอาจมีความจำเป็นต้องย้อนกลับมารวบรวมข้อมูลในสนามวิจัยเพิ่มเติม

จริยธรรมในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้รับใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัยเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและใบยินยอม หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-099/59E จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญในการพิจารณาประเด็นความเหมาะสมด้านจริยธรรมการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ซึ่งดำเนินการวิจัยในระยะแรกด้วยการวิธีการเชิงคุณภาพ จึงมีโอกาสที่ผู้ให้ข้อมูลหรือชุมชนจะถูกรบกวนสภาพความเป็นจริงตามวิถีปกติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลและผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงปัญหาทางด้านจริยธรรมการวิจัยที่อาจเกิดขึ้น และหาทางป้องกันตลอดกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1. ตระหนักถึงปัญหาทางจริยธรรมตลอดกระบวนการศึกษาวิจัย โดยทบทวนอยู่เสนอว่าจะในแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละวัน มีการกระทำใดที่ส่อไปในทางที่ละเมิดหรือฝ่าฝืนจริยธรรมการวิจัยหรือไม่ หรือคาดคะเนโอกาสเกิดขึ้นล่วงหน้าและหาทางป้องกันไม่ให้ละเลยจนเกิดเหตุขึ้น

2. ผู้วิจัยชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และสิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูลทราบก่อนเริ่มดำเนินการสัมภาษณ์ ให้กับผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน รวมทั้งผู้ให้ข้อมูลมีอิสระในการตัดสินใจเข้าร่วมการให้ข้อมูลโดยสมัครใจ

3. ตระหนักต่อความสำคัญของการรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลโดยเก็บข้อมูลหลักฐานเป็นความลับ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

ในระหว่างการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลไปพร้อมกัน หรือทำอย่างต่อเนื่องตลอดการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเริ่มจากการทำสรุปบันทึกภาคสนามโดยละเอียดพร้อมภาพถ่ายประกอบเพื่อให้มองเห็นลักษณะงานอาสาสมัครที่วุฒิอาสามีส่วนร่วม สำหรับในการสัมภาษณ์เชิงลึกแต่ละครั้งผู้วิจัยจะทำการสรุปข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละท่าน และนำส่งให้ผู้ให้สัมภาษณ์สอบทานความถูกต้องของข้อมูล (Member Checks) หากมีประเด็นใดที่ไม่ตรงกับความเป็นจริงผู้วิจัยจะดำเนินการปรับแก้ไขให้ถูกต้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังทำการตรวจสอบร่องรอย (Audit Trial) เพื่อดูความเชื่อมโยงของข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือเป็นไปได้หรือไม่ โดยหลักฐานที่ผู้วิจัยทำการตรวจสอบร่องรอย ได้แก่ บันทึกภาคสนาม การวิเคราะห์และตีความข้อมูลหลักฐาน และบันทึกการถอดเทปการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินว่าผู้วิจัยได้ข้อมูลเพียงพอที่จะตอบคำถามการวิจัยหรือไม่ และมีการรวบรวมข้อมูลที่ซ้ำซ้อนกันจนเกินความจำเป็นหรือไม่ โดยมีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การจัดระเบียบข้อมูล จากข้อมูลที่เก็บจากภาคสนามด้วยการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยดำเนินการถอดข้อมูลจากเครื่องบันทึกเสียงรวมถึงการระบุรายละเอียดของการแสดงอารมณ์ของผู้ให้ข้อมูล ณ ขณะนั้น และทำการอ่านทบทวนข้อมูลที่บันทึกไว้ในรูปของเอกสารจนเข้าใจอย่างแจ่มชัด และเขียนข้อสังเกตประกอบข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่น่าสนใจ เช่น ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มในประเด็นเหตุผลการเข้าร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมอง และบรรยากาศในวงสนทนากลุ่ม โดยเรียบเรียงเนื้อหาตามลำดับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีการขัดเกลาภาษาบ้าง

เพื่อทำให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นเมื่อมาอ่านทบทวนในภายหลัง และจัดเก็บข้อมูลโดยคำนึงถึงการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล

2. การสร้างรหัสข้อมูล โดยการสร้างรหัสนี้ผู้วิจัยได้อ่านทบทวนและทำความเข้าใจข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการจัดระเบียบเรียบร้อยแล้ว จนมองเห็นว่ามีประเด็นหลัก (Themes) ปรากฏขึ้น จึงมองหาข้อความที่มีความหมายสอดคล้องกับประเด็นหลัก จึงให้รหัสกับข้อความที่ปรากฏนั้น เช่น จากการสนทนาเรื่องความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน เมื่อผู้วิจัยพบข้อความที่แสดงถึงแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัคร ผู้วิจัยจะให้รหัสกับข้อความนี้ว่า “แรงจูงใจอาสา” นอกจากนี้รหัสที่สร้างขึ้นจะประกอบด้วยรหัสย่อย เช่น จากรหัสในเรื่องแรงจูงใจอาสาแตกเป็นรหัสย่อย เช่น แรงในตนเอง แรงส่งไปสู่เป้าหมาย และแรงรับจากผู้อื่น จากนั้นทำการเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้เพื่อใช้อภิปรายผลต่อไป

3. การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย เพื่อสร้างข้อสรุปทั่วไปจากการหาคุณลักษณะร่วมของข้อมูลที่ผู้วิจัยรวบรวมจากแต่ละสนามวิจัยมาทำการวิเคราะห์ ตีความ และสรุปความหมายโดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยร่วมกับทฤษฎีทางจิตวิทยาและสังคมวิทยามาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และทำการสรุปเป็นข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัย จากนั้นจึงนำข้อสรุปที่ได้ไปยืนยันความถูกต้องของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาร่วมกับ ผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำมาปรับปรุงและสรุปผลของการวิจัยในระยะที่ 1

การประเมินความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยประเมินความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การตรวจสอบด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล 2 วิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมด้วยแหล่งข้อมูลทุติยภูมิหรือแหล่งเอกสาร ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลจากเอกสาร เช่น สรุปรายงานการประชุมประจำเดือนของวุฒิอาสา รายงานผลการดำเนินงานประจำปี และจุลสารธนาคารสมอง

2. การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลซึ่งทำอย่างต่อเนื่องตลอดการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเริ่มจากการทำสรุปบันทึกภาคสนามโดยละเอียดพร้อมภาพถ่ายประกอบเพื่อให้มองเห็นลักษณะงานอาสาสมัครที่วุฒิอาสามีส่วนร่วม สำหรับในการสัมภาษณ์เชิงลึกแต่ละครั้งผู้วิจัยจะทำการสรุปข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละท่าน และนำส่งให้ผู้ให้สัมภาษณ์สอบทานความถูกต้องของข้อมูล (Member Checks) หากมีประเด็นใดที่ไม่ตรงกับความเป็นจริงผู้วิจัยจะดำเนินการปรับแก้ไขให้ถูกต้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังทำการตรวจสอบร่องรอย (Audit Trial) เพื่อดูความเชื่อมโยงของข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือเป็นไปได้หรือไม่ โดยหลักฐานที่ผู้วิจัยทำการ

ตรวจสอบร่องรอย ได้แก่ บันทึกภาคสนาม การวิเคราะห์และตีความข้อมูลหลักฐาน และบันทึกการถอดเทปการสัมภาษณ์

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ซึ่งแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ภาพประกอบ 10 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 2 ประกอบด้วยวุฒิอาสาธนาคารสมองใน 76 จังหวัด ทั่วประเทศ ซึ่งลงทะเบียนกับธนาคารสมองและยินดีเปิดเผยข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 5,346 คน

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวทางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากหลักของเบนท์เลอร์และชู (Bentler; & Chou, 1987) ที่ระบุว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต้องมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 5-20 คนต่อ 1

พารามิเตอร์ในโมเดล ซึ่งในการวิจัยนี้มี 16 พารามิเตอร์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเหมาะสมอยู่ระหว่าง 80 – 320 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยในขั้นที่ 1 แบ่งชั้นภูมิโดยภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันตก และภาคใต้ ขั้นที่ 2 สุ่มเลือกจังหวัดที่เป็นตัวแทนแต่ละภาคด้วยการสุ่มอย่างง่าย ได้จังหวัดที่เป็นตัวแทนแต่ละภาค ได้แก่ เชียงราย ลำปาง อุตรดิตถ์ มหาสารคาม สุรินทร์ บุรีรัมย์ ราชบุรี เพชรบุรี กาญจนบุรี สุราษฎร์ธานี พัทลุง และสงขลา ขั้นที่ 3 ดำเนินการสุ่มเลือกวุฒิอาสาในแต่ละจังหวัดด้วยการสุ่มอย่างง่าย โดยมีรายละเอียดดังตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนกลุ่มตัวอย่างการวิจัยระยะที่ 2

ภาค	จังหวัด	จำนวน	
เหนือ	เชียงราย	52	12
	ลำปาง	36	12
	อุตรดิตถ์	117	47
ตะวันออกเฉียงเหนือ	มหาสารคาม	58	21
	สุรินทร์	67	23
	บุรีรัมย์	90	36
ตะวันตก	ราชบุรี	43	17
	เพชรบุรี	54	22
	กาญจนบุรี	81	32
ใต้	สุราษฎร์ธานี	42	12
	พัทลุง	63	28
	สงขลา	115	57
	รวม	818	319

จากจำนวนแบบสอบถามที่ผู้วิจัยส่งไปยังวุฒิอาสาธนาคารสมองในจังหวัดตามแผนที่คัดเลือก พบว่าได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 319 ชุด เมื่อพิจารณาจากหลักการกำหนดขนาดตัวอย่างของเบนท์เลอร์และชู จึงมีจำนวนเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุด้วยลิสเรล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในการวิจัยนี้มี 4 ตัว ได้กล่าวถึงความหมายและวิธการวัดตัวแปรไว้แล้วในหัวข้อนิยามศัพท์ปฏิบัติการ ในบทที่จะกล่าวถึงลักษณะของเครื่องมือวัดตัวแปรสำคัญต่าง ๆโดยมีรายละเอียดในการสร้าง และการหาคุณภาพเครื่องมือวัด ดังต่อไปนี้ (รายละเอียดตามภาคผนวก ข)

แบบวัดแจงจูงใจอาสาของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาใหม่จากนิยามศัพท์ปฏิบัติการ เพื่อวัดแรงจูงใจในการทำงานอาสาสมัครของวุฒิอาสาธนาคารสมอง โดยกำหนดตัวแปรชี้วัดแรงจูงใจอาสาออกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความต้องการให้สังคมเห็นคุณค่าในตนเอง (2) มีเป้าหมายในการช่วยเหลือผู้อื่น และ (3) ได้ทำงานสนองพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ฯ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ซึ่งผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่ามีแรงจูงใจในด้านนั้นสูงว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .37 ถึง .80 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .74

ตัวอย่าง แบบวัดแรงจูงใจอาสา

(0) ท่านต้องการทำตนให้เป็นประโยชน์หลังเกษียณอายุ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาใหม่จากนิยามศัพท์ปฏิบัติการ เพื่อวัดความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครของวุฒิอาสาธนาคารสมอง โดยกำหนดตัวแปรชี้วัดความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครออกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ (2) ความพึงพอใจต่อผู้ร่วมทำงานอาสาสมัคร และ (3) ความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ซึ่งผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน

อาสาสมัครในด้านนั้นสูงว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .73 ถึง .89 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .95

ตัวอย่าง แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร

(0) ท่านได้เข้าร่วมทำงานอาสาสมัครที่ตรงกับความสนใจของท่าน

……. ……. ……. ……. ……. …….

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาใหม่จากนิยามศัพท์ปฏิบัติการ เพื่อวัดการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครของวุฒิอาสาธนาคารสมอง โดยกำหนดตัวแปรชี้วัดวัดการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ (2) การสนับสนุนทางสังคมด้านวัตถุสิ่งของ (3) การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร และ (4) การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินคุณค่า ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ซึ่งผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการสนับสนุนทางสังคมในด้านนั้นสูงว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .33 ถึง .79 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .89

ตัวอย่าง แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร

(0) คนรอบข้างให้ความมั่นใจในตัวท่านว่าสามารถทำงานอาสาสมัครได้บรรลุเป้าหมาย

……. ……. ……. ……. ……. …….

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาใหม่จากนิยามศัพท์ปฏิบัติการ เพื่อวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง โดยกำหนดตัวแปรชี้วัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ (1) การทำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนในรูปของทรัพย์สินเงินทอง (2) การทำงานเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่น (3) การทำงานด้วยความสมัครใจ (4) การทำงานด้วยความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตน (5) การทำงานด้วยความสุขใจ และ (6) การทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จาก “ปฏิบัติมากที่สุด” ถึง “ปฏิบัติน้อยที่สุด” ซึ่งผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการแสดงพฤติกรรมในด้านนั้นสูงว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

(0) ท่านอุทิศตนในการร่วมทำงานอาสาสมัครโดยไม่หวังค่าจ้างใดๆ

....

ปฏิบัติน้อยที่สุด ปฏิบัติน้อย ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ค่อนข้างปฏิบัติมาก ปฏิบัติมาก ปฏิบัติมากที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบวัดในการวิจัยครั้งนี้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมศาสตร์และแบบวัดจำนวน 5 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความครอบคลุม ความชัดเจนของข้อคำถาม และความถูกต้องทางภาษา รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ข้อคำถามที่นำไปใช้ได้จะต้องมีการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในคำถามกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-objective congruence index: IOC) และแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรในการวิจัย โดยได้กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินว่าคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่มุ่งวัดหรือไม่ มีเกณฑ์ดังนี้ หากแน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดให้คะแนน 1 หากไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดให้คะแนน 0 และหากแน่ใจว่าคำถามไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด ให้คะแนน -1 โดยพิจารณาใช้ข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป พบว่ามีจำนวน 48 ข้อที่มีค่า IOC ของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.6-1 (รายละเอียดตามภาคผนวก ค)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมเอกสารชี้แจงวุฒิอาสาเกี่ยวกับประโยชน์ของการดำเนินการวิจัย และเอกสารชี้แจงอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยโดยการตอบแบบสอบถามและการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับวุฒิอาสาในจังหวัดที่คัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ร่วมกับการใช้วิธีโทรศัพท์สัมภาษณ์ในวุฒิอาสารายที่ไม่สะดวกในการให้ข้อมูลผ่านการตอบแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 319 ฉบับ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด และใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์
2. ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ผลทางสถิติส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติบรรยาย เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ

2) การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

2.2) การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยภาพรวมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและผลการศึกษาในการวิจัยในระยะที่ 1 และคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ด้วยโปรแกรม ลิสเรล LISREL ในการวิเคราะห์และตรวจสอบมีขั้นตอน ดังนี้ การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล และการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล

4. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด

4) การปรับโมเดล (Model Adjustment) เมื่อมีค่าพารามิเตอร์บางค่าไม่แตกต่างจากศูนย์ หรือไม่สอดคล้องกับทฤษฎีที่กำหนดไว้

เมื่อได้ผลลัพธ์จากผลการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 ที่ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพและผลการวิจัยในระยะที่ 2 ที่ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณ มาสร้างเป็นโมเดลพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยในระยะที่ 3 เพื่อค้นหาแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองสำหรับเผยแพร่ให้กับคณะทำงานของธนาคารสมอง หน่วยงาน หรือองค์กรอาสาสมัครที่ดำเนินงานร่วมกับอาสาสมัครผู้สูงอายุใช้เป็นแนวทางในการจัดการงานอาสาสมัครผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่ออาสาสมัครผู้สูงอายุและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นข้อมูลให้กับนักวิจัยหรือผู้ที่สนใจในการศึกษาเรื่องการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยให้ต่อไป ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยระยะที่ 3 ผู้วิจัย

ออกแบบการวิจัยเพื่อค้นหาแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ซึ่งแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ภาพประกอบ 11 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 3

การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในระยะนี้ ผู้วิจัยทำการเลือกอย่างเฉพาะเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานของวุฒิอาสาธนาคารสมองและการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุที่มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการทำงานอาสาสมัครร่วมกับผู้สูงอายุจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักยุทธศาสตร์ด้านนโยบายสาธารณะจำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับผู้สูงอายุในด้านการใช้เวลาว่างหลังการเกษียณอายุในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม จำนวน 2 ท่าน และประธาน วุฒิอาสาธนาคารสมองจำนวน 14 ท่าน รวม 18 ท่าน โดยผู้วิจัยจะติดต่อประสานงานไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแนะนำตัวให้ทราบว่า ผู้วิจัยเป็นนิสิตปริญญาเอกสาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และแจ้งความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประโยชน์ใด เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิตอบรับและยินดีให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการนัดหมายช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกตามแนวทางที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยตนเอง เนื่องจากตัวผู้วิจัยเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ โดยนำผลการศึกษาวิจัยในระยะที่ 2 ในเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนมาสร้างเป็นประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้วิจัยได้สรุปประเด็นตามลำดับการสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัคร ดังตาราง 12

ตาราง 12 ประเด็นคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับการวิจัยในระยะที่ 3

ลำดับ	คำถาม/คำถามซักต่อเนื่อง
แนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้านบุคคล	1. เราสามารถจูงใจให้ผู้ที่เกษียณอายุสนใจเข้ามาเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองได้อย่างเร (ซัก : ใครมีบทบาทในการจูงใจนี้ และควรใช้การสื่อสารเพื่อจูงใจผู้ที่เกษียณอายุผ่านช่องทางใด) 2. เราจะทำให้วุฒิอาสาได้รับความพึงพอใจจากการทำงานอาสาสมัครได้อย่างไร เพื่อให้สามารถทำงานอาสาสมัครได้อย่างต่อเนื่อง (ซัก : ใครบ้างที่มีบทบาทในการสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครในด้านต่างๆ ให้กับวุฒิอาสา) 3. ผู้ที่เกษียณอายุควรมีการเตรียมความพร้อมตนเองอย่างไรเพื่อให้อาสาสมัครทำงานอาสาสมัครได้อย่างต่อเนื่อง (ซัก : ควรเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และทักษะความรู้ได้อย่างไร) 4. หน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องควรมีบทบาทในการทำหน้าที่ส่งเสริมให้ผู้ที่เกษียณอายุเข้าสู่เส้นทางการทำงานอาสาสมัครได้อย่างไร (ซัก : หน่วยงานใดเกี่ยวข้องบ้าง, หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีบทบาทอย่างไร และที่ผ่านมาได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานใดบ้าง)
แนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้านกระบวนการทำงานอาสาสมัคร	1. หลักการสำคัญในการบริหารงานอาสาสมัครของวุฒิอาสาควรเป็นอย่างไร เพื่อทำให้เกิดการทำกิจกรรมอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง (ซัก : การทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนควรประกอบด้วยขั้นตอนอะไรบ้าง, เราสามารถส่งเสริมการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนให้ประสบความสำเร็จความเป้าหมายได้อย่างไร) 2. อะไรกุญแจความสำเร็จของและอุปสรรคของการขับเคลื่อนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนคืออะไร (ซัก : อะไรเป็นสิ่งเกื้อหนุนให้วุฒิอาสาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะส่งเสริมสิ่งนั้นให้เกดขึ้นได้อย่างไร, อะไรเป็นอุปสรรคในการทำงานของวุฒิอาสา และจะขจัดปัญหาหรืออุปสรรคนั้นไปได้อย่างไร) 3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีบทบาทในการขับเคลื่อนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองได้อย่างไร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์เชิงลึกใช้ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยท่านละ 30 นาที -1 ชั่วโมง โดยใช้เวลาในช่วงเวลาผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการเข้าร่วมการวิจัย และเพื่อมิให้กระทบกระเทือนเวลาในการทำงานของกลุ่ม

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อสิ้นสุดการสนทนากลุ่มผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำกับข้อมูล โดยการจำแนกประเภทข้อมูล เพื่อจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึกตามเกณฑ์คุณลักษณะที่ข้อมูลนั้นมีอยู่ร่วมกัน โดยผู้วิจัยจะทำการอ่านทบทวนข้อมูลที่บันทึกไว้ในรูปของเอกสารจนเข้าใจอย่างแจ่มชัด และทำการสรุปย่อข้อมูลจากข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมด แล้วจึงทำการจำแนกข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่จัดหมวดหมู่แล้วมาทำการตีความวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย (Inductive Content Analysis) เพื่อสร้างข้อสรุปทั่วไปจากการหาคุณลักษณะร่วมของข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาทำการวิเคราะห์ ตีความ และสรุปความหมาย เพื่อให้ได้แนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ในแต่ละปัจจัยที่ค้นพบจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนที่ได้จากผลการศึกษาวิจัยในระยะที่ 2 ร่วมกับการให้ความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองที่ได้จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 ส่วน การจัดทำแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยนำข้อมูลจากผลการศึกษาวิจัยในระยะที่ 3 มาพิจารณาร่วมกับผลการศึกษาในระยะที่ 1 จากการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ผู้วิจัยคัดเลือกให้เป็นตัวแบบที่ดีในของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ได้แก่ การมีผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน สมาชิกที่มีความหลายหลายของสาขาความเชี่ยวชาญ และมีการทำงานร่วมกันในรูปแบบกลุ่มร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อนำมาสร้างแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง โดยแบ่งประเด็นการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้านบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการส่งเสริมปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ส่วนที่สองเป็นแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้านกระบวนการทำงานอาสาสมัคร

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ระยะ จำแนกตามวิธีวิทยาการวิจัยที่ใช้ซึ่งเป็นแนวทางการนำเสนอผลการวิจัยแบบผสานวิธีของเครสเวลล์และพลาโนคลาค (Creswell; & Plano Clark. 2011) โดยเริ่มจากวิธีเชิงคุณภาพนำเชิงปริมาณและดำเนินการวิจัยในระยะสุดท้ายด้วยวิธีเชิงคุณภาพ (The Exploratory Design) มีลำดับการนำเสนอดังนี้

ตอนที่ 1 ความหมาย กระบวนการ และเงื่อนไขการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ตอนที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ตอนที่ 1 ความหมาย กระบวนการ และเงื่อนไขการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อตอบจุดมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 1 คือ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและศึกษากระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนจากมุมมองของวุฒิอาสาธนาคารสมอง และเงื่อนไขของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยดำเนินการด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลหลัก 2) ความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน 3) ความหมายของกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และ 4) เงื่อนไขของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยระยะที่ 1 มีข้อมูลพื้นฐานสรุปได้ ดังตาราง 13

ตาราง 13 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยระยะที่ 1

ลำดับ	ชื่อสมมติ	อายุ	จำนวนปีที่เป็นวุฒิอาสา	ตำแหน่ง	สาขาความเชี่ยวชาญ
1	สมร	72	9	ประธาน	การเงิน การคลัง งบประมาณ
2	สุนทร	69	9	รองประธาน	สังคม ชุมชน แรงงาน
3	สมบัติ	74	18	กรรมการ	การเกษตร
4	สุดา	67	2	กรรมการ	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5	สาทิต	77	17	กรรมการ	สาธารณสุข บริหารจัดการ บริหารธุรกิจ
6	สุเทพ	77	15	กรรมการ	การศึกษา การวางแผนพัฒนา
7	สมบูรณ์	77	17	กรรมการ	การศึกษา การแพทย์และสาธารณสุข
8	สมพร	70	7	กรรมการ	สังคม ชุมชน แรงงาน การเกษตร
9	สายทิพย์	80	9	กรรมการ	สังคม ชุมชน แรงงาน
10	สนธยา	78	17	กรรมการ	การเกษตร

ในการวิจัยระยะที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 10 ท่าน และวุฒิอาสาที่มาสังเกตการณ์ จำนวน 5 ท่าน ผู้ให้ข้อมูลหลักมีอายุระหว่าง 67-80 ปี จำนวนปีที่เป็นวุฒิอาสาอยู่ระหว่าง 2-17 ปี มีความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ได้แก่ การเงิน การคลัง การเกษตร การแพทย์และสาธารณสุข การศึกษา การบริหารธุรกิจ สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ 2 ความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

จากการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึกกับวุฒิอาสาธนาคารสมองจำนวน 10 ท่าน ในประเด็นความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน พบว่า ทั้งหมดเห็นพ้องต้องกันว่าการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนมีความหมายใน 6 ประเด็น ดังนี้

1. ทำไปไม่หวังผล

การทำงานอาสาสมัครเป็นการให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนแต่เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์แก่บุคคลผู้อื่นเป็นสำคัญ ซึ่งสิ่งตอบแทนนี้หมายรวมถึงสิ่งตอบแทนที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ของรางวัล และสิ่งตอบแทนที่เป็นนามธรรม ได้แก่ การกย่องชมเชย การสรรเสริญ ความมีชื่อเสียง เป็นต้น ดังนั้นการทำงานอาสาสมัครจึงต่างจากการทำงานเพื่อการเลี้ยงชีพหรือการทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทนตามที่ได้ตกลงกัน ดังคำกล่าวที่ว่า

"การช่วยเหลือกับการทำงานอาสาสมัครมันต่างกัน เพราะการช่วยเหลือยังมีเรื่องของการตอบแทน แต่จิตอาสาหรืออาสาสมัครอย่าไปหวังเรื่องของสิ่งตอบแทน"
(พี่สุดา, การสนทนากลุ่ม)

"การทำงานอาสาสมัคร คือ การถอดหัวโขนของตนเองออก และทำกิจกรรมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นตามความสามารถของตนเอง โดยไม่หวังอะไรตอบแทน"
(พี่สมบูรณ์, การสนทนากลุ่ม)

"การทำงานอาสาสมัคร คือ การให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน แม้ผู้รับจะมิได้ตอบสนองออกมาอย่างไร แต่หากได้รับการร้องขอให้ไปช่วยก็ยินดี ไม่คาดหวังว่าต้องมีใครมาชื่นชม" (พี่สายทิพย์, การสนทนากลุ่ม)

2. ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น

การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำที่มีเป้าหมายให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นเป็นสำคัญ โดยมุ่งหวังให้ผู้อื่นได้พ้นจากความทุกข์หรือปัญหาที่พบเจอ รวมทั้งการสร้างอนาคตที่ดีให้กับผู้อื่นเพื่อให้บุคคลที่ได้รับการช่วยเหลือได้มีชีวิตที่ดีขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า

"ผมอายุ 73 แล้ว เหลือเวลาอีกไม่มาก ผมจะทำประโยชน์ให้กับชุมชน ให้กับประเทศชาติ ให้ดีที่สุด ให้มาก" (พี่สุเทพ, การสนทนากลุ่ม)

"งานอาสาเป็นการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งทำให้เราภูมิใจ คนที่เราได้ไปสอนให้ความรู้" (พี่สมพร, การสนทนากลุ่ม)

"ผมคิดว่างานอาสาเป็นประโยชน์เพื่อส่วนรวม ไม่ได้คิดค่าสอนอะไร"
(พี่สาทิต, การสนทนากลุ่ม)

3. ไม่ฝืนใจทำ

การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจโดยมิได้มีการบังคับ หรือกระทำโดยมีเป้าหมายเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างผู้กระทำและผู้รับผลจากการกระทำนั้นเพราะการทำงานอาสาสมัครต้องเสียสละทั้งกำลังกายและกำลังใจในการทำงานอาสาตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ดังนั้นการกระทำด้วยความสมัครใจ ความสนใจและความเต็มใจจึงเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้อาสาสมัครมีความพร้อมในการทุ่มเทและร่วมทำงาน

อาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การได้ทำงานตามความสมัครใจทำให้วุฒิอาสามีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น เพื่อต่อยอดผลงานจากปัจจุบันให้มีคุณค่ามากขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า

"เป็นงานที่ไม่ได้ผูกมัดอะไร เพียงแต่ใช้เวลาว่าง น่าจะช่วย น่าจะดีเป็นรุ่นแรกเลย ก็ไปประชุมอยู่หลายครั้ง จนครั้งสุดท้ายก็เป็นกลุ่มใหญ่และได้มีการเลือกตั้ง ผมก็ได้เป็นสมาชิกจากเดิมซึ่งเคยเป็นรองประธานในตอนนั้นและได้ทำกิจกรรมต่อเนื่องมาจนถึงทุกวันนี้ด้วยความสมัครใจ" (พี่สมบัติ, การสนทนากลุ่ม)

"กิจกรรมอาสาสมัครถ้าเต็มใจทำ อะไรก็ไม่หนัก" (พี่สนทยา, การสนทนากลุ่ม)

"ในการทำงานอาสาสมัครพร้อมให้ความช่วยเหลือกลุ่มโดยไม่เกี่ยงงอนว่าได้รับมอบหมายให้ทำอะไร ยกของ หรือหยิบจับอะไรก็ได้เพื่อช่วยเพื่อนทำงาน" (พี่สมบูรณ์, การสนทนากลุ่ม)

"ใจมันมาหมดแล้ว อะไรก็ทำ ขอให้ใช้ ขอให้ทำก็ไปช่วยกับกลุ่มผู้สูงอายุของตำบลจัดนิทรรศการตามโอกาส ก็พยายามช่วยให้ได้มากที่สุด" (พี่สมพร, การสนทนากลุ่ม)

4. ทำด้วยความรู้ที่มี

การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำด้วยการใช้ความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตนเองในการช่วยเหลือผู้อื่น ดังนั้นไม่ว่าใครก็สามารถเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครได้เพียงนำความรู้และประสบการณ์ของตนเองมาทำประโยชน์ให้กับชุมชน ทั้งนี้ต้องไม่ฝืนหรือทำในสิ่งที่เกินกำลังของวุฒิอาสา หรือไม่ทำให้ตนต้องเดือนร้อน ซึ่งการทำงานอาสาสมัครทำให้วุฒิอาสาได้นำความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์อันมีค่ามาถ่ายทอดเพื่อเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ดังคำกล่าวที่ว่า

"ดีใจที่ได้ช่วยเหลือเด็กๆ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ คือการเป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลและป้องกันตนเองจากโรคติดต่อและโรคระบาดในกลุ่มเด็กๆ" (พี่สมบูรณ์, การสัมภาษณ์เชิงลึก)

"รู้สึกว่าไม่ได้ต้องใช้ความพยายามมากเนื่องจากได้ทำหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ คือ การเป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการฝึกวิปัสสนากรรมฐานและการสอนจริยธรรม ฝึกสมาธิ และการออกกำลังกายในผู้สูงอายุ" (พี่สนทยา, การสัมภาษณ์เชิงลึก)

"มีความภาคภูมิใจในการได้ทำงานรับใช้สมเด็จพระบรมราชินีนาถ ด้วยการนำประสบการณ์และความรู้ทางด้านเกษตรกรรมให้เกิดประโยชน์ด้วยการให้ความช่วยเหลือเกษตรและผู้ที่สนใจซึ่งปัจจุบันการเป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการปลูกมะนาวทนแล้ง" (พี่สนทยา, การสัมภาษณ์เชิงลึก)

5. ทำด้วยความสุขใจ

การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำที่มิได้หวังผลลัพธ์ในรูปของรางวัลหรือค่าตอบแทนแต่สิ่งที่วุฒิอาสาได้รับ คือ ความสุขใจจากการเป็นผู้ให้ หรือการได้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่น ซึ่งความสุขใจที่ได้รับนี้เป็นเสมือนพลังผลักดันให้วุฒิอาสามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง และไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งสนใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้กับสังคมต่อไป ดังคำกล่าวที่ว่า

"ผมก็ลองผิดลองถูกด้วยตนเองไม่ได้ไปเรียนรู้ที่ไหน จากนั้นผมก็เริ่มเผยแพร่ มีพวกครูพานักเรียนมาเรียน หรือไม่ก็ชุมชน…..ผมก็เลยภูมิใจในตนเอง เพราะงานนี้ช่วยสังคมได้เยอะ ทำให้คนมีรายได้น้อยมีรายได้เพิ่ม" (พี่สาทิต, การสนทนากลุ่ม)

"ได้รับความสุขใจจากการได้เป็นผู้ให้และภาคภูมิใจในการได้ทำกิจกรรมเพื่อชุมชนโดยเฉพาะในหมู่บ้านที่ต้องการสร้างเสริมความเข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจและความรู้ที่เป็นประโยชน์ เช่น การทำบัญชีครัวเรือน การรักษาสุขภาพภาวะของเด็กๆ การปลูกป่าชุมชน การสร้างศูนย์การเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน" (พี่สมร, การสัมภาษณ์เชิงลึก)

"ความภาคภูมิใจในการได้ทำงานรับใช้สมเด็จพระบรมราชินีนาถ ได้ทำงานอันสืบเนื่องมาจากโครงการในพระราชดำริ" (พี่สนทยา, การสัมภาษณ์เชิงลึก)

"ดีใจที่ได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เยาวชนรู้จักวิธีการป้องกันตนเองให้ห่างไกลจากโรค ระบาด" (พี่สมบูรณ์, การสนทนากลุ่ม)

"รู้สึกดีใจเมื่อได้รับการให้เกียรติโดยเมื่อไปทำงานอาสา แล้วมีคนมาไหว้และแสดงความเคารพนับถือ" (พี่สมบูรณ์, การสนทนากลุ่ม)

6. ทำต่อเนื่องไปไม่ย่อท้อ

การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำที่มีความต่อเนื่องจากอันเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์ทางบวกที่วุฒิอาสาที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งทำให้วุฒิอาสาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขใจที่ได้ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และส่งผลให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานอาสาสมัครต่อไปในอนาคต ซึ่งการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องนี้อยู่บนพื้นฐานของความพร้อมของวุฒิอาสาแต่ละท่าน เนื่องจากวุฒิอาสาเป็นผู้สูงอายุ ดังนั้นบางครั้งหรือบางช่วงเวลาอาจจะไม่ได้มาร่วมกิจกรรมเพราะปัญหาทางด้านสุขภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า

"ตอนเข้าไปทำก็ไม่ได้คิดอะไรหรอกค่ะ แต่ไม่อยากอยู่ว่าง เป็นคนขยัน เป็นคนชอบทำงานขอให้ได้ทำงาน ก็เข้าร่วมทำงานมาอย่างต่อเนื่องแต่มีอยู่ช่วงหนึ่งที่มีปัญหาสุขภาพ" (พี่สมร, การสัมภาษณ์เชิงลึก)

"เป็นรุ่นแรก ก็ไปประชุมอยู่หลายครั้ง จนเป็นกลุ่มใหญ่ขึ้นมา และได้ทำกิจกรรมต่อเนื่องมาจนถึงวันนี้ ด้วยความสมัครใจ ด้วยผมคิดว่าถ้าเราเกษียณแล้วไม่ทำอะไรเลย ผมกลัวสมองฝ่อ" (พี่สมบัติ, การสนทนากลุ่ม)

"ได้รับการชักชวนจากสมาชิกวุฒิอาสาชวนมาอยู่ด้วยกัน ก็โอเค ก็สนใจเข้าร่วมมาตลอดและคิดว่าจะถ่ายทอดความรู้อีก 3 ปีก็จะยุติปี 62 เพราะอายุมันมากแล้วจะ 80 แล้ว" (พี่สาทิต, การสนทนากลุ่ม)

"เข้าร่วมเป็นสมาชิกมาตั้งแต่ได้รับหนังสือเชิญมา ก็เริ่มทำมาเรื่อยๆ " (พี่สมบูรณ์, การสนทนากลุ่ม)

สำหรับการทำความเข้าใจความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้วยการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับวุฒิอาสาธนาคารสมอง สามารถสรุปความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีลักษณะเด่นชัดว่าเป็นการทำไปไม่หวังผล ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น ไม่ฝืนใจทำ ทำด้วยความรู้ที่มี ทำด้วยความสุขใจ และทำต่อเนื่องไปไม่ย่อท้อ

ส่วนที่ 3 กระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

จากการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึกกับวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมาในประเด็นกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน พบว่า การทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนมีลักษณะเป็นกระบวนการขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ สร้างหลักการ สร้างสัมพันธ์ สร้างกิจกรรม สร้างคน และสร้างการประชาสัมพันธ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. สร้างสัมพันธ์

การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกวุฒิอาสาในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน โดยมีแนวทางการสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิก ได้แก่

1.1 มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน คือ ความเข้าใจในความแตกต่างของสมาชิกซึ่งมีความหลากหลายในความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงาน และข้อจำกัดในความเป็นผู้สูงอายุ ดังนั้นการบริหารงานอาสาสมัครของวุฒิอาสาจึงต้องทำด้วยความเข้าใจเพื่อสร้างความอบอุ่นใจให้กับวุฒิอาสาโดยเฉพาะสมาชิกใหม่ และในบางกรณีวุฒิอาสาบางท่านเคยดำรงตำแหน่งในระดับสูงก่อนเกษียณอายุ หรือมีบทบาทสำคัญในชุมชน การแสดงการยอมรับในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสมจะช่วยให้วุฒิอาสารู้สึกภูมิใจที่เพื่อนสมาชิกนับถือและให้เกียรติ เช่น ประธานวุฒิอาสามอบหมายให้เป็นตัวแทนไปเข้าร่วมประชุมในระดับจังหวัด หรือเป็นตัวแทนวุฒิอาสาจังหวัดนครราชสีมาเข้าร่วมประชุมกับสภาพัฒน์ฯ

"อยู่ที่ความเข้าใจเห็นใจซึ่งกันและกัน ในบางโอกาส ท่านประธานบอกว่าคุณสุนทรไปประชุมที่กรุงเทพได้ไหม ผมไม่สะดวกท่านประธานก็หาคนอื่น ท่านมีความเข้าใจเห็นใจซึ่งกันและกันในความรับผิดชอบ" (พี่สุนทร, การสนทนากลุ่ม)

"เราจะต้องถามก่อนว่าพี่สาทิตเค้ามีงานอย่างนี้ ต้องการความช่วยเหลืออย่างนี้ พี่พอจะช่วยได้ไหม พวกเด็กนักเรียนเค้าอยากจะทำดอกไม้ หรือพอดีแม่บ้านในกลุ่มเค้าอยากจะทำเตาจะช่วยได้ไหม" (พี่สมบูรณ์, การสนทนากลุ่ม)

"เราจะมอบหมายอะไรให้สมาชิกเราก็ต้องดูว่าเหมาะกับเค้าไหม บางคนเค้าชอบประสานงานเพราะเค้ามีเครือข่ายในจังหวัด เราก็บอกให้เค้าช่วย ส่วนใครถนัดอะไรสนใจอะไรเราก็จะมอบหมายให้เค้าเป็นหัวหน้าทีมในเรื่องนั้นๆ เค้าเองก็จะภูมิใจด้วย " (พี่สมร, การสัมภาษณ์เชิงลึก)

1.2 มีน้ำใจต่อกัน

มีน้ำใจต่อกัน คือ ความเอื้ออาทรและมีน้ำใจต่อกันของสมาชิกในการทำกิจกรรม และการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานอาสาสมัครร่วมกัน โดยสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าสมาชิกวุฒิอาสามีน้ำใจต่อกัน ได้แก่ การร่วมมือร่วมใจในการแบ่งเบาภาระเพื่อนวุฒิอาสาโดยไม่เกี่ยงงอน การเอื้อเฟื้อสิ่งของ กำลังกาย และกำลังใจในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนวุฒิอาสาในการทำกิจกรรมให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เปรียบเสมือนน้ำทิพย์ชโลมใจให้วุฒิอาสามีพลัง มีกำลังใจในการทำงานอาสาสมัคร และเกิดความผูกพันในความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการมีน้ำใจต่อกันในเรื่องส่วนตัว ทำให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นใจในการทำงาน การอยู่กันเหมือนเป็นพี่เป็นน้อง และรู้สึกมีความสุขเมื่อได้มาพบปะกัน

"เมื่อท่านประธานไม่ค่อยสบาย พวกเราทุกคนก็ช่วยกัน งานของเราไม่หนัก มีการใช้ความรู้ตามสาขา ดังนั้นใครทำอะไรได้ก็ช่วยกันทำเต็มที่" (พี่สมพร, การสนทนากลุ่ม)

"ทุกคนที่เสียสละเวลามาทำงานตรงนี้ เนื่องจากสมาชิกเราไม่ได้มีเยอะแล้วก็เป็นผู้สูงวัยกันทั้งนั้น เราก็ต้องช่วยกันแบ่งเบาภาระกันและกัน ช่วยกันทำงานให้เพิ่มขึ้น ช่วยทำความก้าวหน้า ให้วุฒิอาสานครราชสีมามีคุณภาพยิ่งขึ้นไป" (พี่สมบัติ, การสนทนากลุ่ม)

"เวลามาประชุมใครอยากได้ต้นพันธุ์อะไรเค้าก็โทรมาขอ เราก็เอามาฝาก วันนี้ก็มีกิ่งมะนาวมาฝาก คราวหน้าจะเอามัลเบอรรี่มาฝาก" (พี่สนทยา, การสัมภาษณ์เชิงลึก)

"ท่านประธานของเราน่ารัก เป็นกันเอง ไม่ทอดทิ้งสมาชิก และคอยช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเสมอ เอาใจ มีใจ ให้กำลังใจ" (พี่สมบูรณ์, การสนทนากลุ่ม)

"อะไรช่วยได้เราก็ช่วยๆ กันไป อย่างพี่อยู่คนเดียว ก็ให้มาใช้สถานที่ที่บ้านของพี่จัดกิจกรรมรดน้ำช่วยวันสงกรานต์ แต่ละคนเค้าก็มาช่วยๆ กันเอาดอกไม้มา เอาอาหารมา เอาเครื่องดนตรีมา ใครสะดวกก็มาร่วมกัน " (พี่สายทิพย์, การสัมภาษณ์เชิงลึก)

"เวลาเราจัดกิจกรรมอะไรขึ้น สมาชิกทุกคนก็สามารถมาเข้าร่วมได้ ถึงจะไม่ได้ช่วยโดยตรง ก็ไปเป็นกำลังใจให้กัน หยิบจับอะไรช่วยกันได้ก็ช่วย" (พี่สมบูรณ์, การสนทนากลุ่ม)

2. สร้างหลักการร่วมกัน

ธนาคารสมองได้มีการกำหนดบทบาทของวุฒิอาสาไว้ให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของวุฒิอาสาทั่วประเทศ คือ บทบาทที่สำคัญของวุฒิอาสามิใช่ผู้ที่ลงไปปฏิบัติงานแทนหน่วยงานและองค์กรต่างๆ หรือปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานปกติ แต่เป็นการนำปัญญา ความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์จากการทำงาน มาช่วยเสริมหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานและองค์กรต่างๆ โดยการเป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ จัดการสาทิต ฝึกอบรม ติดตามดูงาน ตลอดจนเชื่อมโยงเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างชุมชนกับองค์กรและหน่วยงานต่างๆ โดยร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะองค์รวม เพื่อให้ชุมชนหรือหน่วยงานองค์กรต่างๆ สามารถพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ทั้งนี้ในทางปฏิบัติในการทำงานร่วมกันของวุฒิอาสาซึ่งมีความหลากหลายในประสบการณ์การทำงาน ความรู้ความสามารถ และภูมิหลังที่ต่างกัน ทำให้สมาชิกต้องมีการกำหนดหลักการในการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยให้สมาชิกเลือกทำกิจกรรมอย่างมีทิศทาง สอดคล้องกับบทบาทที่ธนาคารสมองกำหนด สมาชิกทำงานอย่างมีความสุข และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างยั่งยืน โดยวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมาได้ร่วมกันกำหนดหลักการทำงานร่วมกันที่สำคัญไว้ 4 ประการ ดังนี้ ประการแรก คือ เลือกทำกิจกรรมที่สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด ยึดหลักความสามัคคี เหมาะสมกับวัยของพวกเรา ประการที่สอง คือ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำแล้วสุขสบายใจ ประสารที่สาม คือ ตระหนักในความเป็นผู้สูงวัย จึงไม่ควรเลือกทำโครงการที่ผูกพันนานเกินไป และประการสุดท้าย คือ งานที่ริเริ่มดำเนินการแล้วต้องมีผู้สานต่อได้ การกำหนดหลักการในการทำงานร่วมกันทำให้มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกทำกิจกรรมได้อย่างเหมาะสมกับสมาชิกที่เป็นผู้สูงอายุ ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อหลักการในการทำงานร่วมกัน ดังนี้

"ทางโคราชได้รับคำชมจากวุฒิอาสาในจังหวัดอื่นว่าทำงานได้ตรงตามบทบาทของวุฒิอาสาธนาคารสมอง และเราก็มีทำตามบทบาทของเราคือทำแล้วสบายใจ ทำแล้วสุขใจ ไม่ผูกพันนานเกินไป แต่เราก็ยังคงทำงานของเราต่อไป" (พี่สมร, การสนทนากลุ่ม)

"การทำกิจกรรมของเราต้องไม่ไปแย่งงานคนอื่นทำ ทำตามที่ได้ร้องขอมา ทำแล้วต้องมีความสุข สบายใจ ไม่เบียดเบียนตัวเองจนเกินไป" (พี่สายทิพย์, การสัมภาษณ์เชิงลึก)

"การทำงานของผู้สูงวัยควรเป็นแบบสบายๆ ทำอะไรอย่าผูกมัดตัวเองให้เกิดความกังวลใจ การทำงานจะไม่ไปก้าวก่ายกัน " (พี่สมบัติ, การสนทนากลุ่ม)

"สิ่งสำคัญในการทำกิจกรรมคือ ริเริ่มดำเนินการไปแล้วต้องมีผู้สานต่อไป จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับความช่วยเหลือ" (พี่สมพร, การสนทนากลุ่ม)

"เรามีกติกาของเรา ซึ่งยังเหมือนเดิม ใครจะมาหรือใครจะไปเราก็ยังคงยึดถือตามนี้ เราต้องมีจุดยืน" (พี่สุดา, การสนทนากลุ่ม)

3. สร้างกิจกรรม

การทำกิจกรรมอาสาสมัครของวุฒิอาสาให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ที่สำคัญดังนี้

3.1 ประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

ทำให้วุฒิอาสาได้มีโอกาสมาพบปะกันเพื่อวางแผนการจัดกิจกรรม ติดตามความคืบหน้าในการดำเนินงาน รับฟังความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ระหว่างสมาชิก และกล่าวชื่นชมและขอบคุณสมาชิกวุฒิอาสา ซึ่งการประชุมร่วมกันนี้มิใช่มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อการจัดกิจกรรมอาสาสมัครเท่านั้น แต่ยังเป็นพื้นที่ให้สมาชิกได้ไต่ถามสารทุกข์สุขดิบและรับฟังข่าวสารอันเป็นประโยชน์ทั้งในเรื่องการทำกิจกรรมอาสาและเรื่องส่วนตัว โดยวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมาได้กำหนดให้มีการจัดประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกสองเดือน หรืออาจมีการจัดประชุมกลุ่มย่อยเพิ่มเติมตามความเหมาะสม รวมทั้งการใช้การสื่อสารผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์คในการแจ้งข้อมูลและขอความเห็นสมาชิกเบื้องต้น ซึ่งในการประชุมประจำเดือนนั้นเลขานุการกลุ่มจะทำการออกจดหมายเชิญสมาชิกอย่างเป็นทางการ เพื่อแจ้งวันเวลาและสถานที่ในการจัดประชุม โดยมีการกำหนดวาระการประชุมอย่างเป็นทางการและจัดทำบันทึกรายงานการประชุมไว้เป็นหลักฐาน

"ได้มีโอกาสไปประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นและนำเสนอผลงานของวุฒิอาสา ที่จังหวัดอุบลราชธานี ปีนี้จะมีการจัดนิทรรศการในด้านต่างๆร่วมกับรัฐบาล ซึ่งทางจังหวัดของเราจะนำเสนอผลงานด้านดารส่งเสริมอาชีพรายได้และพัฒนาคุณภาพชีวิตและด้านสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์" (พี่สมร, การสนทนากลุ่ม)

"ในวันนี้ขอกล่าวต้อนรับสมาชิกใหม่ซึ่งท่านเป็นอดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1 มีความชำนาญด้านการจัดการ การประสานงาน ท่านเห็นว่ากิจกรรมของวุฒิอาสาเป็นกิจกรรมที่ดีน่าส่งเสริมเพราะเป็นประโยชน์ต่อชุมชนโดยเฉพาะเด็กๆ" (พี่สมร, การสนทนากลุ่ม)

"ตามที่สมาชิกวุฒิอาสาได้มีแผนการลงพื้นที่ศึกษาดูงานกลุ่มเกษตรอำเภอหนองบุญมากนั้น ทางเพื่อนสมาชิกได้ประสานงานกับวุฒิอาสาในพื้นที่เพื่อจัดเตรียมในเรื่องสถานที่ดูงานและการเดินทาง ขณะนี้เราได้กำหนดวันดูงานเป็นวันที่ 4 กรกฎาคม 2559 ออกเดินทางเวลา 8.30 น. โดยจะเยี่ยมชมใน 3 ตำบล คือ บ้านใหม่ หนองไม่ไผ่ และหนองบุญนาก" (พี่สมร, การสนทนากลุ่ม)

"ขอชื่นชมสมาชิกวุฒิอาสาของเราที่ช่วยพัฒนาในเรื่องการพัฒนาการเกษตร ท่านเป็นนักขับเคลื่อนที่มีความตั้งใจ เป็นผู้หญิงเก่งคนหนึ่งที่ทางสภาพัฒนฯ รู้จักเป็นอย่างดีและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในพื้นที่ ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ในเรื่องการขับเคลื่อนบริษัทประชารัฐ การแปรรูผลผลิตทางการเกษตร และการท่องเที่ยวชุมชน"(พี่สมร, การสนทนากลุ่ม)

3.2 การวางแผนจัดกิจกรรม

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการมอบหมายและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสมาชิกวุฒิอาสาแต่ละท่าน โดยอยู่บนพื้นฐานของการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ และความพร้อมของสมาชิกเป็นสำคัญ ซึ่งวุฒิอาสาที่เชี่ยวชาญในเรื่องที่จะทำกิจกรรมจะได้รับโอกาสในการทำหน้าที่เป็นผู้นำกิจกรรม และวุฒิอาสาท่านอื่นๆ จะทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนกิจกรรม ซึ่งในการประชุมวางแผนและเตรียมความพร้อมจะใช้มติของสมาชิกเป็นสำคัญ เพื่อกำหนดวันเวลา สถานที่จัดกิจกรรม ทั้งนี้การการวางแผนการจัดกิจกรรมจะคำนึงถึงหลักการในการทำงานร่วมกันเป็นสำคัญ

กิจกรรมสอนจินตคณิต การวางแผนและเตรียมการโดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญ ได้แก่ ผู้นำหลักในการทำกิจกรรม คือ วุฒิอาสาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการสอนจินตคณิต และผู้สนับสนุนกิจกรรม คือ วุฒิอาสาที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม โดยที่ประชุมแบ่งหน้าที่ให้กับสมาชิกที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การฝึกเป็นผู้ช่วยสอนจินตคณิต การประสานงานเรื่องสถานที่ฝึกซ้อม การประสานงานกับโรงเรียนที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม การจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน

กิจกรรมปลูกกล้วยไม้ การวางแผนและเตรียมการโดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญ ได้แก่ ผู้นำหลักในการทำกิจกรรม คือ วุฒิอาสาที่รู้จักกับสมาคมกล้วยไม้โคราช ซึ่งจะทำหน้าที่ประสานงานและขอความอนุเคราะห์กล้วยไม้และอุปกรณ์การปลูก และผู้สนับสนุนกิจกรรม คือ วุฒิอาสาที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม โดยที่ประชุมแบ่งหน้าที่ให้กับสมาชิกที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การประสานงานขอความความอนุเคราะห์ต้นพันธุ์และอุปกรณ์จากสมาคมกล้วยไม้โคราช การประสานงานผู้ร่วมทำกิจกรรมจากทหาร ช.พัน 3 ค่ายสุรนารี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และการประสานงานกับวัดป่าสาลวันเรื่องสถานที่สำหรับปลูกกล้วยไม้

กิจกรรมศึกษาดูงานกลุ่มเกษตรหนองบุญมาก การวางแผนและเตรียมการโดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญ ได้แก่ ผู้นำหลักในการทำกิจกรรม คือ วุฒิอาสาที่เป็นผู้นำกลุ่มเกษตรหนองบุญมาก ซึ่งจะทำหน้าที่จัดเตรียมสถานที่ศึกษาดูงาน การสาทิตการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร และผู้สนับสนุนกิจกรรม คือ วุฒิอาสาที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม โดยที่ประชุมแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสมาชิกที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การจัดเตรียมพาหนะในการเดินทางไปดูงาน การเตรียมความพร้อมตนเองในการนำความรู้ไปให้คำแนะนำกับเกษตรกร

3.3 การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

การทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องทำให้วุฒิอาสาเกิดความผูกพันในบทบาทของการเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมอง และทำให้มีผลงานเผยแพร่ไปสู่สาธารณชนอย่าง

ต่อเนื่อง ชุมชนรับรู้ถึงความตั้งใจและทุ่มเทของวุฒิอาสา ซึ่งทำให้วุฒิอาสาเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในวงกว้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมด้วยเช่นกัน โดยลักษณะการจัดกิจกรรมของวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมาแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 การจัดกิจกรรมการทำงานอาสาสมัครช่วยเหลือชุมชนและสังคม ซึ่งความถี่ในการจัดกิจกรรมขึ้นอยู่กับว่ามีการร้องขอความช่วยเหลือมายังวุฒิอาสามากน้อยเพียงไร และกลุ่มที่ 2 คือ การจัดกิจกรรมตามเทศกาลหรือเหตุการณ์สำคัญของประเทศ เช่น การถวายความอาลัยแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช วันปีใหม่ วันสงกรานต์ วันแม่ ดังนั้นจึงทำให้มีการจัดกิจกรรมร่วมกันต่อเนื่องได้ตลอดทั้งปี

"เราต้องจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องไม่งั้นสมาชิกเค้าก็จะห่างหายกันไปสมาชิกใหม่เข้ามาก็ไม่ได้ทำอะไร เพราะกิจกรรมเป็นตัวผูกให้สมาชิกได้มาพบปะกันอยู่เสมอ" (พี่สมร, การสนทนากลุ่ม)

"ก่อนหน้าที่ประธานท่านนี้จะมา ก็ได้มีการพูดคุยกันแต่ไม่ได้ทำอะไรที่มันมีความต่อเนื่อง สมาชิกก็เริ่มร่อยหรอไป เพิ่งจะได้มาทำกันจริงๆ จังๆ ก็ตอนนี้" (พี่สมบัติ, การสนทนากลุ่ม)

"เวลาเราก็เหลือน้อยอยากจะทำอะไรที่มันเป็นประโยชน์ไว้ตอนที่เรายังทำไหว ที่ทำไปแล้วเราก็อยากเห็นมันมีคนมายอดต่อไปจะได้ช่วยเหลือคนได้เยอะๆ เราก็ดีใจ" (พี่สาทิต, การสนทนากลุ่ม)

3.4 การติดตามผลการดำเนินงาน

ขั้นตอนนี้ทำให้วุฒิอาสาทราบว่ากิจกรรมหรือโครงการที่จัดขึ้นนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด อะไรคือปัจจัยความสำเร็จของกิจกรรม มีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรที่ต้องปรับปรุงและแก้ไข เพื่อช่วยให้การดำเนินโครงการต่อๆ ไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยในการติดตามผลการดำเนินงานนั้นจะมอบหมายให้วุฒิอาสาที่เป็นผู้นำในกิจกรรมนั้นๆ หรือเป็นวุฒิอาสาในพื้นที่ที่ทำกิจกรรมทำหน้าที่ติดตามผลและมารายงานให้สมาชิกวุฒิอาสาทราบในการประชุมประจำเดือน

"ผมขอรายงานความคืบหน้าในการจัดโครงการสอนจินตคณิตให้กับเด็กในระดับประถม โดยเราได้จัดอบรมถ่ายทอดความรู้ให้กับวุฒิอาสา โดยได้รับความอนุเคราะห์สถานที่จากวุฒิอาสาและทางบ้านพักเด็กและครอบครัว จำนวนทั้งสิ้น 3 ครั้ง และได้นำไปสอนให้กับครู นักเรียน ระดับประถมศึกษาที่สนใจจำนวน" (พี่สุเทพ, การสนทนากลุ่ม)

"ขอขอบคุณคณะวุฒิอาสาที่ไปเยี่ยมชมจิมทอมสัน หากมีสิ่งใดที่จะพัฒนาเพิ่มขึ้นก็ขอให้แนะนำด้วย จากตัวอย่างข้าวที่ปลูกด้วยเทคโนโลยีของจิมทอมสันที่มีระบบน้ำด้วย อนาคตจะเป็นวิสาหกิจชุมชน ให้ผู้ยากไร้ได้มีโอกาสเป็นเจ้าของ" (พี่สมภพ, การสนทนากลุ่ม)

"จากการไปติดตามชมการจัดงานผลผลิตของตำบลหนองไม้ไผ่เห็นความอุดมสมบูรณ์ของผลผลิต โดยเฉพาะทุเรียนมีรสอร่อยมาก แต่เป็นห่วงเรื่องของแมลงวันซึ่งทางคุณสมภพอาจจะไปช่วยให้คำแนะนำตรงนี้ได้" (พี่สุดา, การสทนากลุ่ม)

3.5 การขยายผลการดำเนินงาน

หลักการทำงานร่วมกันของวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมาประการหนึ่ง คือ งานที่ริเริ่มดำเนินการไปแล้วต้องมีผู้สานต่อได้ คือ การส่งต่อความสำเร็จไปยังชุมชนอื่นๆ หรือในพื้นที่ต่างจังหวัดที่ต้องการความช่วยเหลือในเรื่องเดียวกัน เพื่อทำให้องค์ความรู้หรือภูมิปัญญาของวุฒิอาสาได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง และเป็นต้นแบบให้กับวุฒิอาสาธนาคารสมองในจังหวัดอื่นได้นำไปใช้หรือประยุกต์ให้เหมาะสมกับจังหวัดของตน ซึ่งทำให้เกิดเป็นเครือข่ายการพัฒนาสังคมร่วมกัน และทำให้วุฒิอาสาธนาคารสมองได้รับการยอมรับในบทบาทของการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนและสังคมร่วมกับภาครัฐและภาคีเครือข่าย

"ภายหลังจากการอบรมจินตคณิตทางคณะวุฒิอาสาได้นำไปถ่ายทอดให้ความรู้กับเด็กในระดับประถมที่โรงเรียนประชานุเคราะห์ 50 โรงเรียนบ้านจอหอ โรงเรียนบ้านดอนโก่ย และโรงเรียนบ้านยองแยง" (พี่สุเทพ, การสนทนากลุ่ม)

"ขอมอบหมายให้วุฒิอาสาในพื้นที่วัดพลับ ช่วยไปติดตามดูว่าต้นไม้ที่เราเคยไปปลูกนั้น มีทั้งต้นปาล์ม ต้นประดู่แดง ต้นเหลืองปรียาธร ปัจจุบันนี้คงจะโตขึ้นมาก ช่วยไปดูว่าเราจะต้องเข้าไปฟื้นฟูหรือไม่ เพื่อให้เป็นสวนพักผ่อน แหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชน" (พี่สมร, การสนทนากลุ่ม)

"ในฐานะเป็นวุฒิอาสาและเป็นนายกสมาคมเกษตรธรรมชาติ ได้อาสาแก้ปัญหาแมลงวัน กลิ่นเหม็นต่างๆ ซึ่งจะขยายผลไปยังเรือนจำสีคิ้ว โดยมีผู้ใจบุญสนับสนุนให้จัดอบรมให้ความรู้เป็นวิชาชีพกับนักโทษที่จะได้ออกจากเรือนจำ รุ่นละ 30 คน" (พี่สมภพ, การสนทนากลุ่ม)

4. สร้างคน

การสร้างคน คือ การพัฒนาศักยภาพของวุฒิอาสาให้สามารถทำงานอาสาสมัครได้อย่างต่อเนื่องและมีความสุข และการเตรียมความพร้อมสมาชิกใหม่ในสามารถร่วมทำงานอาสาสมัครกับเพื่อนสมาชิกได้ ซึ่งเตรียมความพร้อมนี้ครอบคลุมทั้งในด้านการพัฒนาสุขภาพกาย สุขภาพใจ และทักษะความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานอาสาสมัครและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยแบ่งการเตรียมความพร้อมออกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

4.1 การพัฒนาศักยภาพของสมาชิกวุฒิอาสาเดิม

การพัฒนาสมาชิกเดิมให้พร้อมทำงานอาสาสมัครโดยเริ่มจากการดูแลสุขภาพกายและใจของวุฒิอาสาเป็นสำคัญ พี่สายธารซึ่งมีความรู้ทางการแพทย์จึงได้จัดให้มีโครงการ

ฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวดใหญ่ให้กับสมาชิก การให้ความรู้เรื่องการการออกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุ และการตรวจไขมันใต้ผิวหนังและมวลกล้ามเนื้อ และการดูแลสุขภาพจิตด้วยการให้ความรู้เรื่องการฝึกวิปัสสนากรรมฐานโดยพี่สายทิพย์ นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างทักษะความรู้ด้วยการศึกษาดูงาน เช่น การเยี่ยมชมการดำเนินงานของกลุ่มเกษตรของอำเภอหนองบุญมาก การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการลูกคิดจินตนาการ และการอบรมความรู้และทักษะด้าน ICTS ในหลักสูตร ITCS for Ageing Society เป็นต้น

4.2 การพัฒนาศักยภาพของสมาชิกวุฒิอาสาใหม่

การเตรียมความพร้อมสมาชิกใหม่เริ่มต้นจากการแนะนำสมาชิกใหม่ให้ที่ประชุมรู้จัก โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกใหม่ได้แนะนำตัวกับเพื่อนสมาชิกเพื่อสร้างความคุ้นเคยกัน และกรอกใบสมัครวุฒิอาสาธนาคารสมองเพื่อนำส่งต่อไปยังธนาคารสมองสำหรับลงทะเบียนในฐานข้อมูล และเป็นการแสดงว่าธนาคารสมองมีรูปแบบการดำเนินงานอย่างเป็นทางการและมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งสมาชิกใหม่จะได้รับทราบหลักการในการทำงานร่วมกันและเอกสารแนะนำธนาคารสมอง นอกจากนี้วุฒิอาสาจังหวัดนครราชสีมายังได้จัดทำทะเบียนวุฒิอาสาของกลุ่มเพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานของรัฐและเป็นข้อมูลให้กับสมาชิกได้ใช้ในการติดต่อถึงกันได้โดยสะดวก

5. สร้างการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์เป็นกิจกรรมสำคัญที่ทำให้วุฒิอาสาธนาคารสมองเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในความสามารถและบทบาทของการเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนชุมชนร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งสามารถแบ่งงานประชาสัมพันธ์ออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

5.1 การเผยแพร่ผลการดำเนินงานของวุฒิอาสา

การนำเสนอผลการดำเนินงานของวุฒิอาสาให้เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไปและหน่วยงานของภาครัฐโดยเฉพาะในส่วนของการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจในบทบาทของวุฒิอาสากับการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน และเกิดการบูรณาการความร่วมมือในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนร่วมกัน โดยมีหน่วยงานของรัฐเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงและวุฒิอาสาเป็นผู้เสริมและสนับสนุน ดังตัวอย่างเช่นวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมาได้ทำการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมผ่านสื่อต่างๆ ได้แก่ รายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี จุลสารวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมาซึ่งออกทุก 4 เดือน จุลสารธนาคารสมอง เว็บไซต์ธนาคารสมอง ตลอดจนการนำเสนอผลงานดำเนินงานในการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นและนำเสนอผลงานของวุฒิอาสาร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และการเข้าร่วมประชุมขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศของจังหวัดนครราชสีมา

5.2 การเผยแพร่องค์ความรู้และภูมิปัญญาของวุฒิอาสา

การนำเสนอองค์ความรู้และภูมิปัญญาของวุฒิอาสา เป็นการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้คนในชุมชนหรือผู้ที่สนใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและประกอบอาชีพได้ ซึ่งวุฒิอาสาจังหวัดนครราชสีมาได้มีการจัดทำแผ่นพับเผยแพร่ความรู้ต่างๆ จากวุฒิอาสา เช่น การปลูกมะนาวทนแล้ง การประดิษฐ์สิ่งของจากวัสดุเหลือใช้ เป็นต้น รวมถึงการเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ในหัวข้อต่างๆ ตามที่ได้รับการร้องขอ เช่น การกำจัดแมลงและพาหะนำเชื้อโรค การป้องกันโรคติดต่อในเด็กเล็กและเยาวชน การทำบัญชีครัวเรือน เป็นต้น

นอกจากนี้ การประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของวุฒิอาสานี้ยังเป็นประโยชน์สำหรับการจูงใจและชักชวนให้ผู้เกษียณอายุที่มีศักยภาพสนใจเข้าร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมอง และเป็นพื้นที่สำหรับการชื่นชมและให้เกียรติวุฒิอาสาที่สละเวลาช่วยเหลือสังคมด้วยการมีส่วนร่วมทำงานอาสาสมัคร

จากขั้นตอนต่างๆ ในกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนดังที่กล่าวมาสามารถอธิบายได้ว่าขั้นตอนต่างๆ ดำเนินไปเป็นพลวัตภายใต้หลักการในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสมาชิกยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางในการทำงานอาสาสมัคร เริ่มต้นกระบวนการจากการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันวางแผนและเตรียมการจัดกิจกรรม โดยกระตุ้นให้มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องซึ่งภายหลังจากจัดกิจกรรมแล้วต้องมีการติดตามและขยายผลการดำเนินงาน และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของวุฒิอาสาให้เป็นที่รู้จัก ทุกๆ องค์ประกอบของกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนจะดำเนินไปได้โดยอาศัยการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกเป็นตัวเชื่อมประสานให้แต่ละกระบวนการดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง สรุปเป็นแผนภาพกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองได้ดังภาพประกอบ 12

ภาพประกอบ 12 กระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

การดำเนินการสนทนากลุ่มกับวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมาได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานอาสาสมัครร่วมกัน โดยพลวัตรของกลุ่มช่วยทำให้ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงความคิดเห็นในวงสนทนาร่วมกันถึงเงื่อนไขของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้เป็น 2 ประเด็น ได้แก่ เงื่อนไขจากตัวบุคคล และเงื่อนไขจากสภาพแวดล้อม โดยแต่ละประเด็นจะแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นย่อย (Sub-theme) และแต่ละประเด็นย่อยจะแบ่งออกเป็นหัวข้อหลัก (Categories) และหัวข้อย่อย (Sub-categories) ดังนี้

1. เงื่อนไขจากตัวบุคคล

เงื่อนไขจากตัวบุคคลเป็นสาเหตุภายในตัวบุคคล ในทางพฤติกรรมศาสตร์กำหนดเป็นลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม เช่น ความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม ในที่นี้เงื่อนไขจากตัวบุคคล ประกอบด้วย แรงบันดาลใจและความพอใจ

1.1 แรงบันดาลใจ

แรงบันดาลใจ คือ แรงกระตุ้น หรือสิ่งผลักดันให้ผู้สูงอายุสนใจเข้าร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองเพื่อมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่นที่ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนและสังคมร่วมกับหน่วยงานของภาครัฐ ด้วยการนำความรู้ความสามารถที่กำลังกาย กำลังใจ ของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อใช้ชีวิตในบั้นปลายอย่างมี

คุณค่าและได้ตอบแทนคุณแผ่นดินในฐานะประชาชนชาวไทยคนหนึ่ง ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 หัวข้อหลัก ดังนี้

ก. แรงในตนเอง หมายถึง ความต้องการเป็นที่ยอมรับและเห็นคุณค่าจากสังคม ซึ่งแสดงออกด้วยการใช้ความรู้ความสามารถของตนมาช่วยเหลือชุมชนและสังคม

"การที่ผมได้นำเอาความรู้ที่คิดค้นขึ้นมาเผยแพร่และก็เริ่มมีพวกครูพานักเรียนมาเรียนหรือไม่ก็ชุมชน จนผม ได้ OTOP ผมก็ภาคภูมิใจ" (พี่สาทิต, การสนทนากลุ่ม

"เป็นคนไม่ชอบอยู่ว่างๆ ชอบทำงาน ขอให้ได้ทำงาน มีงานอะไรใครให้ช่วยเหลืออะไรไม่เคยปฏิเสธ เรายังรู้สึกว่ายังมีคุณค่าประโยชน์ต่อสังคม" (พี่สมร, การสัมภาษณ์เชิงลึก)

"การมาทำงานอาสาตรงนี้ทำให้เรายังได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่บ้าง ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการสอนวิปัสสนากรรมฐาน การฝึกสมาธิ" (พี่สายทิพย์, การสัมภาษณ์เชิงลึก)

ข. แรงส่งไปสู่เป้าหมาย หมายถึง วุฒิอาสามีความมุ่งมั่นตั้งใจในการได้ช่วยเหลือผู้อื่นได้ทำประโยชน์เพื่อสังคม และต้องการคงไว้ซึ่งบทบาทของการเป็นผู้ให้

"เคยเข้าร่วมกลุ่มบรรยายเรื่องเกษตรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแล้วมีความสุขที่ได้ทำ เลยมีความรู้สึกว่าอยากจะทุ่มเทเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวมมากขึ้น" (พี่สุดา, การสนทนากลุ่ม)

"คิดว่าการทำงานตรงนี้เป็นการใช้เวลาว่างและก็ได้ช่วยเหลือผู้อื่นก็น่าจะดี ก็เลยตัดสินใจมาเข้าร่วม" (พี่สมบัติ, การสนทนากลุ่ม)

"อะไรที่ทำเพื่อช่วยคนอื่นได้เราก็ยินดี ไม่ว่าจะให้มอบหมายอะไรยกของหรือหยิบจับอะไรก็ได้เพื่อช่วยเพื่อนทำงาน" (พี่สมบูรณ์, การสนทนากลุ่ม)

"เคยช่วยทำงานประเมินคุณภาพการศึกษาก็อยากจะมีช่วยในเรื่องส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในเด็กๆ ต่อไป การเป็นวุฒิอาสาทำให้เรายังได้เป็นผู้ให้แม้ว่าเราจะแก่แล้ว" (พี่สุเทพ, การสนทนากลุ่ม)

ค. แรงรับจากผู้อื่น หมายถึง การมีพลังจากการมีตัวแบบที่ดีในการดำเนินชีวิต และการเป็นผู้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ในที่นี้วุฒิอาสาธนาคารสมองมีสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ 9 เป็นแรงบันดาลใจการทำความดีและเสียสละเพื่อแผ่นดิน จึงเข้าร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองทำงานอาสาสมัครช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อเทิดพระเกียรติและถวายความจงรักภักดี แด่พระองค์ท่านที่ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณต่อประเทศชาติและพสกนิกรชาวไทยเป็นอย่างยิ่ง

"เห็นว่าเป็นพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ฯ ก็คิดว่าดีที่ได้ทำงานถวายท่าน" (พี่สมบัติ, การสนทนากลุ่ม)

"ได้ทำงานรับใช้สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ฯ เพราะเป็นโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ" (พี่สุเทพ, การสนทนากลุ่ม)

"ได้ทำหน้าที่ของพสกนิกรที่ดีในการทำงานช่วยเหลือสังคมตามพระราชดำรัสของสมเด็จพระราชินีฯ" (พี่สมร, การสนทนากลุ่ม)

"ได้ทำงานรับใช้สมเด็จกระบรมราชินีนาถฯ ด้วยการนำประสบการณ์และความรู้ทางด้านการเกษตรมาช่วยเหลือเกษตรกร" (พี่สายทิพย์, การสัมภาษณ์เชิงลึก)

"ที่ตัดสินใจมาทำตรงนี้เพราะได้ทำงานรับใช้สมเด็จพระบรมราชินีนาถ ได้ทำงานอันสืบเนื่องมาจากโครงการในพระราชดำริ" (พี่สนทยา, การสัมภาษณ์เชิงลึก)

1.2 ความพอใจ

ความพอใจ คือ ความรู้สึกทางบวกของวุฒิอาสาที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงานอาสาสมัคร เช่น ความรู้สึกชอบใจ ถูกใจ ในลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน การรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานอาสาสมัครการ เช่น ยอมรับจากชุมชน และภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยการใช้แรงกายแรงใจของตนเอง ทำให้ร่วมทำกิจกรรมด้วยความสนุก

ก. พอใจในงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกชอบลักษณะหรือรูปแบบของการทำงานอาสาสมัครสามารถทำได้โดยง่าย เหมาะสมกับความเป็นผู้สูงอายุ โดยสามารถทำได้โดยไม่เกินกำลังด้วยการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่

"เราทำในสิ่งที่เราทำได้โดยต้องไม่ฝืนร่างกายหรือเกินกำลังของตนเอง" พี่สุดา

"ก็คิดว่างานอาสาไม่ใช่ทุมเทอะไรมาก เพียงแต่ใช้เวลาว่างมาทำ ได้ช่วยเหลือคนอื่นด้วย" (พี่สมบัติ)

"ได้ทำหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของเรา คือเราเป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลและปกป้องตนเองจากโรคติดต่อ" (พี่สมบูรณ์)

ข. พอใจในเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบชอบความสัมพันธ์และมิตรภาพระหว่างผู้ร่วมทำงานอาสาสมัคร ทั้งเพื่อนวุฒิอาสา ภาคีเครือข่าย และคนในชุมชน

"เพื่อนที่เป็นวุฒิอาสาชักชวนกันมาทำตรงนี้ ได้มาทำกิจกรรมด้วยกันก็สนุกดี ไม่เหงา ก็เลยอยู่ด้วยกันตรงนี้มาตลอด" (พี่สาทิต)

"พวกเรามาทำงานกันตรงนี้ทำให้ได้พูดคุยกัน สนุกสนาน สมองเราก็หลั่งเอ็นโดฟินออกมา" (พี่สุเทพ)

"ยังเป็นที่รักของหน่วยงานอยู่ เราจะไปขอความร่วมมือจากใครๆ จากเพื่อนๆ รองผู้ว่าฯ ซึ่งเค้ารู้ว่าเราทำตรงนี้ก็ยินดีมาช่วยกัน" (พี่สุนทร)

ค. พอใจในผลงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบในผลลัพธ์หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากน้ำพักน้ำแรงของวุฒิอาสาที่ได้มาร่วมทำงานอาสาสมัคร

"สิ่งที่ผมได้จากตรงนี้ คือ ประสบการณ์ ความเป็นผู้นำ ทำให้พวกเราดูสง่างาม สมาร์ท ทำให้ผมไม่อยากออกไป" (พี่สุเทพ)

"เราเห็นเขาเอาความรู้ที่เราสอนไปประกอบอาชีพได้ เราก็ภาคภูมิใจที่ทำให้คนทีอาชีพ ช่วยเหลือตัวเองได้ และทำให้สังคมเข้มแข็ง" *(พี่สมร)*

"มาทำงานเป็นวิทยากรตรงนี้เราก็ได้ใช้ประสบการณ์และความรู้ทางด้านเกษตรกรรมให้เกิดประโยชน์ด้วยการให้ความช่วยเหลือเกษตรและผู้ที่สนใจให้เค้าช่วยเหลือตัวเองได้ สามารถนำไปประกอบอาชีพได้" (พี่สนทยา)

2. เงื่อนไขจากสภาพแวดล้อม

เงื่อนไขจากสภาพแวดล้อมเป็นสาเหตุภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม ในที่นี้เงื่อนไขจากตัวบุคคล คือ การได้รับการสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 การได้รับการสนับสนุน

การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือในทำงานอาสาสมัครในด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมอาสาสมัครได้บรรลุตามเป้าหมาย

ก. การได้รับกำลังใจ หมายถึง การเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน ความเข้าอกเข้าใจ และให้ความเชื่อมั่นในตัววุฒิอาสา

"ผมได้รับการชักชวนจากเพื่อนว่าให้มาเป็นวุฒิอาสาช่วยกันทำงานตรงนี้ ไม่ต้องกังวลอะไร เพราะมาช่วยๆ กันทำ" (พี่สาทิต, การสนทนากลุ่ม)

"เรามีความเข้าใจกัน เห็นใจซึ่งกันและกันในบางโอกาสเราไม่สะดวกเราก็แจ้งท่านประธาน ท่านก็เข้าใจและหาคนอื่นไปแทนเรา" (พี่สุนทร, การสนทนากลุ่ม)

"เป็นผู้สูงอายุด้วยกันเราก็จะเข้าใจกันว่างานอะไรเหมาะกับสมาชิกและคอยเป็นกำลังใจให้กันและเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้เป็นผู้นำทำกิจกรรมบ้าง" (พี่สมร, การสัมภาษณ์เชิงลึก)

ข. การได้รับสิ่งของ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนเรื่องแรงงาน สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องไม้เครื่องมือต่างๆ เพื่อใช้จัดกิจกรรมอาสาสมัคร

"ผมได้สอนจินตคณิตให้กับเด็กที่อำเภอบัวใหญ่ฟรี แล้วชาวบ้านก็ช่วยกันออกเงินซื้อลูกคิดซื้อกระดาษ ทำมาตลอด 2 ปี เพราะผู้ปกครองเขาเห็นประโยชน์ตรงนี้ในเรื่องการฝึกกระบวนการคิด" (พี่สุเทพ, การสนทนากลุ่ม)

"ได้รับความอนุเคราะห์ต้นพันธุ์กล้วยไม้และอุปกรณ์จากสมาคมกล้วยไม้ และผู้ร่วมทำกิจกรรมจากทหาร ช.พัน 3 ค่ายสุรนารี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และการประสานงานกับวัดป่าสาลวันเรื่องสถานที่สำหรับปลูกกล้วยไม้" (พี่สมร, การสนทนากลุ่ม)

"ชาวบ้านหรือชุมชนเค้ามาร่วมด้วยความเต็มใจ ถ้าต้องไปเกณฑ์มามันก็คงไม่ใช่ เค้าก็จะมาร่วมทำกิจกรรมโดยตลอด" (พี่สมบูรณ์, การสนทนากลุ่ม)

"บางครั้งก็ได้ทางมหาวิทยาลัยก็ช่วยพิมพ์เอกสารหรือหนังสือเชิญประชุมให้กับทางวุฒิอาสา" (พี่สมร, การสัมภาษณ์เชิงลึก)

ค. การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์สำหรับการจัดกิจกรรมและการประสานงานระหว่างวุฒิอาสา

"ตอนนี้มีช่องทางการสื่อสารที่ทันสมัยขึ้น เช่น ไลน์ เราก็จะมีกลุ่มไลน์วุฒิอาสาในจังหวัดอื่นๆ เพื่อสื่อสารกันว่าใครทำอะไร อันไหนน่าสนใจก็นำไปทำในจังหวัดของตัวเองบ้าง" (พี่สุดา, การสนทนากลุ่ม)

"สมาชิกแต่ละคนก็มีไปเข้าร่วมกับกลุ่มของเค้า อะไรเป็นประโยชน์กับกลุ่มวุฒิอาสาก็เอามาแลกเปลี่ยนกัน มันก็เหมือนเป็นการขยายผลการดำเนินงาน เช่น วิธีการกำจัดแมลงพาหะนำโรคต่างๆ" (พี่สุนทร, การสนทนากลุ่ม)

"ทางธนาคารสมองก็จะมีการแจ้งข่าวสารผ่านมายังประธานในแต่ละจังหวัด เพื่อประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกวุฒิอาสาแต่ละท่านทราบ ทางเราเองก็มีการทำจุลสารเผยแพร่และรายงานสรุปผลการดำเนินงานของวุฒิอาสาประจำปี เพื่อประชาสัมพันธ์ให้กับสมาชิกใหม่และผู้ที่สนใจเข้าร่วมเป็นวุฒิอาสา ส่วนหนึ่งก็รายงานให้กับสภาพัฒน์ฯ ว่าเราทำอะไรกันไปบ้าง" (พี่สมร, การสนทนากลุ่ม)

ง. การได้รับคำแนะนำ หมายถึง การได้รับการตอบรับจากผู้รับความช่วยเหลือ ผลการประเมิน ข้อเสนอแนะ และข้อวิจารณ์ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและต่อยอดงานอาสาสมัคร

"ก็มาเข้าร่วมประชุมเกือบทุกครั้งเพื่อดูว่ากิจกรรมที่เราจัดไปมีผลตอบรับอย่างไรบ้าง คนที่เค้าเป็นหลักในกิจกรรมนั้นๆ เค้าจะมาบอกว่า มีปัญหาอะไรหรือไม่ มีอะไรที่เราต้องไปทำเพิ่มเติมอีกไหม" (พี่สมพร, การสนทนากลุ่ม)

"เราจัดประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน เพื่อวางแผนงานและทบทวนว่ากิจกรรมที่ผ่านมาเป็นอย่างไร มีใครสานต่อจากเราหรือไม่ บางทีก็ส่งคนไปดูว่ากิจกรรมที่จัดไปแล้วเป็นอย่างไรบ้าง" (พี่สมร, การสนทนากลุ่ม)

จากเงื่อนไขทั้งจากภายในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน สามารถสรุปออกมาเป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบ 13

ภาพประกอบ 13 เงื่อนไขของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ข้อค้นพบเกี่ยวกับเงื่อนไขของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนจากการสนทนากลุ่มร่วมกับการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมากำหนดเป็นตัวแปรเชิงเหตุในการวิจัยระยะที่ 2 ดังตาราง 14

ตาราง 14 ตัวแปรเชิงเหตุในการวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยระยะที่ 1		การวิจัยระยะที่ 2	
ประเด็นหลัก	**ประเด็นรอง**	**ตัวแปรแฝง**	**ตัวแปรสังเกต**
แรงบันดาลใจ	- แรงส่งไปสู่เป้าหมาย - แรงในตนเอง - แรงรับจากผู้อื่น	แรงจูงใจอาสา	- ต้องการให้สังคมเห็นคุณค่าในตนเอง - มีเป้าหมายหมายในการช่วยเหลือผู้อื่น - ได้ทำงานสนองพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ
ความพอใจ	- พอใจในงานที่ทำ - พอใจในเพื่อนร่วมงาน - พอใจในผลงาน	ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร	- ความพึงพอใจต่อลักษณะงานอาสาสมัครที่ทำ - ความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงานอาสาสมัคร - ความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร
การได้รับการสนับสนุน	- การได้รับกำลังใจ - การได้รับสิ่งของ - การได้รับข้อมูล - การได้รับคำแนะนำ	การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร	- การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ - การสนับสนุนทางสังคมด้านสิ่งของ - การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร - การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินคุณค่า

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นเงื่อนไขของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนประกอบ ด้วยเงื่อนไขจากตัวบุคคลและเงื่อนไขจากสภาพแวดล้อม ดังนี้

1) แรงบันดาลใจ ประกอบด้วย แรงส่งไปสู่เป้าหมาย แรงในตนเอง และแรงรับจากผู้อื่น ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเป็นตัวแปรเชิงเหตุในการวิจัยระยะที่ 2 ได้เป็น แรงจูงใจอาสา โดยมีตัวแปรสังเกต คือ 1) ต้องการให้สังคมเห็นคุณค่าในตนเอง 2) มีเป้าหมายหมายในการช่วยเหลือผู้อื่น และ 3) ได้ทำงานสนองพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ

2) ความพอใจ ประกอบด้วย พอใจในงานที่ทำ พอใจในเพื่อนร่วมงาน และพอใจในผลงาน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเป็นตัวแปรเชิงเหตุในการวิจัยระยะที่ 2 ได้เป็น ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร โดยมีตัวแปรสังเกต คือ 1) ความพึงพอใจต่อลักษณะงานอาสาสมัครที่ทำ 2) ความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงานอาสาสมัคร และ 3) ความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร

3) การได้รับการสนับสนุน ประกอบด้วย การได้รับกำลังใจ การได้รับสิ่งของ การได้รับข้อมูล และการได้รับคำแนะนำ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเป็นตัวแปรเชิงเหตุในการวิจัยระยะที่ 2 ได้เป็น การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร โดยมีตัวแปรสังเกต คือ 1) การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ 2) การสนับสนุนทางสังคมด้านสิ่งของ 3) การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร และ 4) การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินคุณค่า

ตอนที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อตอบจุดมุ่งหมายการวิจัยที่ 2 คือ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ซึ่งผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 6 ส่วน โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และอักษรย่อแทนตัวแปร
3. การสังเคราะห์นิยามปฏิบัติการและการพัฒนาข้อคำถาม
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร
   4.1 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร
   4.2 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
6. การวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นวุฒิอาสาจาก 12 จังหวัด รวมจำนวนทั้งสิ้น 319 คน มีข้อมูลพื้นฐานดังตาราง 15

ตาราง 15 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไปตามผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	196	61.44
หญิง	123	38.56
อายุ		
น้อยกว่า 50 ปี	6	1.88
51-60 ปี	31	9.72
61-70 ปี	183	57.37
71-80 ปี	93	29.15
มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	6	1.88
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	75	23.51
ปริญญาโท	157	49.22
สูงกว่าปริญญาโท	87	27.27
รวม	319	100.00

จากตารางพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 61.44) มีอายุระหว่าง 61-70 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 57.37) นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 49.22

ส่วนที่ 2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และอักษรย่อแทนตัวแปร

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ตาราง 16 สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

สัญลักษณ์	ค่าสถิติ
n	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\overline{X}$	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Skewness	ความเบ้ (Skewness)
Kurtosis	ความโด่ง (Kurtosis)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
χ^2.,	ค่าไคสแควร์ (Chi-square)
df	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
GFI, NFI	ดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วย ดัชนี GFI(Goodness of Fit), ดัชนี NFI(Normal Fit Index)
CFI	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) (Comparative Fit Index)
RMSEA	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือของการประมาณค่า(Root Mean Square Error of Approximation)
AGFI	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit index)
RMR	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (Root Mean Square Residual)
b	สัมประสิทธิ์การถดถอยปกติ (Unstandardize Regression Coefficient)
B	สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardize Regression Coefficient)
S.E.	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน(Standard Error)
R^2	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง Squared Multiple Correlation)
t	ค่าสถิติ t-distribution
P	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้
DE	ค่าอิทธิพลทางตรง
IE	ค่าอิทธิพลทางอ้อม
TE	ค่าอิทธิพลทางรวม

สัญลักษณ์ของเครื่องหมายในการวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรล

หมายถึง ตัวแปรแฝง (Latent Variable)

หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable)

หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยตัวแปรที่ปลายลูกศรก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงโดยตรงต่อตัวแปรที่หัวลูกศร

หมายถึง ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ไม่ทราบทิศทางความเป็นสาเหตุ

ตาราง 17 อักษรย่อแทนตัวแปร

อักษรย่อ	**ตัวแปร**
Mot	แรงจูงใจอาสา
Motiv1	ด้านต้องการให้สังคมเห็นคุณค่าในตนเอง
Motiv2	ด้านมีเป้าหมายหมายในการช่วยเหลือผู้อื่น
Motiv3	ด้านได้ทำงานสนองพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์
Soc	การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร
SocSup1	ด้านการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์
SocSup2	ด้านการสนับสนุนทางสังคมด้านสิ่งของ
SocSup3	ด้านการสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร
SocSup4	ด้านการสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินคุณค่า
Sat	ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร
Sat1	ด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงานอาสาสมัครที่ทำ
Sat2	ด้านความพึงพอใจต่อผู้ร่วมทำงานอาสาสมัคร
Sat3	ด้านความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร
Beh	พฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน
Beh1	ด้านการทำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนในรูปของทรัพย์สินเงินทอง
Beh2	ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่น
Beh3	ด้านการทำงานด้วยความสมัครใจ
Beh4	ด้านการทำงานด้วยความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตน
Beh5	ด้านการทำงานด้วยความสุขใจ
Beh6	ด้านการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3 การสังเคราะห์นิยามปฏิบัติการและการพัฒนาข้อคำถาม

ผู้วิจัยสังเคราะห์นิยามปฏิบัติการโดยพิจารณาจากผลการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 ด้วยวิธีเชิงคุณภาพและสร้างข้อคำถามจากนิยามเชิงปฏิบัติการ พบว่ามี 4 องค์ประกอบหลัก และ 16 องค์ประกอบย่อย และนำมาสร้างเป็นข้อคำถามจำนวน 48 ข้อ เป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับองค์ประกอบ 1-3 และมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ปฏิบัติน้อยที่สุด ปฏิบัติน้อย ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ปฏิบัติค่อนข้างมาก ปฏิบัติมาก และปฏิบัติมากที่สุด สำหรับองค์ประกอบ 4 โดยมีรายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของแบบวัดการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนข้อ
1. แรงจูงใจอาสา	1.1 ต้องการให้สังคมเห็นคุณค่าในตนเอง	3
	1.2 มีเป้าหมายหมายในการช่วยเหมือผู้อื่น	3
	1.3 ได้ทำงานสนองพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์	3
รวมข้อคำถามองค์ประกอบแรงจูงใจอาสา		**9**
2. ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร	2.1 ความพึงพอใจต่อลักษณะงานอาสาสมัครที่ทำ	3
	2.2 ความพึงพอใจต่อผู้ร่วมทำงานอาสาสมัคร	3
	2.3 ความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร	3
รวมข้อคำถามองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร		**9**
3. การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร	3.1 การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์	3
	3.2 การสนับสนุนทางสังคมด้านสิ่งของ	3
	3.3 การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร	3
	3.4 การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินคุณค่า	3
รวมข้อคำถามองค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร		**12**
4. พฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน	4.1 การทำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนในรูปของทรัพย์สินเงินทอง	3
	4.2 การทำงานเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่น	3
	4.3 การทำงานด้วยความสมัครใจ	3
	4.4 การทำงานด้วยความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตน	3
	4.5 การทำงานด้วยความสุขใจ	3
	4.6 การทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง	3
รวมข้อคำถามองค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน		**18**
รวมข้อคำถามทั้งหมด		**48**

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ 2 ประเด็นดังนี้

4.1 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

การตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้เป็นการตรวจสอบว่ามีการแจกแจงแบบปกติหรือไม่โดยพิจารณาจากความเบ้ความโด่งซึ่งการแจกแจงของตัวแปรที่เป็นแบบปกติควรมีค่าความเบ้ระหว่าง + 1.0 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง + 1.0 (George; & Mallery. 2006: 98-99) แต่อย่างไรก็ตามค่าทั้งสองสามารถยืดหยุ่นได้เป็นค่าที่อยู่ระหว่าง +2.0 ซึ่งค่าการแจกแจงของตัวแปรในงานวิจัยอยู่ภายในขอบเขตดังกล่าว

จากตาราง 19 พบว่าตัวแปรที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามระดับความคิดเห็นหรือความรู้สึกทุกตัวมีค่าความเบ้และค่าความโด่งที่แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติโดยแรงจูงใจอาสาด้านได้ทำงานสนองพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ (Motiv3) มีค่าความเบ้ต่ำที่สุด -1.83 และค่าความโด่ง 2.77 ตามลำดับ และด้านต้องการให้สังคมเห็นคุณค่าในตนเอง (Motiv1) มีค่าความเบ้สูงสุดที่ -0.89 และค่าความโด่ง 0.42 ตามลำดับซึ่งจากค่าความเบ้ความโด่งของตัวแปรสังเกตที่วัดระดับความคิดเห็นหรือความรู้สึกพบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ

ในขณะที่ตัวแปรเรื่องการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครด้านการสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินคุณค่า (SocSup4) โดยมีค่าความเบ้ต่ำที่สุด -0.82 และค่าความโด่ง 0.55 ตามลำดับ และด้านการสนับสนุนทางสังคมด้านสิ่งของ (SocSup2) โดยมีค่าความเบ้สูงสุดที่ -0.34 และค่าความโด่ง 0.09 ตามลำดับซึ่งจากค่าความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกตที่วัดระดับความคิดเห็นหรือความรู้สึกพบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ

ตัวแปรเรื่องความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงานอาสาสมัครที่ทำ (Sat1) โดยมีค่าความเบ้ต่ำที่สุด -1.44 และค่าความโด่ง 2.98 ตามลำดับ และด้านความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร (Sat3) โดยมีค่าความเบ้สูงสุดที่ -0.96 และค่าความโด่ง 0.77 ตามลำดับซึ่งจากค่าความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกตที่วัดระดับความคิดเห็นหรือความรู้สึกพบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ

ส่วนตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน พบว่า ความเบ้และความโด่งที่แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติเช่นกันโดยพบว่าตัวแปรด้านการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง (Beh6) มีค่าความเบ้ต่ำสุดที่ -1.49 โดยมีค่าความโด่งอยู่ที่ 2.71 และตัวแปรด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่น (Beh2) มีค่าความเบ้สูงสุดที่ -0.84 และมีค่าความโด่งที่ 0.02

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ค่าความโด่งของข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปรสังเกตในการวิจัยในกลุ่มรวม

ตัวแปร	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
Motiv1	319	3.33	6.00	5.37	0.56	-0.89	0.42
Motiv2	319	3.00	6.00	5.40	0.60	-1.10	1.30
Motiv3	319	4.00	6.00	5.76	0.44	-1.83	2.77
SocSup1	319	1.67	6.00	4.81	0.82	-0.80	1.05
SocSup2	319	1.00	6.00	3.94	1.05	-0.34	0.09
SocSup3	319	1.00	6.00	4.23	1.08	-0.56	0.32
SocSup4	319	1.00	6.00	4.17	1.15	-0.82	0.55
Sat1	319	1.00	6.00	4.91	0.93	-1.44	2.98
Sat2	319	1.00	6.00	5.06	0.82	-1.27	2.84
Sat3	319	2.67	6.00	5.30	0.71	-0.96	0.77
Beh1	319	2.00	6.00	5.26	0.83	-1.04	0.38
Beh2	319	3.33	6.00	5.31	0.69	-0.84	0.02
Beh3	319	3.33	6.00	5.45	0.67	-1.30	1.14
Beh4	319	3.00	6.00	5.35	0.74	-1.33	1.21
Beh5	319	3.33	6.00	5.44	0.64	-1.10	0.39
Beh6	319	2.00	6.00	5.27	0.77	-1.49	2.71

4.2 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงโดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว (Bivariate relationship) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

จากตาราง 20 พบว่ากลุ่มรวมตัวแปรสังเกตที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันทั้งเชิงบวกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.152 ถึง 0.776 ($p < .01$) โดยที่หากพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน พบว่า พฤติกรรมด้านการทำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนในรูปของทรัพย์สินเงินทองมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับแรงจูงใจอาสาด้านมีเป้าหมายหมายในการช่วยเหลือผู้อื่น ($r=0.520$, $p < .01$) พฤติกรรมด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครด้านการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ ($r=0.647$, $p < .01$) พฤติกรรมด้านการทำงานด้วยความสมัครใจมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครด้านความพึงพอใจต่อผู้ร่วมทำงานอาสาสมัคร ($r=0.520$, $p < .01$) พฤติกรรมด้านการทำงานด้วยความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครด้านความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร ($r=0.647$, $p < .01$) พฤติกรรมด้านการทำงานด้วยความสุขใจมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับแรงจูงใจอาสาด้านมีเป้าหมายหมายในการช่วยเหลือผู้อื่น ($r=0.655$, $p < .01$) และพฤติกรรมด้านการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับแรงจูงใจอาสาด้านมีเป้าหมายหมายในการช่วยเหลือผู้อื่น ($r=0.592$, $p < .01$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร Tabachnick และ Fidell (2001: 82-83) ที่ได้เสนอว่าหากตัวแปรมีความสัมพันธ์เกินกว่า 0.90 จะเกิดปัญหาภาวะร่วมกันเส้นตรง (Multicollinearity) ดังนั้นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ไม่มีตัวแปรที่มีค่าเกินกว่า 0.90 จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดไม่มีปัญหาภาวะร่วมกับเส้นตรงเชิงพหุ ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อไป

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในกลุ่มรวม

ตัวแปร	Motiv1	Motiv2	Motiv3	SocSup1	SocSup2	SocSup3	SocSup4	Sat1	Sat2	Sat3	Beh1	Beh2	Beh3	Beh4	Beh5	Beh6
Motiv1	1															
Motiv2	0.492**	1														
Motiv3	0.431**	0.412**	1													
SocSup1	0.468**	0.468**	0.501**	1												
SocSup2	0.287**	0.356**	0.085	0.423**	1											
SocSup3	0.245**	0.262**	0.057	0.347**	0.672**	1										
SocSup4	0.273**	0.152**	0.087	0.269**	0.441**	0.700**	1									
Sat1	0.473**	0.366**	0.334**	0.544**	0.367**	0.377**	0.415**	1								
Sat2	0.392**	0.432**	0.237**	0.496**	0.518**	0.501**	0.504**	0.712**	1							
Sat3	0.558**	0.495**	0.457**	0.651**	0.346**	0.298**	0.292**	0.660**	0.658**	1						
Beh1	0.435**	0.520**	0.163**	0.329**	0.351**	0.365**	0.308**	0.325**	0.440**	0.341**	1					
Beh2	0.522**	0.550**	0.454**	0.647**	0.261**	0.181**	0.170**	0.426**	0.423**	0.608**	0.501**	1				
Beh3	0.394**	0.431**	0.334**	0.460**	0.294**	0.276**	0.202**	0.409**	0.520**	0.492**	0.591**	0.672**	1			
Beh4	0.487**	0.504**	0.406**	0.546**	0.321**	0.180**	0.197**	0.534**	0.481**	0.647**	0.532**	0.763**	0.643**	1		
Beh5	0.543**	0.655**	0.404**	0.511**	0.385**	0.244**	0.210**	0.531**	0.511**	0.639**	0.443**	0.698**	0.535**	0.724**	1	
Beh6	0.489**	0.592**	0.367**	0.561**	0.334**	0.240**	0.175**	0.568**	0.504**	0.555**	0.501**	0.713**	0.605**	0.721**	0.776**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ความเที่ยงตรงเชิงองค์ประกอบ

การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง พิจารณาความกลมกลืนของผลลัพธ์ (Component Fit Measure) ในส่วนของโมเดลการวัด (Measurement Model) ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงในแต่ละองค์ประกอบภายในโมเดล

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	Factor Loading			t	R^2
		b	S.E.	B		
Mot	Motiv1	0.41	0.03	0.74	14.05**	0.54
	Motiv2	0.41	0.04	0.68	11.16**	0.46
	Motiv3	0.26	0.03	0.60	9.71**	0.36
Soc	SocSup1	0.38	0.05	0.47	7.90**	0.22
	SocSup2	0.95	0.07	0.91	13.71**	0.82
	SocSup3	0.80	0.07	0.74	11.75**	0.55
	SocSup4	0.56	0.07	0.49	7.90**	0.24
Sat	Sat1	0.79	0.04	0.85	18.47**	0.72
	Sat2	0.69	0.04	0.84	17.38**	0.71
	Sat3	0.55	0.04	0.78	15.61**	0.61
Beh	Beh1	0.50	0.04	0.60	11.19**	0.36
	Beh2	0.60	0.03	0.87	19.10**	0.76
	Beh3	0.50	0.03	0.75	15.12**	0.56
	Beh4	0.65	0.03	0.88	19.39**	0.77
	Beh5	0.52	0.03	0.81	16.96**	0.66
	Beh6	0.64	0.04	0.82	17.30**	0.67

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลวิเคราะห์ความเที่ยงตรงในแต่ละองค์ประกอบสรุปได้ว่าแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองในแต่ละองค์ประกอบต่างมีความตรง(Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนัก

ปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, P. 1994: 28-41) โดยสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจอาสา (Mot) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ได้แก่ ด้านต้องการให้สังคมเห็นคุณค่าในตนเอง (Motiv1) ด้านมีเป้าหมายหมายในการช่วยเหลือผู้อื่น (Motiv2) และด้านได้ทำงานสนองพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ (Motiv3) พบว่า ตัวแปรสังเกตทั้งหมดต่างมีความสอดคล้องกับแรงจูงใจอาสาซึ่งเป็นตัวแปรแฝงมีน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (P<0.01) ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) เท่ากับ 0.74, 0.68 และ 0.60 ตามลำดับ แต่ละปัจจัยสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจอาสาได้ร้อยละ 54, 46 และ 36 ตามลำดับ

การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร (Soc) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ (SocSup1) การสนับสนุนทางสังคมด้านสิ่งของ (SocSup2) การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร (SocSup3) และการสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินคุณค่า (SocSup4) พบว่า ตัวแปรสังเกตทั้งหมดมีความสอดคล้องกับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครซึ่งเป็นตัวแปรแฝงมีน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (P<0.01) ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) เท่ากับ 0.47, 0.91, 0.74 และ 0.49 ตามลำดับ แต่ละปัจจัยสามารถอธิบายความผันแปรของการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครได้ร้อยละ 22, 82, 55 และ 24 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร (Sat) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ได้แก่ ด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงานอาสาสมัครที่ทำ (Sat1) ด้านความพึงพอใจต่อผู้ร่วมทำงานอาสาสมัคร (Sat2) และด้านความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร (Sat3) พบว่า ตัวแปรสังเกตทั้งหมดต่างมีความสอดคล้องกับแรงจูงใจอาสาซึ่งเป็นตัวแปรแฝง มีน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (P<0.01) ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) เท่ากับ 0.85, 0.84 และ 0.78 ตามลำดับและแต่ละปัจจัยสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจอาสาได้ร้อยละ 72, 71 และ 61 ตามลำดับ

พฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน (Beh) ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกต ได้แก่ ด้านการทำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนในรูปของทรัพย์สินเงินทอง (Beh1) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่น (Beh2) ด้านการทำงานด้วยความสมัครใจ(Beh3) ด้านการทำงานด้วยความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตน(Beh4)ด้านการทำงานด้วยความสุขใจ (Beh5) และด้านการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง (Beh6) พบว่า ตัวแปรสังเกตทั้งหมดต่างมีความสอดคล้องกับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครซึ่งเป็นตัวแปรแฝงซึ่งมีน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (P<0.01) ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) เท่ากับ 0.60, 0.87, 0.75, 0.88, 0.81 และ 0.82 ตามลำดับและแต่ละปัจจัยสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนได้ร้อยละ 36, 76, 56, 77, 66 และ 67 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองจากกรอบทฤษฎีพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน แนวคิดเรื่องแรงจูงใจอาสา แนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร รวมถึงผลวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยสามารถพัฒนาแบบจำลองในรูปสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model Analysis: SEM) ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปได้ดังภาพประกอบ 14

ภาพประกอบ 14 แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองจาก กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพประกอบ 14 การวิเคราะห์แบบจำลอง (ก่อนปรับโมเดล) และความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) พบว่า สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 7.795 ซึ่งไม่ผ่านหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ น้อยกว่า 3 ดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ NFI =0.91, CFI =0.92 จะผ่านเกณฑ์แต่ดัชนี GFI = 0.77, AGFI =0.68 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ 0.90 ในขณะที่ดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.08 พบว่าแบบจำลองก่อนการปรับมีค่าดัชนี RMR = 0.081 และค่าดัชนี RMSEA = 0.146 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.08 สรุปได้ว่าแบบจำลองเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองในกลุ่มวุฒิอาสา (ก่อนปรับโมเดล) ที่พัฒนาขึ้นยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เท่าที่ควร

ภาพประกอบ 15 แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง (ก่อนปรับโมเดล)

ผู้วิจัยดำเนินการปรับแก้แบบจำลองให้มีความกลมกลืนมากขึ้นโดยพิจารณาค่าดัชนี Modification Indices (MI) แนะนำให้ปรับและยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตในแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสัมพันธ์กันโดยพิจารณาตามหลักทฤษฎีและความเป็นไปได้ในการอภิปรายผลซึ่งจากการปรับแบบได้มีการเพิ่มค่าความสัมพันธ์จำนวน 68 พารามิเตอร์ และทำการตัดข้อมูลที่เกิด (Outliner) จำนวน 5 ข้อมูล จนทำให้สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระน้อยกว่า 3 โดยมีผลการวิเคราะห์สามารถแสดงผลได้ดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์	
		ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
χ^2/df	< 3	7.795	1.024
GFI	≥ 0.90	0.77	0.99
CFI	≥ 0.90	0.92	1.00
NFI	≥ 0.90	0.91	1.00
RMSEA	≤0.08	0.146	0.009
AGFI	≥ 0.90	0.68	0.95
RMR	≤0.08	0.081	0.014
	สรุป	ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์	กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ภาพประกอบ 16 แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง (หลังปรับโมเดล)

จากภาพประกอบ 16 แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง (หลังปรับโมเดล) ความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) พบว่าสัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ1.024 ซึ่งน้อยกว่า 3 ผ่านหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่าดัชนีทุกตัวได้แก่ GFI =0.99, AGFI = 0.95, NFI =1.00, CFI =1.00 ผ่านเกณฑ์ดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.08 พบว่าดัชนี RMR = 0.014 และ RMSEA = 0.009 ผ่านเกณฑ์เช่นเดียวกันจึงสรุปได้ว่าแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองเชิงประจักษ์ดังตาราง 22

การพิจารณาโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง โดยจะพิจารณาความกลมกลืนของผลลัพธ์ (Component Fit Measure) ในส่วนของโมเดลโครงสร้าง (Structural Model) โดยพบว่าประสิทธิภาพของปัจจัยเชิงสาเหตุภายใต้โมเดลในการพยากรณ์ของพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครโดยพบว่าแรงจูงใจอาสาการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครและความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนมีความเที่ยงตรง (Joreskog; & Sorbom. 1993: 26) เนื่องจากมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) เท่ากับ 0.89 หรือคิดเป็นร้อยละ 89.0 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไปและยังพบว่า แรงจูงใจอาสาส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครมีความเที่ยงตรงเนื่องจากมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) เท่ากับ 0.85 หรือคิดเป็นร้อยละ 85.0 มีความสามารถในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครได้ดีและยอมรับได้ (Saris; & Strenkhorst. 1984: 282) ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองของตัวแปร

ตัวแปรผล	อิทธิผล	ตัวแปรเหตุ		
		แรงจูงใจอาสา	การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร	ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร
ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร	DE	0.95**	-	-
	IE	-	-	-
	TE	0.95**	-	-
	R^2	0.89		
พฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน	DE	0.90*	0.01	0.67**
	IE	0.63**	-	-
	TE	0.27**	0.01	0.67**
	R^2	0.85		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง โดยจะพิจารณาความกลมกลืนของผลลัพธ์ (Component Fit Measure) ในส่วนของแบบจำลองเชิงโครงสร้าง (Structural Model) โดยผู้วิจัยอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังตาราง 24

ตาราง 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	
	อิทธิพล	ยอมรับ/ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1 (H1) แรงจูงใจอาสามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน	DE = 0.27	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 (H2) การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน	DE = 0.001	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3 (H3) ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน	DE = 0.67	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4 (H4) แรงจูงใจอาสามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร	DE = 0.95	ยอมรับ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 แรงจูงใจอาสามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจอาสามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.27 เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจอาสามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ ตัวแปรที่ส่งผลอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนมากที่สุด คือ แรงจูงใจอาสา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.90 ตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัย พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.01 เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01ผลการวิจัยนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.67 เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 แรงจูงใจอาสามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจอาสามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.95 เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4

ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัยในส่วนนี้เป็นการตอบความมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อค้นหาแนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง โดยนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยในระยะที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองมาเป็นกรอบการสร้างแนวคำถามเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง โดยผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 แนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

1) ด้านบุคคล

2) ด้านกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 3 สรุปได้ดังตาราง 25

ตาราง 25 ข้อมูลกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 3

ลำดับที่	ชื่อสมมติ	เพศ	สังกัด	ความเชี่ยวชาญ/ตำแหน่งเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัคร
1	คุณนิดา	หญิง	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	ประสานและอำนวยการธนาคารสมอง/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
2	คุณบุญชัย	ชาย	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	ประสานและอำนวยการธนาคารสมอง/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
3	คุณวีระ	ชาย	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	ที่ปรึกษาด้านผู้สูงอายุ
4	คุณอิสระ	ชาย	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	ที่ปรึกษาด้านผู้สูงอายุ
5	คุณจักริน	ชาย	ธนาคารสมอง	การศึกษา การปกครอง ด้านบริหารจัดการและบริหารธุรกิจ/ประธานวุฒิอาสา

ตาราง 25 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสมมติ	เพศ	สังกัด	ความเชี่ยวชาญ/ตำแหน่งเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัคร
6	คุณระวี	ชาย	ธนาคารสมอง	การเกษตร การเงิน การคลัง งบประมาณ/ประธานวุฒิอาสา
7	คุณยินดี	ชาย	ธนาคารสมอง	การศึกษา สถาปัตยกรรม บริหารจัดการและบริหารธุรกิจ /ประธานวุฒิอาสา
8	คุณฉัตรชัย	ชาย	ธนาคารสมอง	สังคม ชุมชน แรงงาน/ประธานวุฒิอาสา
9	คุณราเชน	ชาย	ธนาคารสมอง	การศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/ประธานวุฒิอาสา
10	คุณลักษณ์	ชาย	ธนาคารสมอง	การศึกษา สังคม ชุมชน แรงงาน/ประธานวุฒิอาสา
11	คุณลิขิต	ชาย	ธนาคารสมอง	การศึกษา การปกครอง การเมือง คมนาคมและการสื่อสาร/ประธานวุฒิอาสา
12	คุณตะวัน	ชาย	ธนาคารสมอง	การเกษตร/ประธานวุฒิอาสา
13	คุณมานะ	ชาย	ธนาคารสมอง	วิศวกรรม สังคม ชุมชน แรงงาน การวางแผนพัฒนา/ประธานวุฒิอาสา
14	คุณพิภพ	ชาย	ธนาคารสมอง	การศึกษา/ประธานวุฒิอาสา
15	คุณมงคล	ชาย	ธนาคารสมอง	วิศวกรรม กฎหมาย การประชาสัมพันธ์ คมนาคมและการสื่อสาร/ประธานวุฒิอาสา
16	คุณสมัย	ชาย	ธนาคารสมอง	การศึกษา/ประธานวุฒิอาสา
17	คุณโสภณ	ชาย	ธนาคารสมอง	การศึกษา/ประธานวุฒิอาสา
18	คุณพัฒนา	ชาย	ธนาคารสมอง	การศึกษา สังคม ชุมชน/ประธานวุฒิอาสา

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 3 ประกอบด้วยวุฒิอาสาธนาคารสมองจำนวน 14 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับผู้สูงอายุ 2 ท่าน และเจ้าหน้าที่ในกลุ่มประสานและอำนวยการธนาคารสมอง สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวม 18 ท่าน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องการศึกษา ชุมชน และสังคม

ส่วนที่ 2 แนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

ผู้วิจัยค้นหาแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ประสานและอำนวยการธนาคารสมอง ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุ และประธานวุฒิอาสาธนาคารสมองในเรื่องการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ประเด็นหลักของข้อค้นพบแบ่งออกได้เป็น 2 มิติ คือ มิติด้านบุคคล และมิติด้านกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้านบุคคล

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครของวุฒิอาสาธนาคารสมองจำนวน 18 ท่าน ในประเด็นการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนให้กับบุคคล เรื่องแรงจูงใจอาสาและความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครให้กับวุฒิอาสาธนาคารสมอง สรุปแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนที่สำคัญได้ดังนี้

1.1 ด้านแรงจูงใจอาสา

การส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในประเด็นการส่งเสริมแรงจูงใจอาสาให้กับวุฒิอาสาธนาคารสมอง สรุปแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนที่สำคัญได้ดังนี้

ก) สร้างคุณค่าในตนเอง

การส่งเสริมแรงจูงใจอาสาเพื่อให้รู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง สามารถทำได้โดยการพูดหรือการอธิบายทั้งในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น ในการประชุมประจำเดือนหรือการพูดคุยเป็นรายบุคคล เพื่อจูงใจให้วุฒิอาสาเห็นว่า การทำงานอาสาสมัครทำให้วุฒิอาสาได้ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นด้วยการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ถึงแม้จะยุติบทบาทจากการทำงานประจำหรือการทำงานเพื่อการเลี้ยงชีพแต่ยังคงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อสังคม และเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้การทำงานอาสาสมัครทำให้วุฒิอาสาได้รับการยอมรับในสังคมในฐานะของการผู้ให้แก่สังคมมิใช่ภาระที่ต้องดูแล ดังนั้นการทำงานอาสาสมัครจึงเป็นการสร้างคุณค่าในตนเองให้กับวุฒิอาสาด้วยการสร้างคุณค่าให้กับผู้อื่น

"ผู้สูงอายุบางท่านก็ยังมีความรู้ความสามารถที่จะช่วยสังคมได้ เราก็บอกเค้าว่า การมาทำตรงนี้มันแสดงให้สังคมเห็นว่าผู้สูงอายุไม่ใช่ภาระสังคม แต่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เราทุกคนก็ทราบดีว่าตอนนี้เมืองไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว" (คุณนิดา)

"ส่วนใหญ่เราจะจูงใจให้เขาเห็นว่าการมาทำงานอาสาสมัครทำให้ได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ ทำให้เป็นผู้สูงอายุที่มีคุณค่า" (คุณบุญชัย)

"อย่างผมถึงแม้จะเกษียณมาหลายปีแต่ก็ยังไม่ได้หยุดทำงานเลย เพราะเราก็อยากมีส่วนช่วยพัฒนาชุมชนของเรา ทั้งในกลุ่มผู้สูงอายุและคนในชุมชนในเขามีอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และก็มีโอกาสได้เป็นวิทยากรให้ความรู้กับนักเรียน ทำให้ชีวิตเรามีคุณค่ามีความหมาย" (คุณอิสระ)

"การทำงานอาสาสมัครทำให้ชีวิตมีค่ามากขึ้น ชีวิตมีความหมายมากขึ้นจากการพัฒนาชุมชน สังคม ให้ประเทศชาติพัฒนาต่อเนื่องมากขึ้น" (คุณฉัตรชัย)

"มีความภาคภูมิใจที่เราสามารถแสดงศักยภาพของเราที่มีอยู่มาร่วมคิดแก้ไขปัญหาให้ชุมชนในพื้นที่ของเรา รวมถึงผู้คนที่เดือดร้อนสามารถคลายปัญหาสิ่งเหล่านี้ได้" (คุณฉัตรชัย)

ข) เสริมกำลังให้สังคม

การส่งเสริมแรงจูงใจอาสาเพื่อการกระตุ้นให้วุฒิอาสาเห็นว่าการทำงานอาสาสมัครทำให้วุฒิอาสาได้กลับเข้าสู่การเป็นกำลังแรงงานในระบบอีกครั้ง ด้วยการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนและสร้างสังคมให้น่าอยู่ร่วมกับหน่วยงานของรัฐและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เวลาว่างจากการยุติบทบาทจากการทำงานประจำมาทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเสียสละเวลามาช่วยเหลือสังคมนี้ทำให้วุฒิอาสาได้รับการยอมรับนับถือในสังคมและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกหลานและคนในชุมชน

"การทำงานอาสาสมัครทำให้เราได้มีโอกาสขับเคลื่อนเศรษฐกิจในชุมชนให้เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและผลักดันให้จังหวัดเป็นแหล่งท่องเที่ยว แหล่งเศรษฐกิจ " (คุณพัฒนา)

"การเป็นวุฒิอาสาอย่างน้อยช่วยเหลือประเทศและทำให้ผู้สูงวัยได้สามารถมาทำงานร่วมกัน ทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนา ไม่ว่าจะพัฒนาท้องถิ่น การศึกษา ทำให้เด็กอ่านออกเขียนได้" (คุณมงคล)

"มาทำวุฒิอาสาตรงนี้เพราะแรงจูงใจของเราเองที่อยากเห็นสังคมมีแต่สิ่งดีๆ (คุณลักษณ์)

"เป็นวุฒิอาสาทำให้มีโอกาสได้ช่วยเหลือสังคมบ้าง และทำให้สุขภาพดีด้วยและสังคมก็มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น" (คุณพิภพ)

"เราต้องเข้าใจตั้งแต่ต้นว่าการทำงานอาสามันเป็นเรื่องของการเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อช่วยเหลือประโยชน์ส่วนรวม เพราะวุฒิอาสาก็เป็นคนที่อยู่ในชุมชน เมื่อมีโอกาสก็ควรได้มาช่วยกันตรงนี้ ดีกว่าการอยู่ว่างๆ ให้ค่อยๆ หมดคุณค่าไป" (คุณวีระ)

ค) สนองพระราชดำรัส

การส่งเสริมแรงจูงใจอาสาเพื่อกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการทำงานสนองพระราชดำรัส โดยการเชิญชวนให้วุฒิอาสาเห็นว่าการที่ผู้เกษียณอายุตัดสินใจเข้าร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองเป็นโอกาสในการได้ทำงานสนองพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ซึ่งมีประเด็นรับสั่งเกี่ยวกับเรื่องธนาคารสมอง โดยการนำผู้ที่เกษียณอายุแล้วแต่ยังมีความรู้ความสามารถมาช่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ ซึ่งปวงชนชาวไทยภาคภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานถวายในฐานะพสกนิกรที่ดี ด้วยการทำหน้าที่ตอบแทนคุณแผ่นดินเพื่อสนองในพระราชดำรัสของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ที่ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณต่อประชาชนชาวไทยอย่างหาที่สุดมิได้

"ธนาคารสมองมีที่มาที่ชัดเจนผู้ที่เกษียณส่วนหนึ่งก็ต้องการได้ใช้เวลาว่างหลังเกษียณทำประโยชน์ให้กับสังคม และได้ตอบแทนคุณแผ่นดินในฐานะพสกนิกรที่ดีสามารถมาร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองได้ เราเปิดกว้างทุกสาขาอาชีพ ทั้งจากภาครัฐและและเอกชน" (คุณนิดา)

"การเป็นวุฒิอาสาตรงนี้มันเป็นงานที่ไม่ได้มีค่าตอบแทน สิ่งที่เราจูงใจเค้าให้เข้ามาร่วมตรงนี้ได้คือ การทำงานถวายสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ เพราะโครงการธนาคารสมองมาจากพระราชดำรัสของท่านที่อยากเห็นผู้เกษียณอายุที่มีศักยภาพได้มาช่วยพัฒนาประเทศ" (คุณบุญชัย)

"เป็นโครงการในพระราชดำริ ได้ตามรอยสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ในการช่วยเหลือสังคม และเป็นสิ่งที่ดีกับผู้ที่เกษียณอายุ " (คุณพัฒนา)

1.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร

การส่งเสริมให้วุฒิอาสาเกิดความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครได้ด้วยวิธีการมอบหมายงานที่เหมาะสม การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน และผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร เพื่อให้วุฒิอาสารู้สึกพึงพอใจและยินดีที่จะเสียสละ อุทิศตนในการเข้าร่วมประชุมและทำกิจกรรมช่วยเหลืออยู่ชุมชนอยู่เสมอ โดยสรุปแนวทางที่สำคัญได้ดังนี้

ก) การทำงานตามความเชี่ยวชาญ

การส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครโดยการมอบหมายงานหรือออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับวุฒิอาสา ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญประสบการณ์ที่ตรงกับวุฒิอาสาแต่ละท่าน และความพร้อมด้านกายภาพ รวมถึงระยะเวลาในการทำกิจกรรมที่ไม่ควรต่อเนื่องยาวนานหรือผูกพันในระยะยาวเกินไป และควรรณรงค์ส่งเสริมในเรื่องการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ เพื่อให้พร้อมทำงานอาสาสมัคร

"งานอาสาที่เราสนับสนุนให้วุฒิอาสาทำนั้นเราจะให้เค้าเอาความรู้ไปเติมเต็มมากกว่าไปทำงานที่มีการผูกพันยาว ๆ ลักษณะงานก็ต้องเหมาะกับความเป็นผู้สูงอายุ" (คุณนิดา)

"ไม่ว่าเราจะทำงานอะไรถ้าไม่มีความสุขเราก็ไม่อยากทำ แล้วยิ่งเป็นงานที่เราทำโดยไม่ได้ค่าตอบแทนอะไร ถ้ามาทำแล้วงานสนุก เพื่อนร่วมงานเข้าใจกัน ชุมชนเข้าใจ เห็นประโยชน์ที่มันเกิดขึ้นจริงเค้าถึงจะอยากทำต่อ" (คุณวีระ)

"วุฒิอาสาเป็นผู้สูงอายุกันทั้งนั้น ไม่ได้ต้องทำงานประจำอะไร การมาช่วยงานตรงนี้ ถ้าทำแล้วสบายใจก็อยากจะทำต่อไป ทำแล้วคนเห็นประโยชน์ก็มีกำลังใจจะทำต่อไป" (คุณอิสระ)

"เรายังมีสุขภาพกายที่แข็งแรงและมีความรู้ความสามารถในการทำงานก็ต้องเตรียมตัว เตรียมใจ เตรียมเวลา เพื่ออุทิศตนทำงานเพื่อสังคม" (คุณราเชน)

ข) การสร้างสังคมของผู้ให้

การส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครโดยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกวุฒิอาสา ด้วยการพูดคุยเพื่อทำความเข้าใจกับสมาชิกวุฒิอาสาอยู่เสมอว่า การทำงานอาสาสมัครโดยอยู่บนพื้นฐานของการเป็นผู้ให้มิใช่การทำงานเพื่อค่าตอบแทนใด เพื่อทำให้วุฒิอาสารับรู้และเข้าใจในบทบาทของตนเองและเข้าใจในความแตกต่างและหลากหลายของเพื่อนสมาชิก ทำให้ทำงานอาสาสมัครด้วยความรู้สึกอบอุ่นใจ สบายใจ มีชีวิตชีวาที่ได้มาพบปะเพื่อนๆ และทำงานอาสาสมัครร่วมกัน ซึ่งทำให้วุฒิอาสาอยากมาเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง

"การมาประชุมมาทำกิจกรรมร่วมกันมันก็ช่วยให้เค้าได้ออกจากบ้านมาพบปะเพื่อนฝูง ทำให้มีชีวิตชีวา ได้พูดคุยกับคนรุ่นเดียวกัน เข้าอกเข้าใจกัน หลาย ๆ ท่านที่สมัครมาเป็นวุฒิอาสาก็เพราะเพื่อน ๆ ชักชวนกันมาทำ" (คุณบุญชัย)

"ไม่ว่าเราจะทำงานอะไรถ้าไม่มีความสุขเราก็ไม่อยากทำ แล้วยิ่งเป็นงานที่เราทำโดยไม่ได้ค่าตอบแทนอะไร ถ้ามาทำแล้วงานสนุก เพื่อนร่วมงานเข้าใจกัน ชุมชนเข้าใจ เห็นประโยชน์ที่มันเกิดขึ้นจริงเค้าถึงจะอยากทำต่อ" (คุณวีระ)

"ได้รับความสุขใจ ยินดีที่ได้ทำงานร่วมกับธนาคารสมอง มาทำตรงนี้ก็ทำด้วยความสมัครใจ ไม่หวังใด ๆ ได้รู้จักพรรคพวกเพื่อนฝูง ได้พบปะผู้คนในชุมชน" (คุณโสภณ)

ค) ใส่ใจในผลลัพธ์

การส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครด้วยการสะท้อนให้วุฒิอาสาเห็นคุณค่าหรือผลลัพธ์จากการทำงานอาสาสมัครของตน โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนี้นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและผู้รับความช่วยเหลือแล้วยังนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ ความสุขใจ การได้

เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้วุฒิอาสามีความตั้งใจที่จะทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง

"ได้เห็นถึงการพัฒนาใช้ประโยชน์จากสิ่งที่เรามีให้เกิดคุณค่า ได้ช่วยเหลือคนที่ยากจนเราก็ภูมิใจที่ทำให้เข้าอยู่ดีกินดี" (คุณยินดี)

"ได้รับความสุขทางใจที่ได้ตอบแทนแผ่นดินเกิด ได้เห็นรอยยิ้มที่มาจากความสุขของชาวบ้าน ได้รับคำชมจากเพื่อนในชุมชน" (คุณตะวัน)

"ภูมิใจที่ได้นำความรู้ไปถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น ได้ช่วยเหลือสังคม ก็มีคำชมจากชาวบ้าน หรือผู้ใหญ่" (คุณมงคล)

"การเกษียณอายุไม่ใช่แปลว่าเราหมดภารกิจในการช่วยเหลือสังคมแล้ว แต่เป็นจุดเริ่มให้เราได้มีเวลาช่วยเหลือชุมชนของเราได้มากขึ้น อย่างผมเกษียณมายังไม่ได้หยุดพักเลย อย่างน้อยถึงเราจะเป็นข้าราชการบำนาญเราก็ภาคภูมิใจ" (คุณอิสระ)

2. แนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้านกระบวนการทำงานอาสาสมัคร

การส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครด้านกระบวนการทำงานอาสาสมัครสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสร้างหลักการ การสร้างสัมพันธ์ การสร้างกิจกรรม การสร้างคน และการสร้างการประชาสัมพันธ์ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 สร้างสัมพันธ์

การส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของวุฒิอาสา สามารถทำได้โดยการประชุมร่วมกันและทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยนอกเหนือจากการทำกิจกรรมอาสาสมัครร่วมกันแล้วยังสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกด้วยการเชิญชวนสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนในโอกาสพิเศษต่างๆ เช่น เทศกาลสงกรานต์ ปีใหม่ และกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสพบปะกัน ได้รู้จักเครือข่ายที่สำคัญในชุมชน มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน และยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างของเพื่อนสมาชิก ซึ่งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกนี้เป็นกลไกสำคัญในการดึงดูดสมาชิกให้มาร่วมทำกิจกรรมอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง เพราะการทำงานอาสาสมัครทำให้มีสังคมใหม่หลังการเกษียณอายุ

"วุฒิอาสาในแต่ละจังหวัดเค้าก็เหมือนเป็นเพื่อนๆ กัน ไม่ใช่การทำงานแบบงานประจำ พอมาทำตรงนี้เค้าก็ทำแบบสบายใจไม่กดดัน มีอะไรก็ช่วยเหลือกัน ถ้าเค้าไม่มีเพื่อนก็ไม่อยากจะมา" (คุณนิดา)

"การทำงานอาสาสมัครมันต้องอาศัยคนที่เข้าใจกันนะ เพราะมันไม่มีอะไรตอบแทน อีกอย่างเป็นผู้สูงอายุทั้งนั้น บางคนใจน้อยนะก็จะหายไปเลย ถึงเค้าจะมีโครงการการทำงานแต่ก็อยู่กันแบบเพื่อนๆ มากกว่า" (คุณบุญชัย)

"พออายุมากแล้วก็อยากจะมีเพื่อนๆ คอเดียวกัน ถ้ามาทำงานด้วยกันแล้วไม่เข้าใจกันมันก็จะไม่สนุก และไม่อยากมาอีก มีอะไรก็ควรช่วยๆ กันทำ" (คุณวีระ)

"ถ้าสบายใจทำอะไรมันก็สนุก และอยากจะทำ มาทำงานได้เจอเพื่อนๆ ที่เข้าใจกัน เป็นที่ปรึกษากัน มันก็อยากจะทำ บางคนท้อก็มีคนคอยให้กำลังใจ มันก็ไปต่อได้" (คุณอิสระ)

"มีความสุขที่ได้มาทำกิจกรรมกับพรรคพวก ก็ชักชวนกันมาทำตรงนี้ ได้พบปะเพื่อนฝูง ซึ่งก็คอยให้กำลังใจกันช่วยเหลือกัน" (คุณตะวัน)

2.2 สร้างหลักการร่วมกัน

การสร้างหลักการร่วมกันในการทำงานร่วมกันของวุฒิอาสา สามารถทำได้โดยการประสานงานไปยังประธานวุฒิอาสาธนาคารสมองในแต่ละจังหวัดในการกำหนดหลักการในการทำงานอาสาสมัครร่วมกันกับสมาชิกวุฒิอาสาที่เหมาะสมกับกลุ่มของตน โดยกำหนดเป็นหลักการที่สั้นๆ และเข้าใจง่าย เพื่อให้สะดวกในการจดจำและง่ายในการสื่อสารไปยังสมาชิกทั้งสมาชิกเดิมและสมาชิกใหม่ หลักการที่สำคัญในการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ได้แก่ ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ไม่ทำในสิ่งที่ทับซ้อนกับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง เน้นบทบาทของการเป็นผู้สนับสนุนไม่ใช่ผู้รับผิดชอบโดยตรง มุ่งเน้นเรื่องการทำงานอาสาเสียสละเพื่อส่วนรวมและมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

"สภาพัฒน์ฯ ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานลงทะเบียนกลางตรงนี้ก็เพื่อให้วุฒิอาสาเค้าได้ทำงานที่ตรงกับฟิลด์ของเค้า ใครต้องการความช่วยเหลือด้านไหน และใครที่สะดวกจะไปช่วยในพื้นที่นั้นๆ" (คุณนิดา)

"ทางธนาคารสมองมีการกำหนดบทบาทของวุฒิอาสาไว้อย่างชัดเจนว่าจะไม่ทำงานทับซ้อนกับหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งก็ต้องทำการสื่อสารให้เข้าตรงกัน เพราะบางจังหวัดเขาจะทำโครงการที่มันมีหน่วยงานเจ้าภาพอยู่แล้ว มันก็อาจจะไม่เหมาะสม ยกเว้นบางที่ที่วุฒิอาสาเค้าเกษียณมาจากหน่วยงานนั้นอยู่แล้ว พอเกษียณก็มาช่วยสานต่อ" (คุณบุญชัย)

"สมาชิกทุกคนก็ต้องเข้าใจตรงกันก่อนว่าเราทำหน้าที่สนับสนุนไม่ใช่เจ้าของงาน ต้องถอดหัวโขนก่อน แล้วมาช่วยกันคิดช่วยกันทำตรงนี้ มาจากหลากหลายหน่วยงานก็ยิ่งดี มันถึงจะมีเครือข่ายมาช่วยกัน" (คุณวีระ)

"การทำงานอาสาสมัครต้องไม่มีค่าตอบแทน งบประมาณไม่จำเป็นหรอก เพราะจะเกิดการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายในการบริหาร อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติวุฒิอาสาตรงนี้" (คุณจักริน)

"อยากให้ทุกคนทำงานอาสาด้วยในอาสาจริงๆ โดยไม่หวังผลตอบแทน ถึงแม้ 3 จังหวัดจะมีความเสี่ยงแต่จะไม่ละความตั้งใจ อยากจะช่วยเหลือให้เต็มที่" (คุณยินดี)

2.3 สร้างกิจกรรม

การส่งเสริมการสร้างกิจกรรมของวุฒิอาสาประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ การจัดประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ การวางแผนจัดกิจกรรม การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การติดตามผลการดำเนินงาน และการขยายผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานของการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนเป็นสำคัญ และจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการดำเนินงานและขยายผลความสำเร็จไปยังชุมชนและพื้นที่อื่นๆ ซึ่งทำให้ชุมชนรับรู้ได้ถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอาสาสมัครของวุฒิอาสา และเกิดการยอมรับนับถือและพร้อมให้ความร่วมมือกับวุฒิอาสาในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนร่วมกัน โดยส่งเสริมการสร้างกิจกรรมประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1) การจัดประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการเชิญชวนสมาชิกทุกท่านเข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางต่างๆ เช่น จดหมาย โทรศัพท์ หรือโซเชียลเน็ตเวิร์ค โดยชี้แจงให้สมาชิกเห็นความสำคัญของการมาประชุมร่วมกัน ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและเท่าเทียมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุมและจัดทำรายการงานประชุมเพื่อให้ในการติดตามความคืบหน้าการดำเนินงาน

"กลุ่มที่แอคทิฟเค้าก็จะมีการประชุมร่วมกันเป็นประจำ ธนาคารสมองก็ได้มีการสนับสนุนงบประมาณในส่วนนี้ เพื่อให้วุฒิอาสาได้มาพบปะกัน หารือกันว่าจะเลือกทำกิจกรรมอะไร ไม่งั้นก็จะเงียบหายกันไป และแยกย้ายกันไปทำเป็นรายบุคคล ซึ่งเราก็อยากให้เค้ารวมกลุ่มกันทำ จะได้ช่วยเหลือกันด้วย" (คุณนิดา)

"ถ้าไม่มาเจอกันเลยก็ไม่รู้ต่างคนต่างคิดอะไร ใครจะทำอะไร ยิ่งอายุมากๆ กันแล้ว คิดวนไปวนมา มาช่วยกันคิดจะดีกว่า ใครรู้อะไรมีอะไรก็เอามาแลกเปลี่ยนกัน ได้เจอเพื่อนๆ และก็ได้ทำสิ่งที่มีประโยชน์ด้วย" (คุณวีระ)

"การทำงานมันก็ต้องต่อทำให้เนื่อง ถ้าไม่ทำเป็นประจำมันก็จะขาดหายไป อย่างบางคนมาประชุมมาๆ หายๆ ก็จะไม่ได้ทำอะไร ก็จะเบื่อแล้วก็หายไป แล้วงานที่จะทำมันก็ไม่สำเร็จสักที" (คุณอิสระ)

"ควรต้องมีการประชุมอย่างต่อเนื่อง จะได้รู้ว่ามีความคืบหน้าอะไร และจะทำอะไรกันต่อไป" (คุณพิภพ)

"การประชุมพบปะกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่นานๆ จัดที ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน" (คุณโสภณ)

2) การวางแผนจัดกิจกรรม โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมและผูกพันในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสมาชิกจะแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันตามความถนัดและความสนใจ และการประสานงานกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความร่วมมือและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการทำกิจกรรม ทั้งนี้แผนการดำเนินงานที่ดีควรสอดคล้องกับแผนพัฒนาของหน่วยงานรัฐในพื้นที่ เพื่อให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือและจัดสรรทรัพยากรที่มี

อยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน นอกจากนี้ในการวางแผนการดำเนินงานยังเป็นเรื่องของการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้กับสมาชิกวุฒิอาสาอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และความสมัครใจ เพราะการได้ทำงานที่รักหรือสนใจจะทำให้วุฒิอาสาเต็มใจและทุ่มเทที่จะทำงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด

"เค้าก็จะวางแผนกันตอนประชุมว่าใครทำอะไร แบ่งหน้าที่กัน ส่วนใหญ่ประธานก็จะทำหน้าที่ประสานงานตรงนี้ แล้วก็ประสานงานไปยังภาคเครือข่ายว่าต้องการให้ช่วยสนับสนุนเรื่องใด" (คุณนิดา)

"งานจะสำเร็จได้มันก็ต้องเริ่มที่วางแผน แล้วนี่เป็นผู้สูงอายุกันทั้งนั้นยิ่งต้องคิดให้รอบคอบ จะทำอะไรต้องปลอดภัย ใครทำหน้าที่อะไร ต้องคุยกันให้เข้าใจ เวลาลงพื้นที่จะได้พร้อมทำงาน" (คุณวีระ)

"ในการวางแผนจะเป็นเรื่องการประสานงานกับเครือข่ายหรือชุมชนในเรื่องการลงไปจัดกิจกรรม วุฒิอาสาเค้าจะรู้อยู่แล้วว่าใครเก่งเรื่องอะไร เค้าก็จะแบ่งงานกันไป บางคนก็ทำหน้าที่ประสานงานให้ เพราะความรู้ในงานเค้าตอนนี้มันก็อาจไม่ทันสมัยที่จะช่วยได้แล้ว" (คุณบุญชัย)

"การวางแผนการทำงานเราต้องคิดก่อนว่าจะทำอะไรควรจะทำให้มันสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด เพื่อเป็นการสนับสนุนเป้าหมายของจังหวัด" (คุณลิขิต)

"ก่อนเราจะทำกิจกรรมอะไรเราจะหารือกันก่อน เนื่องจากเราไม่มีงบประมาณของเราเอง เราต้องอาศัยความร่วมมือกับชุมชน จะได้บอกได้ว่าเรามีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร ต้องการความร่วมมืออะไร อย่างในอนาคตเราวางแผนกันเรื่องจัดหาแหล่งน้ำและบริหารทรัพยากรน้ำในท้องถิ่นให้สอดคล้องกับภูมิประเทศ" (คุณมงคล)

3) การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยมีการวางแผนการจัดกิจกรรมไว้ตลอดทั้งปีเพื่อให้สมาชิกทราบว่าในแต่ละช่วงเวลาจะมีการจัดกิจกรรมหรือร่วมทำกิจกรรมอะไรร่วมกับชุมชน และกระตุ้นให้สมาชิกวุฒิอาสาที่มีความพร้อมและสะดวกในช่วงเวลาดังกล่าวมาร่วมทำกิจกรรม เพื่อให้วุฒิอาสาได้มีบทบาทในการทำงานเพื่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และทำให้ผลให้ธนาคารสมองเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ซึ่งจะส่งวุฒิอาสาได้รับการยอมรับและเกิดเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนทำให้วุฒิอาสาได้ใช้ศักยภาพที่มีอย่างต่อเนื่อง

"เป้าหมายสำคัญของเราเลยที่อยากเห็นเค้าทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เราก็มีจัดตั้งจังหวัดนำร่องเพื่อเป็นตัวแบบให้กับจังหวัดอื่นๆ ได้ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่มตัวเอง" (คุณนิดา)

"เราก็พยายามส่งเสริมให้เค้าจัดกิจกรรมกันอย่างต่อเนื่องทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม ถ้าทำๆ หายๆ มันก็จะเบื่อ เพราะมองไม่เห็นความสำเร็จ หรือคนอื่นๆ มองไม่เห็นว่ากลุ่มนี้มาทำอะไรกัน" (คุณบุญชัย)

"ถ้าไม่ทำให้มันต่อเนื่องมันก็จะไม่ยั่งยืน คนในชุมชนเค้าก็ยังไม่ได้เรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงอะไร แต่ถ้าเราทุ่มเททำอย่างต่อเนื่องพอทำไปแล้วมันสำเร็จ มีคนชื่นชม เราก็จะมีกำลังที่จะทำต่อ" (คุณวีระ)

"ความจริงอาจจะไม่ต้องทำอะไรมากมายหลายโครงการ แต่เน้นทำให้สำเร็จและทำอย่างต่อเนื่องจะเห็นผลได้ดีกว่า พอรู้จริงรู้ชัดก็ไปสอนไปพัฒนากลุ่มอื่นๆ ได้ มันก็ขยายผลงานของเราออกไป" (คุณอิสระ)

"ควรต้องจัดให้มีกิจกรรมขึ้นทุกเดือน กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ก็อยากให้มีต่อไปเรื่อยๆ คนก็จะมองว่าเรามีคุณค่าเพราะมาช่วยทำอะไรที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ สมาชิกก็สนุกที่ได้มาทำอะไรด้วยกันมันก็จะผูกพันกันไปเอง" (คุณระวี)

"การทำงานอย่างต่อเนื่องมันดีต่อทั้งชุมชนและวุฒิอาสา ชุมชนก็พัฒนาขึ้นเรื่อยๆ วุฒิอาสามีสุขภาพดี มีความสุขที่ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้ช่วยเหลือคนในชุมชน" (คุณมานะ)

4) การติดตามผลการดำเนินงาน โดยกำหนดให้เป็นขั้นตอนที่ต้องทำอยู่เสมอ เพื่อติดตามว่าผลการทำงานของวุฒิอาสาเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคใดที่สมาชิกวุฒิอาสาต้องร่วมกันแก้ไข และเก็บเป็นบทเรียนสำหรับการพัฒนางานอาสาสมัครในอนาคตให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

"การประเมินและติดตามผลก็สำคัญ เพราะหากทำร่วมกับหน่วยงานของรัฐที่เค้ามีการประเมินผลโครงการ เพื่อให้เราก็จะได้รู้ต้องพัฒนาหรือมีปัญหาอะไรที่ต้องแก้ไข" (คุณนิดา)

"เราลงมือทำไปแล้วเราก็ควรจะต้องรู้ว่าผลมันเป็นอย่างไร ตอบโจทย์คนในชุมชนหรือไม่ ต้องทำอะไรเพิ่มอีกไหม ทำไปแล้วก็ต้องไม่เสียทรัพยากรไปเปล่าๆ มันก็ต้องดูว่าคุ้มค่าหรือไม่" (คุณวีระ)

"เวลาเราจัดกิจกรรมเราก็ต้องประเมินผลว่าจัดไปแล้วเค้าพึงพอใจไหม เราทำงานได้ตามเป้าหมายไหม จะได้พัฒนาการทำงานจองเราให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป" (คุณลักษณ์)

5) การขยายผลการดำเนินงาน โดยนำโครงการหรือกิจกรรมอาสาสมัครที่ประสบสำเร็จในพื้นที่ไปถ่ายทอดหรือนำเสนอในเวทีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนและสังคม เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการดำเนินงานและทำให้ผลงานของวุฒิอาสาได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งการนำผลงานของวุฒิอาสาไปขยายผลหรือต่อยอดไปยังพื้นที่อื่นๆ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวุฒิอาสาในจังหวัดต่างๆ เกิดการถ่ายทอดภูมิปัญญาจากรุ่นสู่รุ่น นอกจากนี้ยังทำให้วุฒิอาสาเกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจที่จะทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องต่อไป

"การขยายผลหรือต่อยอดเป็นสิ่งที่ทำให้โครงการมันยั่งยืนนะ เพราะพอจังหวัดนี้ทำแล้วดี ได้ผล ก็ขยายออกไปยังจังหวัดข้างเคียง ซึ่งก็ช่วยให้ความรู้มันขยายวงกว้างออกไป คนทำก็ภูมิใจ" (คุณบุญชัย)

"โครงการไหนที่ดีเราก็ควรจะขยายผลมันออกไปนอกชุมชน หรือจังหวัดของเรา และก็จะดีมากถ้าได้กระจายไปทุกจังหวัด เพราะหลายๆ เรื่องที่ดีก็ไม่ได้มีใครนำไปสานต่อ ตรงนี้ก็น่าเสียดาย หรือไม่ก็ทำเอกสารเผยแพร่ ใครสนใจเรื่องนี้เค้าจะได้หยิบไปทำได้" (คุณอิสระ)

"การขยายผลการทำงานมันเป็นตัวชี้วัดว่าโครงการนี้มีประโยชน์ และสามารถนำไปปรับใช้ต่อได้ มีแต่ประโยชน์จะเพิ่มพูนขึ้น และเป็นการให้ความรู้จากรุ่นต่อรุ่น เพื่อให้คนรุ่นหลังอยู่สบาย และดำเนินชีวิตตามรอยพ่อหลวง" (คุณลิขิต)

"วุฒิอาสาควรจะเป็นการทำงานร่วมกับหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้เกิดการต่อยอดขยายผล เพราะวุฒิอาสาเป็นผู้สูงอายุอาจทำต่อไม่ไหวจากปัญหาสุขภาพ ดังนั้นถ้าจะให้เกิดความยั่งยืนก็ต้องมาร่วมมือกัน" (คุณพิภพ)

"หากจัดโครงการไปแล้วมีการสานต่อมันถึงจะยั่งยืน ที่มาทำกันตรงนี้อายุมากๆ ทั้งนั้น หากเป็นโครงการที่ดีก็ควรส่งเสริมให้ขยายผลออกไป หรือฝากทางธนาคารสมองให้ช่วยมาดูและนำไปประชาสัมพันธ์ต่อให้กับผู้ที่สนใจ" (คุณพัฒนา)

2.4 สร้างคน

การสร้างคน คือ การพัฒนาและเตรียมความพร้อมวุฒิอาสาเป็นจุดเริ่มที่สำคัญของการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครได้ษย่างยั่งยืน เพราะก่อนที่จะหยิบยื่นความช่วยเหลือให้กับผู้อื่นนั้นวุฒิอาสาควรมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และความรู้ที่จำเป็นในการทำงานอาสาสมัคร เพื่อให้พร้อมในการช่วยเหลือผู้อื่นและสามารถร่วมทำกิจกรรมอาสาสมัครได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนสมาชิกและศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้กับหน่วยงานหรือพื้นที่ชุมชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องต่างๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ภายในชุมชนของตนเอง ควบคู่ไปกับการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจของตนเองให้แข็งแรงอยู่เสมอ

"เนื่องจากวุฒิอาสาบางท่านเกษียณอายุมานาน จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพราะความรู้ที่วุฒิอาสาเคยมีอาจนำมาใช้ในปัจจุบันไม่ได้แล้ว" (คุณบุญชัย)

"ควรมีการเชื่อมโยงจากเราไปสู่วุฒิอาสาในจังหวัดอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำให้ความสัมพันธ์ดีขึ้น" (คุณราเชน)

"ผู้สูงอายุที่จะมาทำตรงนี้ต้องมีสุขภาพที่ดี เพราะสุขภาพเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานอาสาสมัคร" (คุณจักริน)

"สภาพัฒน์ควรเข้ามามีส่วนในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับวุฒิอาสาในเรื่องการทำงานของแต่ละจังหวัด" (คุณยินดี)

"นอกจากความรู้ความสามารถแล้ววุฒิอาสาต้องมีสุขภาพที่ดีด้วย" (คุณอิสระ)

"วุฒิอาสาควรออกกำลังกายทำให้สุขภาพกายใจมีความพร้อม เพื่อที่เราจะได้เข้าร่วมทำงานอาสาได้อย่างเต็มที่ สุดความสามารถ" (คุณโสภณ)

"วุฒิอาสาควรพัฒนาศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือมีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างวุฒิอาสา" (คุณพัฒนา)

2.5 สร้างการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์เป็นกลไกสำคัญในการทำให้วุฒิอาสาธนาคารสมองเป็นที่รู้จักและช่วยสรรหาสมาชิกใหม่เพิ่มมากขึ้นด้วยการเผยแพร่กิจกรรมอาสาสมัครของวุฒิอาสาผ่านสื่อต่าง ๆ และทำให้หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นได้รู้จักและเข้าใจบทบาทของวุฒิอาสา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของวุฒิอาสายังเป็นการยกย่องและเชิดชูวุฒิอาสาที่เสียสละและอุทิศตนในการทำงานอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น และทำให้วุฒิอาสาภาคภูมิใจ ตระหนักในคุณค่าของตนเอง และเป็นแรงจูงใจให้ผู้เกษียณอายุสนใจเข้าร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมอง ทั้งนี้ในปัจจุบันมีช่องทางการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของวุฒิอาสาที่หลากหลาย เพื่อให้เข้าถึงประชาชนทั่วไปได้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในช่องทางโซเชียลเน็ตเวิร์คที่วุฒิอาสาในแต่ละจังหวัดสามารถดำเนินได้เอง และใช้เป็นช่องทางในการติดต่อระหว่างผู้ต้องการความช่วยเหลือกับวุฒิอาสา

"การเผยแพร่บทบาทการทำงานของวุฒิอาสาให้เป็นที่รู้จัก ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของวารสาร นิตยสาร เพื่อให้ผู้นำในท้องถิ่นเขาเข้าใจเรา อยากจะเผยแพร่ข้อมูลให้เขารับรู้ว่าเรามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนได้" (คุณสมัย)

"การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้วุฒิอาสาธนาคารสมองรู้จักอย่างแพร่หลาย และเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญเหมือนกูเกิลมาแสดงไว้ให้ประชาชนได้รับทราบโดยทั่วกัน เพื่อช่วยในการขับเคลื่อนกิจกรรมและเป็นแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาของวุฒิอาสา" (คุณฉัตรชัย)

"ทางธนาคารสมองจะรวบรวมผลงานของวุฒิอาสาทั่วประเทศมาจัดทำเป็นจุลสารเผยแพร่ เพื่อให้ประชาชนทั่วไปทราบว่าวุฒิอาสาทำอะไรกัน และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับวุฒิอาสาในจังหวัดอื่น ๆ ซึ่งทำให้เจ้าของผลงานเขาก็ภาคภูมิใจ" (คุณบุญชัย)

"เราต้องประชาสัมพันธ์วุฒิอาสาให้รู้จักอย่างแพร่หลาย ให้ประชาชนรับทราบความคืบหน้าในการพัฒนาของเรา เพราะเราเป็นส่วนหนึ่งที่อยากให้พี่น้องไม่ใช่แค่วุฒิอาสา แต่ต้องการให้หลาย ๆ ฝ่าย หลาย ๆ ส่วน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำภารกิจที่ยิ่งใหญ่ในครั้งนี้" (คุณลักษณ์)

"ทางธนาคารสมองได้ทำหน้าที่รวบรวมผลงานของวุฒิอาสาในแต่ละจังหวัด เพื่อนำมาเผยแพร่ในจุลสาร เว็บไซต์ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ธนาคารสมองเป็นที่รู้จัก และใช้เป็นข้อมูลจูงใจให้ผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุสนใจสมัครเป็นวุฒิอาสา" (คุณนิดา)

"ทำในสิ่งดีๆ แล้วก็ต้องบอกต่อ ให้คนอื่นๆ เค้ารู้บ้างว่าผู้สูงอายุทำอะไรได้มากมาย เผื่อมีคนสนใจกิจกรรมนั้น เค้าก็จะได้ติดต่อมา ขอความช่วยเหลือจากเรา เราก็จะเป็นที่รู้จักมากขึ้น ผู้สูงอายุคนอื่นเค้าจะได้สนใจมาทำบ้าง" (คุณวีระ)

"การประชาสัมพันธ์มันก็เหมือนการช่วยเผยแพร่ความรู้ คนทำงานเค้าก็ภูมิใจ มีกำลังใจที่ทำแล้วมีคนเห็นคุณค่ะ อีกอย่างคนอื่นๆ ก็จะอยากมาทำบ้าง" (คุณอิสระ)

แนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบ 16

ภาพประกอบ 17 แนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

จากภาพประกอบ 17 สรุปได้ว่า การส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองประกอบด้วยการส่งเสริมใน 2 มิติ ไปพร้อมกัน คือ มิติด้านบุคคล คือ การสร้างแรงจูงใจอาสา ด้วยการสื่อสารให้วุฒิอาสาเห็นประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัคร ได้แก่ การสร้างคุณค่าในตนเอง มีส่วนร่วมในการเสริมกำลังให้สังคม และได้ทำงานสนองพระราชดำรัส และการสร้างความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร ด้วยการมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถของวุฒิอาสา ภายใต้การทำงานด้วยบรรยากาศของการเป็นผู้ให้ และสร้างความภาคภูมิใจในผลลัพธ์ของ

การทำงานอาสาสมัครให้กับวุฒิอาสา ภายใต้การดำเนินงานในมิติด้านกระบวนการ ซึ่งในลำดับขั้นตอนของกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนอาจแตกต่างกันไปตามบริบททางสังคมและความพร้อมของวุฒิอาสาแต่ละจังหวัด และลำดับขั้นตอนอาจมีการปรับเปลี่ยนไปเมื่อสถานการณ์แวดล้อมทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการวิจัยแบบผสานวิธีเพื่อส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองมีจุดมุ่งหมายตามระยะของการวิจัย ดังนี้ ระยะที่ 1 เพื่อทำความเข้าใจความหมาย กระบวนการ และเงื่อนไขของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง และระยะที่ 3 เพื่อสร้างแนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยผสานวิธี(Mixed Methods Research) รูปแบบเชิงสำรวจ (Exploratory Design) (Creswell; & Plano, 2011) แบบแผนการวิจัยที่แบ่งออกเป็น 3 ระยะ เริ่มต้นระยะที่ 1 ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ ด้วยการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึกกับวุฒิอาสาธนาคารสมองในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ของการเป็นตัวแบบที่ดี (Best Practice) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวุฒิอาสาธนาคารสมอง การวิจัยระยะที่ 2 ดำเนินการวิจัยด้วยวิธีเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลกับวุฒิอาสาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใน 12 จังหวัด ด้วยเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากผลการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 และการวิจัยระยะที่ 3 ด้วยวิธีเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลกับเจ้าหน้าที่กลุ่มงานประสานและอำนวยการธนาคารสมอง ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับผู้สูงอายุ และประธานวุฒิอาสาธนาคารสมอง ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งผู้วิจัยสร้างประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกมาจากผลการวิจัยที่ในการวิจัยในระยะที่ 1 และ 2 ผลการศึกษาที่ได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากงานวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
    1.1 สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1
    1.2 สรุปผลการวิจัยระยะที่ 2
    1.3 สรุปผลการวิจัยระยะที่ 3
2. อภิปรายผลการวิจัย
    2.1 อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 1
    2.2 อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 2
    2.3 อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 3
3. ข้อจำกัดการวิจัย
4. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ
5. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
6. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1

การศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน กระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และเงื่อนไขของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ วุฒิอาสาธนาคารสมองในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ของการเป็นตัวแบบที่ดี (Best Practice) ที่ผู้วิจัยกำหนดร่วมกับการขอคำแนะนำจากผู้รับผิดชอบในการประสานและอำนวยการธนาคารสมอง จำนวน 10 ท่าน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งดำเนินการตรวจสอบความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะจำนวน 3 ท่าน และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับประเด็นการสนมนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความน่าเชื่อของข้อมูลด้วยการนำส่งให้ผู้ให้สัมภาษณ์สอบทานความถูกต้องของข้อมูล (Member Checks) หากมีประเด็นใดที่ไม่ตรงกับความเป็นจริงผู้วิจัยจะดำเนินการปรับแก้ไขให้ถูกต้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังทำการตรวจสอบร่องรอย (Audit Trial) เพื่อดูความเชื่อมโยงของข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือเป็นไปได้หรือไม่ โดยหลักฐานที่ผู้วิจัยทำการตรวจสอบร่องรอย ได้แก่ บันทึกภาคสนาม และบันทึกการถอดเทปการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

การทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนมีความหมายใน 6 ประเด็น ได้แก่ 1) ทำไปไม่หวังผล คือ การให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน 2) ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น คือ การกระทำที่มีเป้าหมาย ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นเป็นสำคัญ 3) ไม่ฝืนใจทำ คือ การกระทำที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจโดยมิได้มีการบังคับ 4) ทำด้วยความรู้ที่มี คือ การกระทำด้วยการใช้ความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตนเองในการช่วยเหลือผู้อื่น 5) ทำด้วยความสุขใจ คือ การกระทำด้วยความสุขใจจากการเป็นผู้ให้ หรือการได้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่น 6) ทำต่อเนื่องไปไม่ย่อท้อ คือ การกระทำที่มีความต่อเนื่องจากอันเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์ทางบวกจากการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัคร

กระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนประกอบด้วย 5 ขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ 1) สร้างหลักการร่วมกัน คือ การกำหนดข้อตกลงในการทำงานร่วมกันและลักษณะงานอาสาสมัครที่เหมาะสมกับกลุ่ม 2) สร้างสัมพันธ์ คือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกวุฒิอาสาในทุกขั้นตอนการดำเนิน งาน ด้วยการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและมีน้ำใจต่อกัน 3) สร้างกิจกรรม คือ การสร้างกิจกรรมอาสาสมัครของวุฒิอาสาให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ที่สำคัญ ได้แก่ ประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ การวางแผนจัดกิจกรรม การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การติดตามผลการดำเนินงาน และการขยายผลการดำเนินงาน 4) สร้างคน คือ การพัฒนาศักยภาพของวุฒิอาสาให้สามารถทำงานอาสาสมัครได้อย่างต่อเนื่องและมีความสุขและการเตรียมความพร้อมสมาชิกใหม่ในสามารถร่วมทำงานอาสาสมัครกับเพื่อนสมาชิกได้

5. สร้างการประชาสัมพันธ์ คือ การแพร่ผลงานของวุฒิอาสาสู่สาธารณชน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ การเผยแพร่ผลการดำเนินงานของวุฒิ และการเผยแพร่องค์ความรู้และภูมิปัญญาของวุฒิอาสาเพื่อประโยชน์ต่อสังคม

เงื่อนไขของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 2 ประเด็น ดังนี้

การดำเนินการสนทนากลุ่มกับวุฒิอาสาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมาได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานอาสาสมัครร่วมกัน และสรุปร่วมกันถึงเงื่อนไขของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. เงื่อนไขจากตัวบุคคล เป็นสาเหตุภายในตัวบุคคล ได้แก่ 1) แรงบันดาลใจหรือสิ่งกระตุ้นหรือผลักดันให้วุฒิอาสาทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ แรงในตนเอง แรงส่งสู่เป้าหมาย และแรงรับจากผู้อื่น และ 2) ความพอใจหรือความรู้สึกทางบวกของวุฒิอาสาที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงานอาสาสมัคร ประกอบด้วย 3 หัวข้อหลัก คือ พอใจในงานที่ทำ พอใจในเพื่อนร่วมงาน และพอใจในผลงาน

2. เงื่อนไขจากสภาพแวดล้อม เป็นสาเหตุภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนหรือความช่วยเหลือในการทำงานอาสาสมัคร ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การได้รับกำลังใจ การได้รับสิ่งของ การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับคำแนะนำ

จากเงื่อนไขของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในงานวิจัยเชิงคุณภาพระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำมาเป็นนิยามปฏิบัติการของการพัฒนาแบบวัดตัวแปรตามในงานวิจัยระยะที่ 2 ด้วยวิธีเชิงปริมาณ

สรุปผลการวิจัยระยะที่ 2

การศึกษาวิจัยระยะที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ประชากรในการศึกษาวิจัย คือ วุฒิอาสาธนาคารสมองใน 76 จังหวัด ที่ลงทะเบียนอย่างเป็นทางการกับธนาคารสมองและยินดีเปิดเผยข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 4,912 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เริ่มจากการแบ่งชั้นภูมิโดยภาค และสุ่มเลือกจังหวัดที่เป็นตัวแทนแต่ละภาคด้วยการสุ่มอย่างง่าย ได้จังหวัดที่เป็นตัวแทนแต่ละภาค จำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย ลำปาง อุตรดิตถ์ บุรีรัมย์ มหาสารคาม สุรินทร์ ราชบุรี เพชรบุรี กาญจนบุรี สุราษฎร์ธานี พัทลุง และสงขลา ในขั้นตอนสุดท้ายสุ่มเลือกวุฒิอาสาในแต่ละจังหวัดด้วยการสุ่มอย่างง่าย (ตาราง 11 หน้า 79) รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 818 คน และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาทั้งสิ้น 319 ชุด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้ผลการวิจัยในระยะที่ 1 ในเรื่องเงื่อนไขของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้านบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจอาสา ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร และการสนับสนุนทางสังคม ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมศาสตร์และแบบวัดจำนวน 5 ท่าน พบว่า มีข้อคำถามจำนวน 48 ข้อที่มีค่า IOC ของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.6-1 และนำเครื่องมือ

วัดที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 40 คนเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach' s alpha coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 ความเชื่อมั่นตามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ แรงจูงใจอาสาเท่ากับ 0.74 ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครเท่ากับ 0.95 และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครเท่ากับ 0.89

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขอแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถประมาณค่าขนาดอิทธิพลในแบบจำลองดังกล่าวเป็นที่ยอมรับได้ (ตาราง 22 หน้า 121) โดยมีค่าสถิติไคสแควร์/ ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2 /df) มีค่าเท่ากับ 1.024 ซึ่งน้อยกว่า 3 ผ่านหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัวได้แก่ GFI =0.99, AGFI = 0.95, NFI =1.00, CFI =1.00 จะผ่านเกณฑ์ดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.08 พบว่าดัชนี RMR = 0.014 และ RMSEA = 0.009 ผ่านเกณฑ์เช่นเดียวกัน สรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 18

ภาพประกอบ 18 สรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลตามสมมติฐานการวิจัย

สรุปผลการวิจัยระยะที่ 3

การศึกษาวิจัยระยะที่ 3 มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาแนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในระยะที่นี้เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครของวุฒิอาสาธนาคารสมองจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ประสานและอำนวยการธนาคารสมอง จำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับผู้สูงอายุ จำนวน 2 ท่าน และประธานวุฒิอาสาของแต่ละจังหวัด จำนวน 14 ท่าน รวมผู้ให้ข้อมูล 18 ท่าน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งพัฒนาประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผลการศึกษาวิจัยในระยะที่ 2 โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกในเรื่องการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิ

อาสาธนาคารสมองออกเป็น 2 มิติ คือ มิติด้านบุคคล ประกอบด้วย การส่งเสริมแรงจูงใจอาสา และการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร และมิติด้านกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย การสร้างหลักการร่วมกัน การสร้างสัมพันธ์ การสร้างกิจกรรม การสร้างคน และการสร้างการประชาสัมพันธ์

ผู้วิจัยสังเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลความคิดและประสบการณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้ให้แนวทางในการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองในมิติด้านบุคคล 2 ด้าน คือ การส่งเสริมแรงจูงใจอาสา และการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร โดยการส่งเสริมแรงจูงใจอาสาด้วยการพูดหรืออธิบายให้วุฒิอาสาเห็นว่าการทำงานอาสาสมัครช่วยสร้างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจากการนำความรู้ที่มีมาทำประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม และได้ทำงานสนองพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ 9 ในเรื่องการนำความรู้ความสามารถที่มีมาช่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ และการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครด้วยการมอบหมายงานให้วุฒิอาสาตามความเชี่ยวชาญ หรือออกแบบกิจกรรมอาสาสมัครที่เหมาะสมกับวุฒิอาสา ภายใต้การสร้างสังคมของผู้ให้และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกวุฒิอาสา และการสะท้อนให้วุฒิอาสาเห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในผลลัพธ์หรือผลการดำเนินงานของวุฒิอาสาซึ่งเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม สำหรับแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้านกระบวนการแบ่งออกได้เป็น 5 แนวทาง ได้แก่ การสร้างหลักการในการทำงานร่วมกันของวุฒิอาสาในแต่ละจังหวัด เพื่อเป็นแนวทางในการทำกิจกรรมอาสาสมัครได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละพื้นที่และสอดคล้องกับบทบาทของวุฒิอาสาธนาคารสมอง การสร้างสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกวุฒิอาสาด้วยการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความผูกพันในการทำงานอาสาสมัครและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก การสร้างกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ต่อผู้รับความช่วยเหลือและทำให้ผลงานของวุฒิอาสาเป็นที่ยอมรับ ตลอดจนสร้างความภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเองให้กับวุฒิอาสา การสร้างคนหรือการพัฒนาศักยภาพของวุฒิอาสาให้พร้อมทำงานอาสาสมัครได้อย่างต่อเนื่อง และการสร้างการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงานของวุฒิอาสาเพื่อเป็นแบบอย่างในการทำงานอาสาสมัครให้กับวุฒิอาสาในจังหวัดอื่นหรือองค์กรอาสาสมัครอื่นๆ ได้นำไปประยุกต์ใช้ และเป็นการยกย่องให้เกียรติกับวุฒิอาสาที่เสียสละและอุทิศตนในการทำงานอาสาสมัคร รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่องค์ความรู้และภูมิปัญญาของวุฒิอาสาสู่สาธารณชน

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยในระยะที่ 1

จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลที่น่าสนใจได้ 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก ความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน จากการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ความหมายที่ได้จากการวิจัยมีบางองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับ

การศึกษาวิจัยในเรื่องการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ได้แก่ การกระทำโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนในรูปของทรัพย์สินเงินทอง จากความหมายที่ได้จากการวิจัย พบว่า สอดคล้องกับการให้ความหมายจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นโดยมิได้มุ่งหวังสิ่งตอบแทนในรูปแบบของค่าจ้างเงินเดือน หรือเป็นการต่างตอบแทนในผลประโยชน์ระหว่างกัน (Paul.1990; Cnaan, Handy; & Wadsworth. 1996; Gaskin; & Davis. 1997; Kenny; & Gallgher. 2003; ศุภรัตน์. 2544) แสดงให้เห็นว่าการทำงานอาสาสมัครเป็นเรื่องของการเสียสละเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่น ในบริบทของสังคมไทยการช่วยเหลือในลักษณะนี้อาจมองได้ว่าเป็นเรื่องของการทำความดี โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำนั้นคือความสุขใจ หรือบุญกุศลตามความเชื่อทางศาสนา ซึ่งอาสาสมัครอภิปรายได้ด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ซึ่งมีมุมมองในการทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครจากพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างผู้ให้ความช่วยเหลือและผู้รับความช่วยเหลือ โดยวุฒิอาสาเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือด้วยการอุทิศแรงกายแรงใจและสิ่งที่ได้รับตอบแทนกลับมา คือ ความสุขใจที่เป็นผู้รับความช่วยเหลือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หรือพ้นจากความทุกข์ที่เจอ

การกระทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น จากความหมายที่ได้จากงานวิจัย พบว่า สอดคล้องกับการให้ความหมายจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำที่มุ่งทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น หรือให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้รับความช่วยเหลือ (Cnaan, Handy; & Wadsworth. 1996; Gaskin; & Davis. 1997; ศุภรัตน์. 2544) แสดงให้เห็นถึงหัวใจสำคัญของการทำงานอาสาสมัคร คือ การทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นและสังคมโดยรวม ซึ่งเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่พึงประสงค์ หรือพฤติกรรมเพื่อสังคม (Pro-social Behavior) ตามนิยามของ Eisenberg และ Mussen (1989) อันเป็นผลมาจากคำสอนของศาสนาและแรงกระตุ้นในสังคม การทำงานอาสาสมัครจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสังคมของผู้ให้เพื่อสร้างสังคมน่าอยู่

การกระทำด้วยความสมัครใจ จากความหมายที่ได้จากงานวิจัย พบว่า สอดคล้องกับการให้ความหมายจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำที่มิได้มีการบังคับ และงานอาสาสมัครมิใช่งานที่มีข้อผูกมัดใดๆ หรือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตาม (Smith. 1982; Paul. 1990; Cnaan, Handy; & Wadsworth. 1996; Kenny; & Gallgher. 2003; ศุภรัตน์. 2544) แสดงให้เห็นลักษณะเด่นของการทำงานอาสาสมัคร คือ ผู้ให้มีอิสระในการเลือกกระทำกิจกรรมใดๆ ตามใจของตนเอง และมิได้มีการกำหนดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในเรื่องการเข้าร่วมเช่นการทำงานประจำ จึงเป็นกิจกรรมที่เหมาะกับผู้สูงอายุ เนื่องจากมีอิสระที่จะเลือกเข้าร่วมกิจกรรมตามความพร้อมและความสนใจ และเป็นความท้าทายของผู้ที่เกี่ยวข้องในการจูงใจให้ผู้สูงอายุสนใจเข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร นอกจากนี้ความให้อิสระในการเลือกทำกิจกรรมยังเป็นเรื่องของการพิทักษ์สิทธิ์ให้กับผู้สูงอายุ เพื่อได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและความปลอดภัยจากการแสวงหาประโยชน์ในผู้สูงอายุ

การกระทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง จากความหมายที่ได้จากงานวิจัย พบว่า สอดคล้องกับการให้ความหมายจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การทำงานอาสาสมัครมีลักษณะของ

การดำเนินกิจกรรมไปอย่างต่อเนื่อง หรือดำเนินไปในช่วงเวลาหนึ่ง (Omoto; & Snyder, 1995; Cnaan, Handy; & Wadsworth. 1996; Penner; & Finkelstien. 1998) แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของการทำงานอาสาสมัครและการให้ความช่วยเหลือโดยทั่วไป ที่อาจเกิดขึ้นโดยกระทันหันและยุติลงทันทีเมื่อเหตุการณ์การช่วยเหลือนั้นผ่านไป แต่การทำงานอาสาสมัครนั้นวุฒิอาสามีความตั้งใจในการทำหน้าที่เป็นอาสาสมัครช่วยเหลือสังคม ด้วยการใช้เวลาว่างหลังการเกษียณอายุให้เป็นประโยชน์ ซึ่งในองค์ประกอบนี้อภิปรายได้ด้วยทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity Theory) และทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องในผู้สูงอายุเพื่อคงไว้ซึ่งบทบาททางสังคมในผู้สูงอายุ หากผู้สูงอายุสามารถหากิจกรรมมาทดแทนงานประจำที่ยุติลงจะช่วยทำให้มีบทบาทใหม่มาแทนบทบาทเดิม และทำให้ผู้สูงอายุปรับตัวหลังการเกษียณอายุได้ดี และการทำงานหรือกิจกรรมอย่างต่อเนื่องทำให้ผู้สูงอายุคงไว้ซึ่งความมีชีวิตชีวาในช่วงบั้นปลายของชีวิต การทำงานอาสาสมัครจึงเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมและช่วยป้องกันผู้สูงอายุแยกตนเองจากสังคม ซึ่งทฤษฎีแยกตนเอง (Disengagement Theory) อธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุกับสังคม โดยผู้สูงอายุจะแยกตนเองจากสังคมเมื่อรับรู้ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นลดลง หากสังคมมิได้มีการสร้างกิจกรรมหรือการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสังคมจะทำให้ผู้สูงอายุแยกตนเองจากสังคมโดยสมบูรณ์ ดังนั้นควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีบทบาทใหม่ทางสังคมด้วยการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนและสังคม เช่น การทำกิจกรรมอาสาสมัครร่วมกับชุมชน เพื่อคงไว้ซึ่งความรู้สึกมีคุณค่ามีความหมายให้กับช่วงชีวิตที่เหลืออยู่ด้วยการเติมเต็มบทบาทใหม่ทางสังคม ก่อนที่จะเข้าสู่ช่วงผู้สูงอายุในบั้นปลายที่มีความจำเป็นต้องยุติบทบาทการทำงานอาสาสมัคร

สำหรับองค์ประกอบของความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนที่แตกต่างจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยค้นพบจากการการวิจัยนี้ ได้แก่ การกระทำด้วยความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตนเอง จากข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่าลักษณะงานอาสาสมัครมีความสำคัญต่อการทำงานอาสาสมัคอย่ารงต่อเนื่อง เพราะในผู้สูงอายุที่อาจมีข้อจำกัดทางด้านกายภาพหากต้องทำงานที่รู้สึกว่ายากหรือไม่เหมาะสมกับตนเองก็จะยุติบทบาทการทำงานอาสาสมัคร ธนาคารสมองตระหนักในความสำคัญของการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของวุฒิอาสาจึงกำหนดให้วุฒิอาสาระบุสาขาความเชี่ยวชาญของตนเองในฐานข้อมูล เพื่อจับคู่ระหว่างความช่วยเหลือที่ชุมชนต้องการกับความเชี่ยวชาญของวุฒิอาสา เช่น งานการศึกษา งานการแพทย์และสาธารณสุข งานด้านเกษตร และงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น หากวุฒิอาสาได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความเชี่ยวชาญของตนเองจะทำให้ทำงานอาสาสมัครด้วยความมั่นใจสามารถปรับตัวในการเข้าร่วมกิจกรรมได้ดี และการนำความรู้และประสบการณ์ของตนเองมาถ่ายทอดให้กับผู้อื่นทำให้เกิดความภาคภูมิใจและตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพราะถึงแม้ตนเองจะเกษียณอายุแล้วก็ยังสามารถทำตนให้เป็นประโยชน์และเป็นทรัพยากรที่มีค่าของสังคมได้

การกระทำด้วยความสุขใจ จากข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่าผลลัพธ์สำคัญที่วุฒิอาสาได้รับจากการทำงานอาสาสมัครมิใช่ค่าตอบแทนหรือทรัพย์สินเงินทองแต่ คือ ความสุขใจจากการเป็นผู้ให้ หรือการได้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่น ซึ่งความสุขใจที่ได้รับนี้เป็นเสมือนพลังผลักดันให้วุฒิอาสามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องต่อไป และพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้กับสังคมต่อไป ซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับชุมชนและสังคมช่วยสร้างเสริมภาวะพฤฒพลังให้กับผู้สูงอายุ (WHO. 2002: 12) และสามารถอภิปรายข้อค้นพบนี้ได้ด้วยทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) ซึ่งเชื่อว่าผู้สูงอายุมีความต้องการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อความสุขและการมีชีวิตที่ดี โดยกิจกรรมตามทฤษฎีนี้มุ่งเน้นกิจกรรมที่นอกเหนือจากการดูแลและการทำกิจวัตรส่วนตัว ได้แก่ กิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคม ซึ่งการทำกิจกรรมเหล่านี้ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองยังมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และช่วยสร้างความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ นอกจากนี้การศึกษาวิจัยเรื่องประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุพบว่า การทำงานอาสาสมัครส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตในผู้สูงอายุ โดยทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกกระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวา ชีวิตในบั้นปลายมีเป้าหมาย มีภาวะความมั่นคงทางอารมณ์ และช่วยลดภาวะซึมเศร้า โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่สูญเสียคู่ชีวิต นอกจากนี้การทำงานอาสาสมัครยังทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองแตกต่างจากผู้สูงอายุทั่วไป (Brown, Brown, R. M., House; & Smith, 2008; Hong; & Morrow-Howell, 2010 ; Musick; & Wilson, 2003)

จากความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง พบว่า มีหลายองค์ประกอบที่สอดคล้องกับการให้ความหมายของการทำงานอาสาสมัครโดยทั่วไป ได้แก่ 1)การกระทำโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนในรูปของทรัพย์สินเงินทอง 2) การกระทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น 3) การกระทำด้วยความสมัครใจ และ 4) การกระทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง และองค์ประกอบอื่นที่ผู้วิจัยพบการจากศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 5) การกระทำด้วยความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตนเอง และ 6) การกระทำด้วยความสุขใจ แสดงให้เห็นว่าในบริบทของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองให้ความสำคัญในเรื่องเลือกทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของวุฒิอาสา เพราะการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครขอเพียงนำความรู้ความสามารถที่มีมาให้ช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่จำเป็นต้องใช้ทรัพย์สินที่เก็บออมไว้ใช้ยามเกษียณ เว้นเสียแต่ว่าวุฒิอาสายินดีที่จะบริจาคทรัพย์สินในการช่วยเหลือผู้อื่น และงานอาสาสมัครมิได้มีค่าจ้างค่าตอบแทนใดแต่ผลลัพธ์ที่วุฒิอาสาได้คือความสุขใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วุฒิอาสามีกำลังใจในการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง

ประการสอง กระบวนการการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้ได้อภิปรายในประเด็นขั้นตอนของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน พบว่า การทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนประกอบด้วย 5 ขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ 1) สร้างหลักการร่วมกัน เป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้วุฒิอาสาดำเนินกิจกรรมอาสาสมัครอย่างมีทิศทาง และมีหลักยึดในการทำงานร่วมกัน ซึ่ง

ธนาคารสมองได้สรุปบทบาทที่สำคัญของวุฒิอาสาไว้ให้เป็นแนวทางให้กับวุฒิอาสาทั่วประเทศได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกับการกำหนดหลักการในการทำงานร่วมกันของแต่ละจังหวัด คือ บทบาทที่สำคัญของวุฒิอาสามิใช่ผู้ที่ลงไปปฏิบัติงานแทนหน่วยงานและองค์กรต่างๆ หรือปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานปกติ แต่เป็นการนำปัญญา ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์จากการทำงาน มาช่วยเสริมหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานและองค์กรต่างๆ โดยการเป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ จัดการสาทิต ฝึกอบรม ติดตามดูงาน ตลอดจนเชื่อมโยงเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างชุมชนกับองค์กรและหน่วยงานต่างๆ โดยร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะองค์รวม เพื่อให้ชุมชนหรือหน่วยงานองค์กรต่างๆ สามารถพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง 2) การสร้างสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่ทำให้ในทุกขั้นตอนของการทำงานอาสาสมัครเป็นไปด้วยบรรยากาศของความสุขใจในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากการทำงานอาสาสมัครเป็นงานที่ต้องอาศัยความเสียสละและน้ำใจของผู้ให้ในการขับเคลื่อนกิจกรรม ดังนั้นการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกวุฒิอาสาทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เป็นกำลังใจให้กัน เข้าใจในความเป็นผู้สูงอายุ และยอมรับความแตกต่างในภูมิหลังของเพื่อนสมาชิก นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับภาคีเครือข่ายในการดำเนินงาน เช่น สถาบันการศึกษา วัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสมาชิกในชุมชน 3) การสร้างกิจกรรมทำให้วุฒิอาสาได้ร่วมกันสร้างผลงานอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมและทำให้วุฒิอาสาได้รับการยอมรับในความสามารถและความพร้อมในการพัฒนาประเทศร่วมกับประชากรในวัยอื่น โดยการทำกิจกรรมให้เกิดความยั่งยืนในการดำเนินงานประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ ประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ การวางแผนจัดกิจกรรม การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การติดตามผลการดำเนินงาน และการขยายผลการดำเนินงาน ซึ่งการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องของวุฒิอาสาสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) คือ การทำกิจกรรมของผู้สูงอายุนำมาซึ่งความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ โดยทฤษฎีกิจกรรมมีมุมมองว่าผู้สูงอายุมีความต้องการร่วมทำกิจกรรมตามที่ตนเองสนใจ สมัครใจ และมีความสามารถที่จะทำ โดยสาระสำคัญของทฤษฎีกิจกรรมในผู้สูงอายุมุ่งเน้นที่การเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อทดแทนการยุติบทบาทจากการทำงานประจำ 4) การสร้างคน หรือการพัฒนาศักยภาพของวุฒิอาสาอย่างเหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานาอาสาสมัคร โดยให้ความสำคัญทั้งทางด้านการเตรียมความพร้อมวุฒิอาสาด้านสุขภาพกาย สุขภาพใจ และทักษะและความรู้ที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพในการทำงานอาสาสมัคร รวมทั้งการเรียนรู้บทบาทของการเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมอง ซึ่งต่างไปจากบทบาทการทำงานประจำในช่วงก่อนการเกษียณอายุ ซึ่งการเรียนรู้บทบาทใหม่ของวุฒิอาสาอธิบายได้โดยทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ซึ่งให้ความสำคัญของการคงไว้ซึ่งบทบาททางสังคมในผู้สูงอายุ ซึ่งบทบาททางสังคมนี้จะเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงวัยของบุคคล โดยเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุและยุติบทบาทจากการทำงานประจำแล้ว ผู้สูงอายุควรหาบทบาททางสังคมใหม่มาทดแทนบทบาทเดิม ซึ่งการทำงานอาสาสมัครเป็นกิจกรรมที่ช่วยสร้างบทบาททางสังคมใหม่ให้กับผู้สูงอายุ

ทั้งนี้ทฤษฎีบทบาทยังช่วยให้บุคคลเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือเมื่อบทบาททางสังคมของตนเองต้องเปลี่ยนแปลงไปเข้าสู่วัยสูงอายุ

และ 5) สร้างการประชาสัมพันธ์เป็นกิจกรรมสำคัญที่ทำให้วุฒิอาสาธนาคารสมองเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในชุมชนและสังคม ซึ่งประกอบด้วยการเผยแพร่ผลการดำเนินงานของวุฒิอาสาและการเผยแพร่องค์ความรู้และภูมิปัญญาของวุฒิอาสา โดยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ผลงานของวุฒิอาสาผ่านจุลสาร หนังสือ รวมทั้งช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ที่สามารถดำเนินการได้โดยวุฒิอาสาในแต่ละจังหวัด เช่น การเผยแพร่ผ่าน Website Facebook Youtube และ Line ซึ่งนอกจากจะเป็นการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของวุฒิอาสาแล้วยังเป็นช่องทางให้ผู้รับความช่วยเหลือทั่วประเทศได้ติดต่อสื่อสารกับวุฒิอาสาได้โดยตรงและสะดวกยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขยายผลการดำเนินงานได้อย่างกว้างขวาง และสร้างชุมชนการเรียนรู้โดยมีวุฒิอาสาเป็นศูนย์กลางการเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนและตัวของวุฒิอาสา

ประการสุดท้าย เงื่อนไขของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยสรุปได้เป็น 2 มิติ คือ มิติด้านตัวบุคคล และมิติด้านสภาพแวดล้อม โดยมิติจากตัวบุคคลประกอบด้วย 1) แรงบันดาลใจ เมื่อนำไปพัฒนาเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 คือ แรงจูงใจอาสา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ได้แก่ ต้องการให้สังคมเห็นคุณค่าในตนเอง มีเป้าหมายหมายในการช่วยเหลือผู้อื่น และ ได้ทำงานสนองพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ สามารถอภิปรายได้ด้วยแนวคิดหน้าที่เกี่ยวกับแรงจูงใจอาสา (Functional Approach) ที่มีมุมมองว่า เหตุการณ์ทางจิตวิทยามีความสำคัญต่อการทำงานอาสาสมัครตั้งแต่เริ่มเข้าสู่การทำงานอาสาสมัครไปจนกระทั่งตัดสินใจทำงานอย่างต่อเนื่องต่อไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจอาสาของบุคคลสอดคล้องกับประสบการณ์ที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลนั้นได้หรือไม่ และแรงจูงใจอาสาประกอบด้วยแรงจูงใจที่หลากหลาย (Multi-motivational Perspective) หรือกล่าวได้ว่าการทำงานอาสาสมัครเกิดจากแรงจูงใจมากกว่า 1 ชนิด ในขณะเดียวกันแรงจูงใจที่ต่างชนิดกันอาจทำให้กลุ่มอาสาสมัครทำกิจกรรมอย่างเดียวกัน และอาสาสมัครจะชอบทำงานอาสาสมัครที่ตรงกับแรงจูงใจอาสาของพวกเขา (Clary, et al.,1998: 485-505) ตัวอย่างเช่น วุฒิอาสามีแรงจูงใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและได้ทำงานถวายสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชการที่ 9 และ 2) ความพอใจ เมื่อนำไปพัฒนาเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 คือ ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ได้แก่ ความพึงพอใจต่อลักษณะงานอาสาสมัครที่ทำ ความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงานอาสาสมัคร และความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร สามารถอภิปรายได้ด้วยทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) และทฤษฎีการเติมเต็ม (Fulfillment Theory) ซึ่งมีมุมมองว่าคนเราจะประเมินสิ่งที่กระทำกับผลลัพธ์หรือสิ่งตอบแทนที่ได้ หากวุฒิอาสารับรู้ว่าได้รับการตอบแทนที่มากกว่าสิ่งที่ให้หรือทุ่มเทก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจ หรือได้รับสิ่งตอบแทนตามที่ปรารถนารวมทั้งการได้ทำงานที่ดีและน่าสนใจก็นำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน และมิติด้านสภาพแวดล้อม คือ การสนับสนุน เมื่อนำไปพัฒนาเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยในระยะ

ที่ 2 คือ การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ การสนับสนุนทางสังคม ด้านอารมณ์ ด้านสิ่งของ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการประเมินคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของ House (1985) ซึ่งแบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ด้าน เช่นกัน คือ การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ (Emotional Support) ด้านวัตถุสิ่งของ (Instrument Support) ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) ด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support) แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครเป็นปัจจัยเชิงเหตุด้านสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน จึงเป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยนำไปศึกษาต่อด้วยวิธีเชิงปริมาณในการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อทำความเข้าใจอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

อภิปรายผลการวิจัยในระยะที่ 2

จากผลการศึกษาวิจัยในระยะที่ 2 ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลที่น่าสนใจในแต่ละสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจอาสามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Omoto และ Snyder (1995) Cheung (2006) และ Marta และ Pozzi (2008) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจอาสามีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ดังนั้นการเข้าใจแรงจูงใจอาสาจึงเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ก่อนการเกษียณอายุจนถึงการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสื่อสารให้เห็นประโยชน์หรือคุณค่าของการทำงานอาสมัคร ได้แก่ การสร้างคุณค่าในตนเอง มีโอกาสได้ช่วยเหลือสังคมและชุมชน และได้ทำงานสนองพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ 9 เพื่อจูงใจให้ผู้ที่ใกล้เกษียณอายุสนใจเข้าร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองมากขึ้น เพราะในแต่ละปีมีผู้เกษียณอายุจำนวนมากเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ที่สนใจสมัครเป็นวุฒิอาสา และทำให้แรงจูงใจอาสาของวุฒิอาสาได้รับการตอบสนองซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร ซึ่งนำไปสู่การรักษาหรือคงไว้ซึ่งการทำงานอาสาสมัครได้อย่างต่อเนื่อง

สมมติฐานข้อที่ 2 การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยนี้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยปัจจัยทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของ Omoto และ Snyder (1995) Cheung (2006) Marta และ Pozzi (2008) และ อนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552) และไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบจากการวิจัยในระยะที่ 1 ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวุฒิ

อาสาที่เป็นตัวแบบที่ดี (Best Practice) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 2 ด้วยวิธีเชิงปริมาณดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น วุฒิอาสาในแต่ละจังหวัดมีระดับความพร้อมในการทำงานอาสาสมัครที่แตกต่างกันไป และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัครพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าปัจจัยด้านอื่น และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในด้านการสนับสนุนงบประมาณสำหรับใช้บริหารงานอาสาสมัครอย่างเพียงพอ แสดงให้เห็นว่าวุฒิอาสาส่วนหนึ่งยังคงให้ความสำคัญในเรื่องงบประมาณในการจัดกิจกรรม และคิดว่าในการทำงานอาสาสมัครเป็นเรื่องของสนับสนุนสิ่งของหรือการบริจาคให้กับผู้รับความช่วยเหลือ ซึ่งไม่สอดคล้องกับบทบาทของวุฒิอาสาที่ธนาคารสมองกำหนดไว้ คือ การนำความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในลักษณะของการเป็นที่ปรึกษาหรือการเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ในลักษณะร่วมคิดร่วมทำกับหน่วยงานทั้งของรัฐและเอกสารที่อยู่ในพื้นที่ และไม่ทับซ้อนกับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ดังนั้นการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจกับวุฒิอาสาในเรื่องบทบาทของวุฒิอาสาและสนับสนุนการจัดกิจกรรมในลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มร่วมกับภาคีเครือข่ายมากกว่าการทำงานแบบรายเดี่ยวร่วมเพื่อให้เกิดการบูรณาการทรัพยากรร่วมกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และเป็นตัวแปรคั่นกลางจากตัวแปรแรงจูงใจอาสาไปสู่พฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Omoto และ Snyder (1995) Marta Pozzi (2008) และ อนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552) แสดงให้เห็นว่าเมื่อวุฒิอาสามีประสบการณ์ในการทำงานอาสาสมัครจะประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัครในด้านต่างๆ ได้แก่ ลักษณะงานอาสาสมัครที่ได้รับมอบหมายว่าสอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของตนเองหรือไม่ เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเข้าอกเข้าใจกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและอย่างอย่างไร และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความเสียสละและอุทิศตนของวุฒิอาสาสามารถช่วยเหลือผู้อื่นหรือเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมมากน้อยเพียงไร ผู้รับความช่วยเหลือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หรือพ้นจากปัญหาที่เผชิญอยู่หรือไม่ หากผลลัพธ์ที่ได้เป็นไปในทางบวกจะส่งผลให้วุฒิอาสาตั้งใจทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องต่อไป และจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าวุฒิอาสามีคะแนนความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัครสูงที่สุด($\bar{x}$ = 5.30) ทั้งนี้จากงานวิจัยนี้พบว่าคะแนนความพึงพอใจในด้านลักษณะงานอาสาที่ทำและความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงานอาสาสมัครอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน ($\bar{x}$ = 4.91 , 5.06 ตามลำดับ)

สมมติฐานข้อที่ 4 แรงจูงใจอาสามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจอาสาและความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยแรงจูงใจอาสามีผลอย่างเด่นชัดผ่านความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Omoto และ Snyder (1995) Clary และคณะ (1998) และ Marta และ Pozzi (2008) และ Finkelstein (2007) พบว่า หากวุฒิอาสาได้รับประสบการณ์จากการทำงานอาสาสมัครที่ตรงกับแรงจูงใจอาสา หรือสามารถเติมเต็มแรงจูงใจเป้าหมายในการทำงานอาสาสมัคร

ของวุฒิอาสาได้ จะทำให้วุฒิอาสาเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความตั้งใจในการทำงานอาสาสมัครต่อไป ดังนั้นการประเมินแรงจูงใจอาสาจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน เพื่อทราบแรงจูงใจเป้าหมายของวุฒิอาสาและสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัยในระยะที่ 3

จากข้อค้นพบในเรื่องแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒะอาสาธนาคารสมองแสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในวุฒิอาสาประกอบด้วย 2 มิติที่สำคัญ คือ มิติด้านบุคคล ได้แก่ การส่งเสริมแรงจูงใจอาสาและความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร ซึ่งควรให้ความสำคัญและส่งเสริมควบคู่ไปพร้อมกัน เนื่องจากตัวแปรทั้งสองมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและมีความแรงจูงใจอาสามีผลอย่างเด่นชัดผ่านความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครและส่งผลต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน เช่น การส่งเสริมแรงจูงใจอาสาด้วยการสนับสนุนการทำกิจกรรมอาสาสมัครที่คำนึงถึงความต้องการของชุมชนและเกิดผลสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความรู้สึกพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัครให้กับวุฒิอาสา และส่งผลไปสู่การตอบสนองแรงจูงใจอาสาในด้านต้องการให้สังคมเห็นคุณค่าในตนเองและมีเป้าหมายในการช่วยเหลือผู้อื่น โดยทำการส่งเสริมมิติทางด้านบุคคลภายใต้มิติด้านกระบวนการ ได้แก่ การสร้างหลักการ การสร้างความสัมพันธ์ การสร้างกิจกรรม การสร้างคน และการสร้างการประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นแนวทางที่ครอบคลุมตลอดกระบวนการของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน เพื่อให้กลไกของกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนช่วยสนับสนุนการตอบสนองแรงจูงใจอาสาและสร้างความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครให้กับวุฒิอาสา ทั้งนี้ในขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนอาจไม่ได้เกิดขึ้นเรียงกันไปตามลำดับ แต่อาจดำเนินไปพร้อมๆ กัน เช่น การสร้างความสัมพันธ์ การสร้างคน การสร้างกิจกรรม เพื่อให้แต่ละขั้นตอนสนับสนุนการดำเนินการซึ่งกันและกัน และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ความพร้อมของวุฒิอาสาในแต่ละจังหวัด

ข้อจำกัดของการวิจัย

ในการวิจัยระยะที่ 1-3 มีข้อจำกัด 3 ประการ ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยระยะที่ 1 ดำเนินการวิจัยด้วยวิธีเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มกับกลุ่มวุฒิอาสาที่เป็นตัวแบบที่ดีเพียงจังหวัดเดียว คือ จังหวัดนครราชสีมา ทำให้ข้อค้นพบที่ได้ไม่สามารถสรุปอ้างอิงสู่กลุ่มประชากร หรือนำไปกล่าวอ้างได้ทุกพื้นที่

2. การศึกษาวิจัยระยะที่ 2 ดำเนินการวิจัยด้วยวิธีเชิงปริมาณยังมีตัวแปรที่น่าสนใจแต่งานวิจัยนี้ไม่ได้ศึกษา เช่น ความเชื่ออำนาจในตน อิทธิพลของภาวะผู้นำ และความกตัญญูรู้คุณแผ่นดิน

3. การศึกษาวิจัยระยะที่ 3 ดำเนินการวิจัยด้วยวิธีเชิงคุณภาพกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลครอบคลุมเพียง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ประสานและอำนวยการธนาคารสมอง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับผู้สูงอายุ และกลุ่มประธานวุฒิอาสาธนาคารสมอง ดังนั้นอาจได้ข้อมูลไม่ครอบคลุมมิติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครของวุฒิอาสาธนาคารสมอง และการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุในการนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า การทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน มีความหมายที่ต่างไปจากการการทำงานอาสาสมัครทั่วไป คือ การใช้ความรู้ความสามารถที่มีตามศักยภาพในการช่วยเหลือผู้อื่น แสดงให้เห็นว่าการทำงานอาสาสมัครไม่ใช่เรื่องของการบริจาคทรัพย์สินเงินทองหรือสิ่งของ แต่หมายถึงการนำความรู้ความสามารถ ความตนเองเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการให้คำแนะนำ คำปรึกษา และถ่ายทอดความรู้เป็นวิทยาทาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความพร้อมของผู้สูงอายุเป็นสำคัญ ดังนั้นความเป็นผู้สูงอายุจึงไม่ใช่ข้อจำกัดของการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครช่วยเหลือชุมชนและสังคม และความหมายอีกประการหนึ่ง คือ การกระทำด้วยความสุขใจ ซึ่งความสุขใจนี้เป็นผลลัพธ์มาจากความรู้สึกของการได้เป็นผู้ให้แก่สังคม ได้เห็นผู้รับความช่วยเหลือพ้นจากความทุกข์ยาก หรือได้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่น ซึ่งทำให้วุฒิอาสารู้สึกว่าตนเองยังมีคุณค่ามีความหมายและยังเป็นประโยชน์ต่อสังคม และความรู้สึกสุขใจนี้เป็นพลังกระตุ้นให้วุฒิอาสาตั้งใจเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัยในระยะที่ 2 พบว่า แรงจูงใจอาสามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ดังนั้นในการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนควรเริ่มตั้งแต่การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ โดยการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจอาสากับผู้ที่กำลังเกษียณอายุ ให้เห็นถึงประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครทั้งประโยชน์ต่อทั้งผู้รับความช่วยเหลือและตัวของอาสาสมัครเองทั้งในด้านการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง จากการได้เคลื่อนไหวร่างกายในการทำกิจกรรมอาสาสมัครซึ่งเปรียบเสมือนการออกกำลังกาย และการมีสุขภาพจิตที่ดีจากการได้มีสังคมหลังการเกษียณอายุและการรับรู้ถึงคุณค่าในตนเองจากการเป็นผู้ให้ในบั้นปลายของชีวิตด้วยการใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองในการช่วยเหลือชุมชนและผู้ด้อยโอกาสในสังคม ซึ่งเป็นการใช้เวลาว่างหลังเกษียณอายุให้เกิดประโยชน์ และส่งเสริมการตระหนักในหน้าที่ของการเป็นพลเมืองที่ดีและเป็นพสกนิกรที่ดีของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ 9 ด้วยการร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองเพื่อทำงานตอบแทนคุณแผ่นดิน และแรงจูงใจอาสาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญทั้งในกระบวนการสรรหาวุฒิ

อาสารายใหม่ด้วยการจูงใจให้เห็นคุณค่าของการทำงานอาสาสมัคร และช่วยในการรักษาอาสาสมัครให้ทำงานอาสาสมัครได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยการทำให้แรงจูงใจอาสาของวุฒิอาสาได้รับการตอบสนอง

3. จากผลการวิจัยในระยะที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ดังนั้นประเด็นสำคัญที่ประธานวุฒิอาสาในแต่ละจังหวัดและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องต้องคำนึงถึงเมื่อวุฒิอาสาเข้าสู่ช่วงการมีประสบการณ์ในการทำงานอาสาสมัคร คือ การออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำกิจกรรมที่เอื้อต่อการมีประสบการณ์ทางบวกในการทำงานอาสาสมัครซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครด้วยการจับคู่วุฒิอาสากับความช่วยเหลือที่ได้รับการร้องขอ เพื่อให้วุฒิอาสาได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ความสนใจ และอยู่บนพื้นฐานของความมีอิสระในการเลือกทำกิจกรรมและเข้าใจในข้อจำกัดของความเป็นผู้สูงอายุ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการคำนึงถึงการปฏิบัติต่อสมาชิกวุฒิอาสาทุกท่านอย่างเท่าเทียมกันและให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยมีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อสะท้อนความสำเร็จในการทำงานให้วุฒิอาสารับทราบ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในผลงานและตระหนักในคุณค่าของตนเอง และควรมีเวทีที่จัดร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐและสื่อสารมวลชนเพื่อประกาศเกียรติคุณและยกย่องผู้สูงอายุที่เสียสละและอุทิศตนช่วยเหลือสังคม ซึ่งนอกจากจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครให้กับวุฒิอาสาแล้ว ยังเป็นการจูงใจให้ผู้สูงอายุที่ยังคงมีความพร้อมได้เห็นแบบอย่างที่ดีและได้รับแรงบันดาลใจในการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร

4. จากผลการวิจัยในระยะที่ 3 พบว่า การส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติด้านบุคคล และมิติด้านกระบวนการ ซึ่งต้องดำเนินการส่งเสริมควบคู่กันไปเพื่อทำให้เกิดการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง โดยกลุ่มประสานและอำนวยการธนาคารสมองประธานวุฒิอาสาในแต่ละจังหวัด สมาชิกวุฒิอาสา และเครือข่ายในชุมชนต้องทำความเข้าใจและร่วมมือกันในการส่งเสริมกระบวนการทำงานอาสาสมัครของวุฒิอาสา เริ่มจากการประเมินแรงจูงใจอาสาของ วุฒิอาสาซึ่งสามารถทำได้ทั้งในรูปแบบเป็นทางการด้วยการใช้แบบสอบถามและไม่เป็นทางการด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อทราบว่าวุฒิอาสาแต่ละท่านมีแรงจูงใจเป้าหมายอย่างไร เพื่อวางแผนการตอบสนองแรงจูงใจอาสาได้อย่างเหมาะสม และประเมินความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครของวุฒิอาสาว่าอยู่ในระดับใด ต้องได้รับการปรับปรุงหรือแก้ไขในประเด็นใด เพื่อทำให้วุฒิอาสาทำงานด้วยความสุขใจและพร้อมทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การประเมินความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัครควรทำเป็นระยะ เช่น ประเมินผลทุก 6 เดือน หรือประจำปี โดยการดำเนินการหรือบริหารจัดการงานอาสาสมัครภายใต้กระบวนการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกวุฒิอาสาอันเป็นหัวใจความสำเร็จในการทำงานของทุกขั้นตอน เนื่องจากการทำงานอาสาสมัครมิได้มีค่าตอบแทนใดแต่เป็นการทำงานด้วยใจ ความสัมพันธ์อันดีของกลุ่มสมาชิกวุฒิอาสาซึ่งเป็นสังคมหลังการเกษียณอายุจึงมีบทบาทสำคัญในการจูงใจสมาชิกใหม่ให้มาเข้าร่วมเป็นวุฒิอาสา และกระตุ้นให้สมาชิกวุฒิอาสาเข้าร่วมทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ภายใต้หลักการในการทำงานร่วมกัน โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนด

หลักการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานร่วมกันด้วยความสบายใจตามบริบททางสังคมของแต่ละจังหวัดและสอดคล้องกับบทบาทที่ธนาคารสมองกำหนด และให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของวุฒิอาสาให้พร้อมทำงานอาสาสมัคร โดยขอความร่วมมือจากสถาบันการศึกษาในพื้นที่ หรือวุฒิอาสาในจังหวัดที่ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ มาฝึกอบรมและให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานอาสาสมัคร เช่น การผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เพื่อทำให้วุฒิอาสาทำงานอาสาสมัครด้วยความมั่นใจโดยเฉพาะกลุ่มวุฒิอาสาที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานอาสาสมัครมาก่อน และสามารถสร้างกิจกรรมอาสาสมัครที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญในการทำการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานของวุฒิสาให้เป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นข้อมูลให้กับวุฒิอาสาในจังหวัดอื่นๆ ได้นำไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นๆ และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชนรุ่นหลัง นอกจากนี้การประชาสัมพันธ์ยังเป็นพื้นที่สำหรับการยกย่องชมเชยและให้กำลังใจกับวุฒิอาสาที่เสียสละตนเองในการทำงานเพื่อสังคม ซึ่งทำให้วุฒิอาสาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในตนเอง และได้รับการยอมรับจากชุมชนในฐานะกำลังสนับสนุนการพัฒนาชุมชนและสังคม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ควรให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผนการใช้เวลาว่างหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการซึ่งเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ ซึ่งนอกเหนือจากการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพและการเงินแล้ว ควรให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมการใช้เวลาว่างหลังการเกษียณด้วยการเข้าร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองเพื่อทำประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ในด้านสังคมที่เตรียมรับมือกับสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Complete Aged Society) คือ มีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ดังนั้นการนำแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ระบบทั้งทางตรงและทางอ้อมจึงเป็นสิ่งจำเป็น ภายใต้การพัฒนาศักยภาพของคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนให้คนไทยในอนาคตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง เป็นพลเมืองที่ตื่นรู้ มีจิตสาธารณะ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นพลเมืองไทย พลเมือง อาเซียน และพลเมืองโลก นอกจากนี้การทำงานอาสาสมัครยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวในการใช้ชีวิตภายหลังการเกษียณได้ดี เพราะทำให้ผู้สูงอายุยังคงมีสังคมและได้ใช้สมองในการคิดสร้างสรรค์ และทำให้รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งช่วยลดปัญหาเรื่องการเสื่อมถอยของสุขภาพก่อนเวลาอันควรและลดภาวะซึมเศร้าและแยกตัวออกจากสังคม

2. กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ร่วมกันวาง

แนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้วยการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัคร โดยการแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุ (Segmentation) เพื่อวางแผนกลยุทธ์การส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุในแต่ละช่วงวัย เนื่องจากผู้สูงอายุในแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุตอนต้นที่มีอายุระหว่าง 60-69 ปี หรือกลุ่มที่มีพฤฒพลัง (Active Ageing) ที่ยังคงมีศักยภาพและความพร้อมในการมีส่วนร่วมพัฒนาและสร้างคุณค่าให้แก่ชุมชนและสังคม ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดแผนในการรองรับการสนับสนุนผู้สูงอายุในกลุ่มวัยต้น โดยเฉพาะการส่งเสริมการใช้ศักยภาพของผู้สูงอายุในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2565-2584) ที่จะรองรับการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในอนาคตของประเทศไทยในเชิงรุกมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยต่อไป

1. จากข้อค้นพบที่ได้แสดงให้เห็นความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนจากมุมมองวุฒิอาสาธนาคารสมอง ซึ่งมีความแตกต่างไปจากความหมายของการทำงานอาสาสมัครโดยทั่วไป และในการศึกษาวิจัยนี้เลือกวุฒิอาสาธนาคารสมองเป็นพื้นที่ในการศึกษา ซึ่งเป็นการทำงานอาสาสมัครที่มีรูปแบบอย่างเป็นทางการและมีวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในผู้เกษียณอายุ ดังนั้นเพื่อต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุให้กว้างขวางออกไป ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้อาจขยายขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาไปยังกลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานอาสาสมัครในสังกัดอื่นๆ เช่น คลังปัญญาอาวุโสแห่งประเทศไทย ปราชญ์ชาวบ้าน ชมรมผู้สูงอายุ เป็นต้น เพื่อค้นหาว่ายังมีข้อค้นพบใดอีกหรือไม่ในการทำความเข้าใจการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของผู้สูงอายุ และนำข้อค้นพบที่ได้มาบูรณาการกับผลการศึกษาที่ได้จากงานวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในผู้สูงอายุของประเทศไทย

2. ในการวิจัยระยะที่ 2 ด้วยวิธีเชิงปริมาณกับวุฒิอาสาธนาคารสมองซึ่งสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยมาจากผลการวิจัยระยะที่ 1 ด้วยวิธีเชิงคุณภาพ ซึ่งพบว่ามีตัวแปรเชิงเหตุในการศึกษาเชิงปริมาณเพียง 3 ปัจจัย ทำให้อาจอธิบายพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนได้เพียงบางส่วน งานวิจัยในอนาคตสามารถใช้โมเดลกระบวนการทำงานอาสาสมัครของ Omoto และ Snyder (1995) ซึ่งได้รับการยอมรับและนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างแพร่หลายมาสร้างกรอบแนวคิด เพื่อทำความเข้าใจอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีผลต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในแต่ละระยะ ตั้งแต่ระยะก่อนเข้าสู่การทำงานอาสาสมัครจนถึงระยะของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ซึ่งตัวแปรที่น่าสนใจที่ได้จากข้อค้นพบระยะที่ 1 เช่น ความกตัญญูรู้คุณแผ่นดิน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2544). *ปฏิญญาอาสาสมัครไทย.* สืบค้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2559, จาก https://www.m-society.go.th/article_attach/861/1490.doc.

กุศล สุนทรธาดา. (2553). คุณค่าด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย. ใน *ประชากรและสังคม 2553.* สุชาดา ทวีสิทธิ์ และ สวรัย บุณยมานนท์. หน้า 65. นครปฐม : สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.

เกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์; และ สุรีย์ บุญญานุพงศ์. (2536). *ศักยภาพของผู้สูงอายุในการทำงานเพื่อสังคม.* เชียงใหม่: สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2553). *แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิสย์.

เตือนใจ ทองคำ. (2549). *พฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุในอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์.*วิทยานิพนธ์ ศศ. (จิตวิทยาชุมชน). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.ถ่ายเอกสาร.

บัณฑิต เคียงธนสมบัติ. (2547*). การสนับสนุนทางสังคม การมีกิจกรรมกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปราโมทย์ ประสาทกุล; ศุทธิดา ชวนวัน; และ กาญจนา เทียนลาย. (2555). *ผู้สูงอายุ: คนวงในที่จะถูกผลักให้ไปอยู่ชายขอบ.* ใน *ประชากรชายขอบและความเป็นธรรมในสังคม.* 105-124. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.

ปรีชา อุปโยคิน; และคนอื่นๆ. (2541*). ไม้ใกล้ฝั่ง :สถานภาพและบทบาทผู้สูงอายุไทย.* กรุงเทพฯ: เจริญดีการพิมพ์.

พนิดาพร จงราเชนทร์. (2551). *การศึกษาเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเอง ความว้าเหว่ และสุขภาพจิตระหว่างผู้สูงอายุที่ไม่ประกอบอาชีพกับผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพเมื่อถึงวัยเกษียณ : กรณีศึกษาผู้สูงอายุในชุมชนตลาดมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พรรณธิภา เอี่ยมสิริปรีดา. (2545). *ความคิดเห็นและการตัดสินใจเกษียณก่อนกำหนด: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักใหญ่.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2557). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2556.* กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พลับชิ่ง.

ระพีพรรณ คำหอม; และคนอื่นๆ. (2542). *การประเมินโครงการบริการสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

รัตนะ บัวสนธ์. (2555). *วิธีการเชิงผสมผสานสำหรับการวิจัยและประเมินผล.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณา ประยุกต์วงศ์; และคนอื่นๆ. (2551). *คู่มือการพัฒนาจิตอาสาพนักงานในองค์กรธุรกิจ: สู่ความสุขในวิถีการทำงาน.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอเซีย แปซิฟิค ออฟเซ็ท.

วิลาวัลย์ รัตนา. (2552). *พฤติกรรมการดูแลสุขภาพและการสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วีณา เที่ยงธรรม; และคนอื่นๆ. (2554). *การพัฒนาศักยภาพชุมชน : แนวคิด และการประยุกต์ใช้.* กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2553). *ศักยภาพผู้สูงอายุ.* กรุงเทพฯ: ทีคิวพี.

ศิริพร จิรวัฒน์กุล. (2537). *ภาวะสุขภาพและอนามัยผู้สูงอายุ.* ขอนแก่น: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. (2544). *บัณฑิตอาสาสมัคร: ทางเลือกของการพัฒนาจิตสำนึกทางสังคม.* วารสารคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษาฯ สหประชาชาติ. 33(1): 33-37.

สมพงษ์ วงศ์กาฬสินธ์. (2552). *ประเมินมาตรฐานคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ศูนย์อเนกประสงค์ สำหรับผู้สูงอายุในชุมชนเทศบาลเมืองสกลนคร.* กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ.

สุนิตย์ เชรษฐา วินย์ และ เมฆไตรภพ. (2548). *การศึกษาและประยุกต์บทเรียนงานอาสาสมัครจากต่างประเทศเพื่อการพัฒนาระบบอาสาสมัครในประเทศไทยภายใต้มูลนิธิบูรณะชนบทแห่ง ประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ธันวาคม 2548.* กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). *สรุปการบรรยายพิเศษหัวข้อประเทศไทย 4.0 โมเดลขับเคลื่อนความมั่นคงมั่งคั่ง และยั่งยืน.* (เอกสารประกอบการยรรยาย). กรุงเทพฯ: กระทรวงพาณิชย์. อัดสำเนา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *ธนาคารสมอง.* กรุงเทพฯ: สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์พับลิสชิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานฯ.

สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2548). *ประชากรสูงอายุไทย : การเกื้อหนุนทางเศรษฐกิจและสังคมจากการ สำรวจปี พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2557). *รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.

องอาจ นัยพัฒน์. (2554). *การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และผสานวิธี.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาชัญญา รัตนอุบล; และคนอื่นๆ. (2554). *รายการฉบับสมบูรณ์การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุไทย.* กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

อภิญญา เวชยชัย. 2544. *การศึกษาโครงการกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุและครอบครัวในชุมชน"โครงการเบี้ยยังชีพ" ชุดโครงการวิจัยและพัฒนานโยบายระบบสวัสดิการสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทย*. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

อุทัย สุดสุข; และคนอื่นๆ. (2552). *การศึกษาสถานการณ์ความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันความต้องการ และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ.* กรุงเทพฯ: สมาคมคลังปัญญาอาวุโสแห่งประเทศไทย.

Bentler, P. M. & Chou, C. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods and Research*. 16: 78-117. Retrieved from http://dx.doi.org/10.1177/0049124187016001004.

Brown, S.; et al. (2008). Coping with spousal loss: potential buffering effects of self-reported helping behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 34(6), 849–861.

Chacon, F.; Vecina, M. L.; & Davila, M. C. (2007*). The Three-Stage Model of Volunteers' Duration of Service*. Social Behavior and Personality. 35(5): 627-642.

Chambre, S. (1987). *Good deeds in old age: volunteering by the new leisure class*. Lexington. MA: Lexington Books.

Cheung, F. Y.; Tang, C. S.; & Yan, E. C. (2006). *Factors influencing intention of continue volunteering: A study of older Chinese in Hong Kong*. Journal of Social Service Research. *32*(4): 193–209.

Clary, E. G.; Snyder, M.; & Ridge, R. D. (1992). *Volunteers' motivations: Strategies for the recruitment, placement, and retention of volunteers*. Nonprofit Leadership and Management. *2*(4): 330-350.

Clary, E. G.; et al. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology.* 74(6): 1516- 1530.

Clary, E. G., Snyder, M., & Stukas, A. A. (1998). Volunteer motivations: Findings from a National survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(4): 485-505.

Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*. 8(5): 156–159.

Cnaan, R.; Handy, F.; & Wadsworth, M. (1996). *Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations*. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. 25(3): 364-383.

Cohen-Cakkow, A. (2008). *Factors Related to Volunteer Behaviors: Testing the Model of Sustained Volunteerism*. Paper presentation for the 2008 61st Gerontological Society of America Annual Scientific Meeting. pp. 461-469. National Harbor, Maryland.

Creswell, J. W.; & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research.* Thousand Oaks. CA: Sage.

Culp, K., & Schwartz, V. J. (1999). Motivating adult volunteer 4-H leaders. *Journal of Extension. 35(*3). Retrieved from http://www.joe.org/joe/1999february/rb5.php

Cumming, E.; & William, E. H. (1961). *Growing Old: The Process of Disengagement.* With a Foreword by Talcott Parsons. New York: Basic Books.

Davila, M.C.; & Diaz-Morales, J. F. (2009). *Age and motives for volunteering: Further evidence.*Europe's Journal of Psychology. 5(2): 82-95.

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.

Dingle, A. (2001*). Involving Older Volunteers: A good practice guide London*. Institute for Volunteering Research.

Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). *Social Role Theory: Volume Two*. London: Sage Publications**.**

Eisenberg, N.; & Mussen, P. (1989). *The Roots of Prosocial Behavior in Children: Cambridge*: Cambridge University Press.

Ferreira, M. R.; Proenc¸a, T.; & Proenc¸a, J. (2012). *Organisational influence on volunteer satisfaction and attitudes towards HRM practices*. The case of hospital volunteers. International Review on Public and Nonprofit Marketing. 9(1): 27–42.

Finkelstein, M. A. (2007). *Correlates of satisfaction in older volunteers: A motivational perspective*. The International Journal of Volunteer Administration. 24(5): 6-12.

George, Darren; & Mallery, Paul. (2006). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 13.0 update. 6 th ed*. Boston: Pearson Education, Inc.

Havighurst, R. J. (1961). Successful ageing. *The Gerontologist*. 1(1): 8–13. doi:10.1093/geront/1.1.8

Havighurst, R. J., Neugarten, B. L., & Tobin, S. S. (1968). *Disengagement and patterns of aging*. Chicago: University of Chicago Press.

Independent Sector, (1999). *Giving and Volunteering in the United States, 2001.* Washington DC: Independent Sector Publications Center.

Jaffe, E.; et al. (2010). Factors influencing the willingness of volunteer paramedics to re-volunteer in a time of war. *The Israel Medical Association Journal*. 12(9): 526-530.

Joreskog, K. G. & Sorbom, D. (1993). *LISREL 8 Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago : Scientific Software International.

Kline, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. London & NY: Routledge.

Marta, E.; & Pozzi, M. (2008). *Young people and volunteerism: A model of sustained volunteerism during the transition to adulthood*. *Journal of Adult Development*. 15(1): 35-46.

McCurley, S., Lynch, R., Jackson, R. (2012). *The Complete Volunteer Management Handbook*. 3rd ed. Bros, Norwich.

Morrow-Howell, N. (2010). *Volunteering in later life: Research frontiers.* Journal of Gerontology: Social sciences. 65B(4): 461-469.

Musick, M. & Wilson, J. (2003). Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age groups. *Social Science & Medicine*. 56(2), 259-269.

National Volunteer & Philanthropy Centre. (2007). *Engaging Ad Hoc Volunteers: A Guide for Non-profit Organizations*. Singapore: National Volunteer & Philanthropy Centre.

Norbeck, J. (1995). *Revised Scoring Instructions for the Norbeck Social Support Questionnaire (NSSQ)*. San Francisco: University of California.

Office of Research and Policy Development ,Corporation for National and Community Service .(2006). *Volunteer Growth in America*. Washington, DC. Retrieved from https://www.nationalservice.gov/pdf/06_1203_volunteer_growth.pdf.

Omoto, A. M.; & Snyder, M. (1995). Sustained helping with out obligation: Motivation, Longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*. 68(4): 671-686.

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.

Paul J. Ilsley (1990). Enhancing the Volunteer Experience. Oxford: Jossey Bass.

Pauline, G. (2011). Volunteer satisfaction and intent to remain: an analysis of contributing factors among professional golf event volunteers. *International Journal of Event Management Research*. 6 (1): 10-32.

Penner, L. A.; & Finkelstein, M. A. (1998). *Dispositional and structural determinants of volunteerism*. Journal of Personality and Social Psychology. 74(2): 525–537.

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

Population Reference Bureau. (2011). PRB'S Population Handbook. 6th ed. Washington DC:Twelfth printing.

Price, T. T. (2016). An Analysis of the Motivational Needs of Volunteerism Among Virginia Adult 4-H Volunteers. *Journal of Research & Method in Education*. 6(4): 38-40.

Rattanamuk, Supparat. (2003). Service-learning through Volunteering : The Graduate Volunteer Program, Thailand. Voluntary Action. *Journal of Institute for Volunteering Research*. 5(2): 53-61.

Renes, J. R. (2005). *Sustained volunteerism: justification, motivation and management*. Amsterdam: Mansholt Graduate School of Social Sciences.

Rice, S., & Fallon, B. (2011). Retention of volunteers in the emergency services: exploring interpersonal and group cohesion factors. *The Australian Journal of Emergency Management*. 26 (1): 18-23.

Rochester, C. & R. Hutchison. (2002). *A Review of the Home Office Older Volunteers Initiative*.London: Home Office Research Study 248.

Sarason, I. G.; et al. (1983). Assessing social support: the social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*. 44(1): 127-139.

Saris. W.E. & Strenkhorst. L H. (1984). Causal modeling non experimental research : An Introduction to the lisrel approach. *Dissertation Abstract International*. 47(7): 2261-2270

Schrock, J. & Kelsey, K. D. (2013). A phenomenological look at 4-H volunteer motives for service. *Journal of Extension*. 51(2): 1-8.

Sherbourne, C.D. & Stewart, A. L. (1991). *The MOS social support survey*. Social Science & Medicine. 32(6): 705-714.

Snyder, M.; & Omoto, A. M. (2007). *Social action*. Social psychology: A handbook of basic principles. 2nd ed. New York: Guilford.

Stake, R. E. (2000). Case Studied. Handbook of Qualitative Research. 2nd ed. CA: Sage.

Sturmer, S., & Kampmeier, C. (2003). Active citizenship: The role of community identification in community volunteerism and local participation. *Psychologica Belgica (Special Issue: Social Identity and Citizenship).* 43(1-2): *103-122*.

Tabachnick, B. G.; & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Allyn and Bacon.

Tang, F., Morrow-Howell, N., & Hong, S. (2009). Institutional facilitation in sustained volunteering among older adult volunteers. *Social Work Research.* 33(3): 172-182.

Thomas, A.; & Finch, H. (1990). *On Volunteering: A Qualitative Research Study if Images, Motivations and Experiences*. Berkhampstead: Volunteer Centre.

Volunteer Canada. (2016). *Volunteer Management Handbook: A Resource for Service-Providing Organizations Assisting Newcomers to Canada*. Retrieved from https://volunteer.ca/Volunteer_Management_Handbook.

Volunteers Unit, Department for Families and Communities. (2007). *Engaging older volunteer Project*. Retrieved from http://www.dcsi.sa.gov.au/services/research/research-reports?a=8481.

WHO. (2002). *Active Ageing : A policy Frame Work. The second United Nation on World Assembly on Ageing*. Spain: World Health Organization.

Wilson, J. & Musick, M. (1999). The Effect of volunteering on the volunteer. *Law and contemporary problem*. 62(4): 141-168.

Yin, R.K. (2003). *Case Study Research Design and Methods*. (4th ed). California: Sage Publications.

Zedlewski, S. R., & Simone G. Schaner. (2006). *Older Adults Engaged as Volunteers*. Washington, DC: The Urban Institute. Retrieved from http://www.urban.org/url.cfm?ID=311325.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเด็นการสนทนากลุ่มและแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พินดา วราสุนันท์	คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร ณัฐสุดา เต้พันธ์	คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. อาจารย์ ดร. ศจี จิระโร	สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2. รายนามผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบองค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดพลังสุขภาพจิต

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มณฑิรา จารุเพ็ง	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฐาศุกร์ จันประเสริฐ	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พินดา วราสุนันท์	คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร ณัฐสุดา เต้พันธ์	คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. อาจารย์ ดร. อนันดา สัญฐิติวณิชย์	สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารชี้แจงอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยโดยการตอบแบบสอบถาม และการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

(Information sheet)

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวพรรณธิภา เอี่ยมสิริปรีดา หัวหน้าโครงการวิจัย สังกัด สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การวิจัยแบบผสานวิธีเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ซึ่งประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือ การได้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่มีต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง และองค์ความรู้ใหม่ในเชิงวิชาการเกี่ยวกับพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของผู้สูงอายุในประเทศไทย เพื่อ การนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่ยังคงมีศักยภาพเข้าร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมอง และร่วมทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง และเพื่อทำให้อาสาสมัครผู้สูงอายุ ภาคีเครือข่าย และสาธารณชนที่ทำงานร่วมกัน ได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของการทำงานอาสาสมัครร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดและป้องกันปัญหาหรืออุปสรรคของการทำงานอาสาสมัครร่วมกับผู้สูงอายุ และเพื่อเติมเต็มความต้องการซึ่งกันและกันระหว่างอาสาสมัครผู้สูงอายุและชุมชน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ ท่านเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองที่เข้าร่วมการทำกิจกรรมอาสาเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม ในการนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมอง” ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน จำนวน 48 ข้อ

เนื่องจากแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามหลายส่วน จึงขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตอบตามความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับ และจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการศึกษาครั้งนี้โดยออกมาเป็นภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบหรือหน่วยงานของผู้ตอบ เนื่องจากไม่สามารถนำมาสืบค้นเจาะจงหาผู้ตอบได้ ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่ง หากท่านไม่สบายใจหรืออึดอัดที่จะตอบคำถามนั้น หรือไม่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเลยก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานใดๆของท่าน ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล

หากผู้เข้าร่วมวิจัยมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยหรือแบบสอบถาม สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในวันและเวลาราชการ หรือ โทรศัพท์ที่ติดต่อได้ 087-712-0404

โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ **สถาบันยุทธศาสตร์ อาคาร ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 20 โทร 649-5000 ต่อ 11015-11018 โทรสาร: (02) 259-1822**

หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ ท่านสามารถติดต่อประธานกรรมการฯหรือผู้แทน ได้ตามสถานที่และหมายเลขโทรศัพท์ข้างต้น

ขอขอบพระคุณที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวพรรณธิภา เอี่ยมสิริปรีดา

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม
ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิอาสาธนาคารสมองซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญานิพนธ์ของนางสาวพรรณธิภา เอี่ยมสิริปรีดา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ (เน้นวิจัย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยแบบวัด 4 ตอน รวมทั้งหมด 48 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 2.1 แบบสอบถามแรงจูงใจอาสา

ส่วนที่ 2.2 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร

ส่วนที่ 2.3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร

ส่วนที่ 2.4 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 3ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในผู้ที่เกษียณอายุ

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

<u>ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ</u>

1. เพศ	☐1) หญิง ☐2) ชาย
2. อายุ	.....ปี
3. สถานภาพสมรส	☐1) โสด ☐2) สมรส ☐3) หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ☐4) เป็นหม้าย
4. ประสบการณ์ในการเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมอง	.....ปี
5. หน่วยงานที่สังกัดก่อนการเกษียณอายุงาน	....
6. สาขาความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานอาสาสมัครของท่าน	....
7. ลักษณะการทำงานอาสาสมัครของท่าน เช่น เป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษา	....

<u>ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน</u>

ส่วนที่ 2.1 แบบสอบถามแรงจูงใจอาสา							
ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5	6
1	ท่านต้องการทำตนให้เป็นประโยชน์หลังเกษียณอายุ						
2	ท่านต้องการให้สังคมรับรู้ว่าท่านเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณค่าต่อสังคม						
3	ท่านปรารถนาที่จะได้เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนของท่าน						
4	ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีการร้องขอ						
5	ท่านมุ่งสนองความต้องการของผู้รับความช่วยเหลือเป็นสำคัญ						
6	ท่านปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์						
7	ท่านตั้งใจเป็นพสกนิกรที่ดีในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ฯ						
8	ท่านยินดีที่จะอุทิศตนช่วยเหลือสังคมเพื่อถวายเป็นพระราชกุศล						
9	ท่านภาคภูมิใจที่ได้เข้าร่วมเป็นวุฒิอาสาธนาคารสมองซึ่งเป็นโครงการตามพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช						

ส่วนที่ 2.2แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร							
ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5	6
1	คนรอบข้างให้ความมั่นใจในตัวท่านว่าสามารถทำงานอาสาสมัครได้บรรลุเป้าหมาย						
2	ท่านได้รับความรักและความเข้าใจจากเพื่อนวุฒิอาสาในการทำงานอาสาสมัครให้สำเร็จลุล่วง						
3	ผู้รับความช่วยเหลือชื่นชมและเห็นประโยชน์จากการทำงานอาสาสมัครของท่าน						
4	ท่านได้รับความร่วมมือจากชุมชนทั้งทางในด้านกำลังแรงงานและเวลาในการร่วมทำงานอาสาสมัคร						
5	ธนาคารสมองให้การสนับสนุนงบประมาณสำหรับใช้บริหารงานอาสาสมัครอย่างเพียงพอ						
6	ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์หรือทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานอาสาสมัครอย่างเพียงพอ						
7	ท่านได้รับทราบข่าวสารและข้อมูลอันเป็นประโยชน์จากธนาคารสมองอยู่เสมอ						
8	ท่านได้รับข้อมูลต่างๆที่จำเป็นสำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมอาสาสมัครจากคนในชุมชน						
9	ท่านได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารการจัดกิจกรรมอาสาสมัครของวุฒิอาสาธนาคารสมองในจังหวัดอื่นๆอยู่เสมอ						
10	วุฒิอาสาในจังหวัดของท่านมีการประเมินผลการดำเนินงานอาสาสมัครร่วมกันทุกครั้งหลังจบโครงการ						
11	ท่านและเพื่อนวุฒิอาสามีการทบทวนแผนการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ						
12	ท่านได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาในการจัดกิจกรรมอาสาสมัครจากภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี						

ส่วนที่ 2.3แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร							
ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5	6
1	ลักษณะงานอาสาสมัครที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับผู้ที่เกษียณอายุ						
2	งานอาสาสมัครที่ท่านได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถของท่าน						
3	ท่านได้เข้าร่วมทำงานอาสาสมัครที่ตรงกับความสนใจของท่าน						
4	ท่านได้รับมิตรภาพที่ดีจากผู้เข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร						
5	ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกวุฒิอาสาธนาคารสมองในจังหวัดของท่าน						
6	ท่านได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการสานต่อกิจกรรมอาสาสมัคร						
7	การทำงานอาสาสมัครทำให้ท่านมีสุขภาพกายและใจที่ดีขึ้น						
8	การทำงานอาสาสมัครทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า						
9	ท่านรู้สึกดีใจที่ได้รับคำชื่นชมและขอบคุณจากผู้รับความช่วยเหลือ						

ส่วนที่ 2.4แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน							
ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		ปฏิบัติน้อยที่สุด	ปฏิบัติน้อย	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติมากที่สุด
		1	2	3	4	5	6
1	ท่านอุทิศตนในการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครโดยไม่ได้รับค่าจ้างใดๆ						
2	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนอยู่เสมอแม้ไม่ได้รับสิ่งใดตอบแทน						
3	ท่านอุทิศตนในการทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลประโยชน์ใด						
4	ท่านเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครเพื่อต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่						
5	ท่านให้ความช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือนร้อนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น						
6	ท่านจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงความต้องการหรือปัญหาของผู้รับความช่วยเหลือเป็นสำคัญ						
7	ท่านเข้าร่วมทำกิจกรรมอาสาสมัครต่างๆ ด้วยความสมัครใจ						
8	ท่านมีอิสระในการเลือกทำกิจกรรมอาสาสมัครตามความสนใจของท่าน						
9	ท่านเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครโดยไม่มีข้อผูกมัดใดๆ						
10	ท่านนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานอาสาสมัคร						
11	ท่านนำประสบการณ์จากการทำงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง						
12	ท่านเข้าร่วมทำกิจกรรมอาสาสมัครโดยคำนึงถึงความพร้อมของท่านเป็นสำคัญ						
13	ท่านเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ จากการทำงานอาสาสมัครด้วยความสนุกสนาน						
14	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ยาก						
15	การทำงานอาสาสมัครร่วมกับเพื่อนวุฒิอาสาทำให้ท่านมีสังคมใหม่ๆ หลังเกษียณอายุ						
16	เมื่อมีเวลาว่างท่านจะเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครอยู่เสมอ						
17	ท่านเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เป็นวุฒิอาสาธนาคารสมอง						
18	ท่านมีการตรียมความพร้อมตนเองในด้านต่างๆ เพื่อรองรับการทำงานอาสาสมัครต่อไปในอนาคต เช่น ฝึกฝนทักษะใหม่ๆ เพิ่มเติม ดูแลร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ						

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

1. อะไรเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้วุฒิอาสาธนาคารสมองทำงานอาสาสมัครได้อย่างต่อเนื่อง

.....

.....

.....

.....

2. ท่านวางแผนการทำงานอาสาสมัครในอนาคตของท่านไว้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานอาสาสมัคร

.....

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ตาราง 26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Indexes of Item-Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการจากการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญจากการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation : r)

ข้อ	ผลการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ					IOC	r	ผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	1	.52*	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	0	0	0.6	.47*	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	0	+1	0.8	.45*	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1	.51*	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1	.67*	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1	.80*	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	0	+1	0.8	.37*	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	0	0.8	.45*	ใช้ได้
9	0	+1	+1	+1	0	0.6	.37*	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1	.77*	ใช้ได้
11	0	+1	+1	+1	+1	0.8	.33*	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1	.79*	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1	.61*	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1	.61*	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1	.59*	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1	.37*	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1	.65*	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	0	+1	0.8	.61*	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1	.32*	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1	.52*	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1	.64*	ใช้ได้
22	0	+1	+1	+1	+1	0.8	.86*	ใช้ได้
23	0	+1	+1	+1	+1	0.8	.73*	ใช้ได้
24	0	+1	+1	+1	0	0.6	.73*	ใช้ได้
25	0	+1	+1	+1	+1	0.8	.73*	ใช้ได้
26	+1	0	+1	+1	+1	0.8	.83*	ใช้ได้
27	0	+1	+1	+1	+1	0.8	.88*	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ผลการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ					IOC	r	ผล
	1	2	3	4	5			
28	0	+1	+1	+1	+1	0.8	.89*	ใช้ได้
29	0	+1	+1	+1	+1	0.8	.84*	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1	.81*	ใช้ได้
31	+1	0	+1	+1	0	0.6	.72*	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1	.69*	ใช้ได้
33	+1	0	+1	+1	0	0.6	.78*	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	0	0.8	.70*	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	0	0.8	.74*	ใช้ได้
36	+1	0	+1	+1	+1	0.8	.70*	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	1	.77*	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	0	+1	0.8	.7*	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	1	.58*	ใช้ได้
40	+1	0	+1	+1	+1	0.8	.69*	ใช้ได้
41	+1	0	+1	+1	+1	0.8	.79*	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	0	+1	0.8	.75*	ใช้ได้
43	+1	0	+1	+1	+1	0.8	.88*	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	1	.82*	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	1	.84*	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	1	.62*	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	0	+1	0.8	.80*	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	1	.60*	ใช้ได้

ตาราง 27 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าครอนบาค
1. แรงจูงใจอาสา	9	0.74
1.1 ต้องการให้สังคมเห็นคุณค่าในตนเอง	3	
1.2 มีเป้าหมายหมายในการช่วยเหลือผู้อื่น	3	
1.3 ได้ทำงานสนองพระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์	3	
2. ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร	9	0.95
3.1 ความพึงพอใจต่อลักษณะงานอาสาสมัครที่ทำ	3	
3.2 ความพึงพอใจต่อผู้ร่วมทำงานอาสาสมัคร	3	
3.3 ความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร	3	
3. การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร	12	0.89
2.1 การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์	3	
2.2 การสนับสนุนทางสังคมด้านสิ่งของ	3	
2.3 การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร	3	
2.4 การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินคุณค่า	3	
4. พฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน	18	0.96
4,1 การให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนในรูปของทรัพย์สินเงินทอง	3	
4.2 การกระทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น	3	
4.3 กระทำด้วยความสมัครใจ	3	
4.4 การกระทำด้วยความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตนเอง	3	
4.5 การกระทำด้วยความสุขใจ	3	
4.6 การกระทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง	3	
ทั้งฉบับ	48	0.97

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL

DATE: 9/19/2017
TIME: 7:37

L I S R E L 8.54

BY

Karl G. J"reskog & Dag S"rbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

```
 The following lines were read from file
SYSTEM FILE from
Latent Variables  Sat Beh Mot Soc
 Relationships
 SAT1 = Sat
 SAT2 = Sat
 SAT3 = Sat
 BEH1 = Beh
 BEH2 = Beh
 BEH3 = Beh
 BEH4 = Beh
 BEH5 = Beh
 BEH6 = Beh
 MOTIV1 = Mot
 MOTIV2 = Mot
 MOTIV3 = Mot
 SOCSUP1 = Soc
 SOCSUP2 = Soc
 SOCSUP3 = Soc
 SOCSUP4 = Soc
 Beh = Sat
 Sat = Mot
 Beh = Mot Soc
 Set Error Covariance of BEH3 to BEH2
 Set Error Covariance of BEH1 to SAT2
 Set Error Covariance of BEH1 to SAT3
 Set Error Covariance of BEH6 to BEH5
 Set Error Covariance of BEH5 to BEH3
```

Set Error Covariance of BEH6 to sat1
Set Error Covariance of BEH3 to BEH2
Set Error Covariance of BEH5 to BEH1
Set Error Covariance of BEH2 to SAT1
Set Error Covariance of BEH6 to SAT3
Set Error Covariance of SOCSUP4 to SOCSUP3
Set Error Covariance of SOCSUP4 to SOCSUP2
;Set Error Covariance of SOCSUP3 to SOCSUP2
Set Error Covariance of SOCSUP2 to SOCSUP1
Set Error Covariance of BEH3 to BEH1
Set Error Covariance of SAT2 to SAT1
Set Error Covariance of BEH1 to SAT1
Set Error Covariance of BEH4 to BEH2
Set Error Covariance of BEH3 to SAT1
Set Error Covariance of SAT3 to SAT2
Set Error Covariance of BEH2 to SAT2
Set Error Covariance of BEH3 to SAT3
Set Error Covariance of BEH3 to SAT2
;Set Error Covariance of SOCSUP1 to SOCSUP3
Set Error Covariance of SOCSUP4 to MOTIV2
Set Error Covariance of SAT2 to MOTIV2
Set Error Covariance of SAT1 to SOCSUP4
Set Error Covariance of SAT2 to MOTIV1
Set Error Covariance of SAT2 to SOCSUP1
Set Error Covariance of SAT2 to SOCSUP2
Set Error Covariance of SAT2 to SOCSUP3
Set Error Covariance of SAT2 to SOCSUP4
Set Error Covariance of BEH4 to BEH3
Set Error Covariance of BEH4 to BEH1
Set Error Covariance of BEH6 to BEH3
Set Error Covariance of BEH6 to BEH1
Set Error Covariance of SOCSUP1 to BEH2
Set Error Covariance of MOTIV2 to BEH5
Set Error Covariance of MOTIV2 to BEH1
Set Error Covariance of MOTIV2 to SAT1
Set Error Covariance of MOTIV2 to BEH4
;Set Error Covariance of SOCSUP1 to BEH5
Set Error Covariance of BEH4 to SAT3
Set Error Covariance of BEH2 to SAT3
Set Error Covariance of SOCSUP1 to SAT3
Set Error Covariance of SOCSUP1 to BEH1
Set Error Covariance of SOCSUP3 to BEH1
Set Error Covariance of SOCSUP3 to BEH4
Set Error Covariance of SOCSUP2 to SAT3
Set Error Covariance of SOCSUP3 to SAT1
Set Error Covariance of SOCSUP3 to SOCSUP2

Set Error Covariance of BEH2 to BEH1
Set Error Covariance of BEH5 to SAT1
Set Error Covariance of BEH5 to SAT3

Set Error Covariance of MOTIV2 to SAT3
;Set Error Covariance of SOCSUP4 to SOCSUP1
Set Error Covariance of SOCSUP4 to SAT3
Set Error Covariance of SOCSUP4 to BEH1
;Set Error Covariance of SOCSUP1 to SAT1
Set Error Covariance of SOCSUP1 to BEH5
Set Error Covariance of SOCSUP2 to MOTIV3
Set Error Covariance of SOCSUP1 to MOTIV2
Set Error Covariance of SOCSUP4 to MOTIV1
Set Error Covariance of MOTIV3 to BEH1
Set Error Covariance of SOCSUP2 to BEH1
Set Error Covariance of MOTIV3 to BEH6
Set Error Covariance of SOCSUP2 to BEH5
Set Error Covariance of MOTIV3 to BEH3
Set Error Covariance of BEH6 to SAT2
Set Error Covariance of MOTIV1 to SAT1
Set Error Covariance of MOTIV3 to SAT2
Set Error Covariance of MOTIV1 to BEH2
Set Error Covariance of MOTIV3 to SOCSUP4
Set Error Covariance of MOTIV3 to SOCSUP1
Set Error Covariance of SOCSUP1 to SAT1

Path Diagram
LISREL OUTPUT: AM RS EF FS SS SC ND=3
End of Problem

Covariance Matrix

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3
SAT1	0.845					
SAT2	0.487	0.565				
SAT3	0.416	0.345	0.480			
BEH1	0.262	0.319	0.202	0.696		
BEH2	0.279	0.251	0.293	0.284	0.469	
BEH3	0.235	0.248	0.223	0.340	0.318	0.442
BEH4	0.377	0.307	0.338	0.326	0.383	0.327
BEH5	0.325	0.278	0.287	0.233	0.304	0.236
BEH6	0.421	0.338	0.304	0.321	0.375	0.323
MOTIV1	0.249	0.184	0.212	0.196	0.191	0.150
MOTIV2	0.209	0.223	0.208	0.256	0.220	0.177
MOTIV3	0.129	0.075	0.126	0.053	0.124	0.096
SOCSUP1	0.407	0.315	0.364	0.226	0.362	0.250
SOCSUP2	0.315	0.364	0.230	0.320	0.198	0.178
SOCSUP3	0.334	0.359	0.200	0.346	0.145	0.169
SOCSUP4	0.444	0.472	0.226	0.292	0.127	0.154

Covariance Matrix

	BEH4	BEH5	BEH6	MOTIV1	MOTIV2	MOTIV3
BEH4	0.544					
BEH5	0.341	0.408				
BEH6	0.409	0.384	0.598			
MOTIV1	0.194	0.186	0.204	0.300		
MOTIV2	0.218	0.248	0.269	0.156	0.354	
MOTIV3	0.121	0.105	0.113	0.091	0.098	0.173
SOCSUP1	0.328	0.267	0.355	0.208	0.228	0.166
SOCSUP2	0.261	0.265	0.285	0.172	0.232	0.033
SOCSUP3	0.156	0.177	0.215	0.154	0.179	0.022
SOCSUP4	0.164	0.147	0.152	0.163	0.097	0.031

Covariance Matrix

	SOCSUP1	SOCSUP2	SOCSUP3	SOCSUP4
SOCSUP1	0.667			
SOCSUP2	0.353	1.048		
SOCSUP3	0.297	0.705	1.120	
SOCSUP4	0.248	0.528	0.877	1.320

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	Sat	Beh
SAT1	0	0
SAT2	1	0
SAT3	2	0
BEH1	0	0
BEH2	0	3
BEH3	0	4
BEH4	0	5
BEH5	0	6
BEH6	0	7

LAMBDA-X

	Mot	Soc
MOTIV1	8	0
MOTIV2	9	0
MOTIV3	10	0
SOCSUP1	0	11
SOCSUP2	0	12
SOCSUP3	0	13
SOCSUP4	0	14

BETA

	Sat	Beh
Sat	0	0
Beh	15	0

GAMMA

	Mot	Soc
Sat	16	0
Beh	17	18

PHI

	Mot	Soc
Mot	0	
Soc	19	0

PSI

Sat	Beh
20	21

THETA-EPS

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3
SAT1	22					
SAT2	23	24				
SAT3	0	25	26			
BEH1	27	28	29	30		
BEH2	31	32	33	34	35	
BEH3	36	37	38	39	40	41
BEH4	0	0	42	43	44	45
BEH5	47	0	48	49	0	50
BEH6	0	52	53	54	0	55

THETA-EPS

	BEH4	BEH5	BEH6
BEH4	46		
BEH5	0	51	
BEH6	0	56	57

THETA-DELTA-EPS

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3
MOTIV1	58	59	0	0	60	0
MOTIV2	62	63	64	65	0	0
MOTIV3	0	69	0	70	0	71
SOCSUP1	74	75	76	77	78	0
SOCSUP2	0	83	84	85	0	0
SOCSUP3	90	91	0	92	0	0
SOCSUP4	96	97	98	99	0	0

THETA-DELTA-EPS

	BEH4	BEH5	BEH6
MOTIV1	0	0	0
MOTIV2	66	67	0
MOTIV3	0	0	72
SOCSUP1	0	79	0
SOCSUP2	0	86	0
SOCSUP3	93	0	0
SOCSUP4	0	0	0

THETA-DELTA

	MOTIV1	MOTIV2	MOTIV3	SOCSUP1	SOCSUP2	SOCSUP3
MOTIV1	61					
MOTIV2	0	68				
MOTIV3	0	0	73			
SOCSUP1	0	80	81	82		
SOCSUP2	0	0	87	88	89	
SOCSUP3	0	0	0	0	94	95
SOCSUP4	100	101	102	0	103	104

THETA-DELTA

	SOCSUP4
SOCSUP4	105

Number of Iterations = 19

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	Sat	Beh
SAT1	0.684	- -

```
SAT2      0.544      - -
        (0.039)
         14.036

SAT3      0.614      - -
        (0.060)
         10.261

BEH1      - -      0.622

BEH2      - -      0.555
                (0.061)
                 9.124

BEH3      - -      0.459
                (0.049)
                 9.282

BEH4      - -      0.610
                (0.065)
                 9.345

BEH5      - -      0.556
                (0.062)
                 8.912

BEH6      - -      0.674
                (0.073)
                 9.243

    LAMBDA-X

           Mot       Soc
        --------   --------
MOTIV1      0.357      - -
        (0.029)
         12.262

MOTIV2      0.445      - -
        (0.032)
         14.056

MOTIV3      0.218      - -
        (0.023)
         9.426

SOCSUP1      - -      0.748
                (0.057)
                 13.140
```

```
SOCSUP2      - -      0.605
                     (0.068)
                      8.878

SOCSUP3      - -      0.455
                     (0.064)
                      7.159

SOCSUP4      - -      0.376
                     (0.069)
                      5.477

    BETA

          Sat       Beh
       --------  --------
  Sat      - -       - -

  Beh     0.668      - -
        (0.510)
         1.311

    GAMMA

          Mot       Soc
       --------  --------
  Sat     0.945      - -
        (0.093)
         10.108

  Beh     0.266     0.001
        (0.500)   (0.129)
         0.532     0.007

    Covariance Matrix of ETA and KSI

          Sat       Beh       Mot       Soc
       --------  --------  --------  --------
  Sat     1.000
  Beh     0.920     1.000
  Mot     0.945     0.898     1.000
  Soc     0.739     0.703     0.782     1.000

    PHI

          Mot       Soc
       --------  --------
  Mot     1.000
```

```
Soc      0.782      1.000
       (0.055)
        14.142

   PSI
   Note: This matrix is diagonal.
          Sat        Beh
     --------   --------
       0.107      0.146
      (0.083)    (0.082)
       1.282      1.781

   Squared Multiple Correlations for Structural Equations
          Sat        Beh
     --------   --------
       0.893      0.854

   Squared Multiple Correlations for Reduced Form
          Sat        Beh
     --------   --------
       0.893      0.807
   Reduced Form

          Mot        Soc
     --------   --------
Sat      0.945       - -
       (0.093)
        10.108

Beh      0.898      0.001
       (0.141)    (0.129)
        6.363      0.007

   THETA-EPS
         SAT1       SAT2       SAT3       BEH1       BEH2       BEH3
     --------   --------   --------   --------   --------   --------
SAT1      0.388
       (0.048)
        8.134

SAT2      0.115      0.264
       (0.038)    (0.039)
        3.044      6.702

SAT3       - -       0.011      0.102
                   (0.018)    (0.033)
                     0.602      3.087
BEH1     -0.137     -0.002     -0.153      0.305
       (0.039)    (0.032)    (0.042)    (0.067)
```

```
      -3.547    -0.069    -3.665     4.561
BEH2    -0.070    -0.020    -0.023    -0.054     0.159
      (0.017)   (0.012)   (0.029)   (0.031)   (0.017)
      -4.150    -1.679    -0.808    -1.701     9.324

BEH3    -0.064     0.013    -0.042     0.055     0.061     0.230
      (0.020)   (0.015)   (0.026)   (0.033)   (0.016)   (0.026)
      -3.192     0.900    -1.611     1.650     3.880     8.822

BEH4      - -       - -    -0.009    -0.053     0.040     0.046
                        (0.030)   (0.036)   (0.014)   (0.018)
                         -0.293    -1.481     2.896     2.529

BEH5    -0.029      - -    -0.028    -0.114      - -    -0.016
      (0.014)            (0.027)   (0.030)            (0.013)
      -2.086             -1.033    -3.747             -1.212

BEH6      - -     0.007    -0.074    -0.093      - -     0.015
              (0.012)   (0.033)   (0.037)            (0.017)
               0.593    -2.228    -2.506             0.882
```

THETA-EPS

```
        BEH4      BEH5      BEH6
     --------  --------  --------
BEH4     0.172
      (0.018)
       9.362

BEH5      - -     0.099
              (0.014)
               7.222

BEH6      - -     0.009     0.145
              (0.013)   (0.019)
               0.739     7.479
```

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

```
        SAT1      SAT2      SAT3      BEH1      BEH2      BEH3
     --------  --------  --------  --------  --------  --------
       0.547     0.528     0.787     0.559     0.660     0.478
```

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

```
        BEH4      BEH5      BEH6
     --------  --------  --------
       0.685     0.757     0.758
```

THETA-DELTA-EPS

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3
MOTIV1	0.017	0.000	- -	- -	0.013	- -
	(0.022)	(0.019)			(0.010)	
	0.740	-0.014			1.308	
MOTIV2	-0.082	-0.008	-0.051	0.009	- -	- -
	(0.026)	(0.023)	(0.016)	(0.023)		
	-3.166	-0.370	-3.120	0.384		
MOTIV3	- -	-0.026	- -	-0.069	- -	-0.001
		(0.011)		(0.015)		(0.009)
		-2.269		-4.432		-0.130
SOCSUP1	0.035	0.019	0.026	-0.102	0.067	- -
	(0.032)	(0.030)	(0.026)	(0.032)	(0.014)	
	1.085	0.632	0.989	-3.199	4.701	
SOCSUP2	- -	0.107	-0.041	0.040	- -	- -
		(0.028)	(0.023)	(0.037)		
		3.885	-1.827	1.080		
SOCSUP3	0.102	0.158	- -	0.100	- -	- -
	(0.031)	(0.031)		(0.038)		
	3.288	5.096		2.606		
SOCSUP4	0.266	0.310	0.058	0.087	- -	- -
	(0.041)	(0.038)	(0.020)	(0.041)		
	6.477	8.211	2.835	2.122		

THETA-DELTA-EPS

	BEH4	BEH5	BEH6
MOTIV1	- -	- -	- -
MOTIV2	-0.026	0.025	- -
	(0.011)	(0.010)	
	-2.435	2.558	
MOTIV3	- -	- -	-0.018
			(0.009)
			-2.027
SOCSUP1	- -	-0.024	- -
		(0.012)	
		-1.958	

```
SOCSUP2      - -      0.026      - -
                 (0.015)
                  1.749

SOCSUP3    -0.043      - -       - -
         (0.015)
          -2.898

SOCSUP4      - -       - -       - -
```

THETA-DELTA

```
         MOTIV1     MOTIV2     MOTIV3    SOCSUP1    SOCSUP2    SOCSUP3
        --------   --------   --------   --------   --------   --------
 MOTIV1     0.173
         (0.015)
          11.144

 MOTIV2      - -      0.155
                 (0.018)
                  8.828
 MOTIV3      - -       - -      0.125
                         (0.011)
                          11.856
SOCSUP1      - -     -0.036     0.039     0.115
                 (0.018)   (0.013)   (0.068)
                 -2.004     2.904     1.689
SOCSUP2      - -       - -    -0.039    -0.070     0.662
                         (0.015)   (0.046)   (0.076)
                         -2.543    -1.529     8.745
SOCSUP3      - -       - -       - -       - -     0.415     0.918
                                          (0.058)   (0.077)
                                           7.216    11.870
SOCSUP4     0.037    -0.047     0.008      - -      0.291     0.710
         (0.020)   (0.020)   (0.015)            (0.058)   (0.073)
           1.842    -2.374     0.502              5.063     9.693
```

THETA-DELTA

```
         SOCSUP4
        --------
SOCSUP4     1.180
         (0.095)
          12.420
```

Squared Multiple Correlations for X - Variables

```
         MOTIV1     MOTIV2     MOTIV3    SOCSUP1    SOCSUP2    SOCSUP3
        --------   --------   --------   --------   --------   --------
          0.425      0.560      0.276      0.829      0.356      0.184
```

Squared Multiple Correlations for X - Variables

SOCSUP4

0.107

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 31
Minimum Fit Function Chi-Square = 32.178 (P = 0.408)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 31.741 (P = 0.429)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.741
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 18.319)

Minimum Fit Function Value = 0.103
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.00237
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0585)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.00874
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0435)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.983

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.772
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.770 ; 0.828)
ECVI for Saturated Model = 0.869
ECVI for Independence Model = 26.962

Chi-Square for Independence Model with 120 Degrees of Freedom = 8407.000
Independence AIC = 8439.000
Model AIC = 241.741
Saturated AIC = 272.000
Independence CAIC = 8514.991
Model CAIC = 740.427
Saturated CAIC = 917.917

Normed Fit Index (NFI) = 0.996
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.999
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.257
Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
Relative Fit Index (RFI) = 0.985

Critical N (CN) = 508.713

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0136
Standardized RMR = 0.0229
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.987
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.945
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.225

Fitted Covariance Matrix

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3
SAT1	0.856					
SAT2	0.488	0.560				
SAT3	0.420	0.345	0.479			
BEH1	0.255	0.309	0.199	0.691		
BEH2	0.279	0.258	0.290	0.292	0.467	
BEH3	0.226	0.243	0.218	0.340	0.316	0.441
BEH4	0.384	0.306	0.336	0.327	0.379	0.327
BEH5	0.321	0.278	0.286	0.232	0.309	0.239
BEH6	0.424	0.345	0.307	0.326	0.374	0.324
MOTIV1	0.248	0.184	0.207	0.200	0.191	0.147
MOTIV2	0.206	0.220	0.208	0.257	0.222	0.184
MOTIV3	0.141	0.086	0.127	0.053	0.109	0.089
SOCSUP1	0.413	0.320	0.365	0.224	0.359	0.241
SOCSUP2	0.306	0.351	0.233	0.305	0.236	0.195
SOCSUP3	0.332	0.341	0.207	0.299	0.178	0.147
SOCSUP4	0.456	0.462	0.228	0.252	0.147	0.121

Fitted Covariance Matrix

	BEH4	BEH5	BEH6	MOTIV1	MOTIV2	MOTIV3
BEH4	0.544					
BEH5	0.339	0.408				
BEH6	0.411	0.384	0.598			
MOTIV1	0.196	0.178	0.216	0.300		
MOTIV2	0.218	0.247	0.269	0.159	0.353	
MOTIV3	0.120	0.109	0.114	0.078	0.097	0.173
SOCSUP1	0.321	0.268	0.354	0.209	0.224	0.167
SOCSUP2	0.260	0.262	0.286	0.169	0.211	0.064
SOCSUP3	0.152	0.178	0.215	0.127	0.158	0.078
SOCSUP4	0.161	0.147	0.178	0.142	0.084	0.072

Fitted Covariance Matrix

	SOCSUP1	SOCSUP2	SOCSUP3	SOCSUP4
SOCSUP1	0.674			
SOCSUP2	0.382	1.028		
SOCSUP3	0.340	0.691	1.126	
SOCSUP4	0.281	0.519	0.881	1.322

Fitted Residuals

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3
SAT1	-0.010					

SAT2	-0.001	0.005				
SAT3	-0.004	0.000	0.001			
BEH1	0.008	0.010	0.003	0.005		
BEH2	0.000	-0.007	0.003	-0.008	0.002	
BEH3	0.010	0.005	0.005	0.000	0.003	0.001
BEH4	-0.007	0.001	0.002	-0.001	0.004	0.001
BEH5	0.003	0.000	0.001	0.002	-0.004	-0.003
BEH6	-0.003	-0.007	-0.003	-0.005	0.001	-0.001
MOTIV1	0.001	0.001	0.005	-0.003	0.000	0.003
MOTIV2	0.003	0.002	0.000	-0.001	-0.002	-0.006
MOTIV3	-0.012	-0.011	-0.001	-0.001	0.015	0.007
SOCSUP1	-0.006	-0.005	-0.001	0.001	0.003	0.008
SOCSUP2	0.009	0.013	-0.004	0.015	-0.038	-0.017
SOCSUP3	0.001	0.017	-0.006	0.047	-0.033	0.023
SOCSUP4	-0.012	0.010	-0.002	0.040	-0.020	0.032

Fitted Residuals

	BEH4	BEH5	BEH6	MOTIV1	MOTIV2	MOTIV3
BEH4	0.000					
BEH5	0.002	0.000				
BEH6	-0.002	0.000	0.000			
MOTIV1	-0.002	0.008	-0.012	0.000		
MOTIV2	0.000	0.001	0.000	-0.003	0.000	
MOTIV3	0.001	-0.004	-0.001	0.013	0.001	0.000
SOCSUP1	0.007	-0.001	0.001	-0.001	0.003	0.000
SOCSUP2	0.002	0.003	-0.001	0.003	0.022	-0.031
SOCSUP3	0.003	0.000	0.000	0.027	0.021	-0.056
SOCSUP4	0.002	0.000	-0.026	0.022	0.014	-0.041

Fitted Residuals

	SOCSUP1	SOCSUP2	SOCSUP3	SOCSUP4
SOCSUP1	-0.007			
SOCSUP2	-0.029	0.020		
SOCSUP3	-0.044	0.014	-0.006	
SOCSUP4	-0.033	0.010	-0.004	-0.002

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.056
Median Fitted Residual = 0.000
Largest Fitted Residual = 0.047

Stemleaf Plot

```
- 5|6
- 4|41
```

```
- 3|8331
- 2|960
- 1|722210
- 0|877776666554444433333222221111111111000000000000000000
  0|111111111111112222222333333333333455555778889
  1|00003344557
  2|012237
  3|2
  4|07
```

Standardized Residuals

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3
SAT1	-1.139					
SAT2	-0.082	0.649				
SAT3	-0.669	-0.083	0.431			
BEH1	0.873	1.346	0.644	0.565		
BEH2	-0.003	-0.806	0.746	-1.296	0.963	
BEH3	1.049	0.580	1.255	-0.012	0.949	1.325
BEH4	-0.607	0.078	0.335	-0.146	0.999	0.196
BEH5	0.431	-0.032	0.382	0.415	-1.022	-1.470
BEH6	-0.290	-0.779	-0.832	-0.824	0.112	-0.346
MOTIV1	0.225	0.177	0.829	-0.399	0.057	0.274
MOTIV2	0.702	0.467	0.031	-0.181	-0.333	-0.775
MOTIV3	-1.297	-2.752	-0.166	-0.089	1.871	1.420
SOCSUP1	-1.056	-1.330	-0.163	0.174	0.536	0.667
SOCSUP2	0.340	1.388	-0.350	0.987	-1.962	-0.738
SOCSUP3	0.076	1.863	-0.362	2.258	-1.403	0.827
SOCSUP4	-0.623	0.768	-0.141	1.632	-0.653	0.978

Standardized Residuals

	BEH4	BEH5	BEH6	MOTIV1	MOTIV2	MOTIV3
BEH4	0.092					
BEH5	0.422	-0.195				
BEH6	-0.470	-0.016	0.057			
MOTIV1	-0.212	1.094	-1.354	-0.165		
MOTIV2	-0.069	0.207	-0.065	-0.474	0.025	
MOTIV3	0.103	-0.635	-0.190	1.824	0.079	0.622
SOCSUP1	0.657	-0.318	0.118	-0.112	0.678	-0.095
SOCSUP2	0.083	0.322	-0.064	0.133	1.290	-2.960
SOCSUP3	0.153	-0.020	-0.004	1.208	1.012	-2.904
SOCSUP4	0.067	0.003	-0.842	1.129	0.720	-2.646

Standardized Residuals

	SOCSUP1	SOCSUP2	SOCSUP3	SOCSUP4

SOCSUP1	-1.206			
SOCSUP2	-2.708	2.270		
SOCSUP3	-3.059	1.174	-0.480	
SOCSUP4	-2.240	0.544	-0.277	-0.119

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -3.059
Median Standardized Residual = 0.044
Largest Standardized Residual = 2.270

Stemleaf Plot

```
- 3|10
- 2|9876
- 2|20
- 1|5
- 1|443332110
- 0|888888777666555
- 0|44433333222222211111111111000000000
  0|111111111111222222333344444
  0|5556666677777788899
  1|0000001122333344
  1|6899
  2|33
```

Largest Negative Standardized Residuals
Residual for MOTIV3 and SAT2 -2.752
Residual for SOCSUP2 and MOTIV3 -2.960
Residual for SOCSUP2 and SOCSUP1 -2.708
Residual for SOCSUP3 and MOTIV3 -2.904
Residual for SOCSUP3 and SOCSUP1 -3.059
Residual for SOCSUP4 and MOTIV3 -2.646

Qplot of Standardized Residuals

```
 3.5.......................................................................
   .                                          ..
   .                                         . .
   .                                        .  .
   .                                       .   .
   .                                      .    .
   .                                     .     .
   .                                 x .       .
   .                                  .        .
   .                                 .x        .
   .                                x.         .
   .                                *          .
   .                             x  x          .
   .                              *.           .
   .                             xx.           .
N  .                             **x             .
o  .                            x*               .
r  .                           xxx               .
m  .                           *x                .
a  .                          *x                 .
l  .                         x*x                 .
   .                        xx                   .
Q  .                         *                   .
u  .                        xx                   .
a  .                       .xx                   .
n  .                      .  *                   .
t  .                     . xxx                   .
i  .                    . xxx                    .
l  .                   .xxx                      .
e  .                   . x                       .
s  .                 xx*x                          .
   .                **                             .
   .            x   x                              .
   .        x  x    .                              .
   .        *      .                               .
   .     x      .                                  .
   .     x     .                                   .
   .         .                                     .
   .    x    .                                     .
   .       .                                       .
   .     .                                         .
   .    .                                          .
   .  .                                            .
   . .                                             .
-3.5.......................................................................
  -3.5                                          3.5
```

Standardized Residuals

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	Sat	Beh
SAT1	- -	- -
SAT2	- -	- -
SAT3	- -	- -
BEH1	- -	- -
BEH2	0.094	- -
BEH3	- -	- -
BEH4	0.146	- -
BEH5	0.127	- -
BEH6	0.074	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	Sat	Beh
SAT1	- -	- -
SAT2	- -	- -
SAT3	- -	- -
BEH1	- -	- -
BEH2	0.065	- -
BEH3	- -	- -
BEH4	-0.079	- -
BEH5	0.060	- -
BEH6	-0.058	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	Sat	Beh
SAT1	- -	- -
SAT2	- -	- -
SAT3	- -	- -
BEH1	- -	- -
BEH2	0.065	- -
BEH3	- -	- -
BEH4	-0.079	- -
BEH5	0.060	- -
BEH6	-0.058	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	Sat	Beh
SAT1	- -	- -
SAT2	- -	- -
SAT3	- -	- -
BEH1	- -	- -

BEH2	0.095	- -
BEH3	- -	- -
BEH4	-0.108	- -
BEH5	0.094	- -
BEH6	-0.075	- -

Modification Indices for LAMBDA-X

	Mot	Soc
MOTIV1	- -	0.186
MOTIV2	- -	2.913
MOTIV3	- -	8.987
SOCSUP1	- -	- -
SOCSUP2	- -	- -
SOCSUP3	0.090	- -
SOCSUP4	0.090	- -

Expected Change for LAMBDA-X

	Mot	Soc
MOTIV1	- -	-0.034
MOTIV2	- -	0.192
MOTIV3	- -	-0.351
SOCSUP1	- -	- -
SOCSUP2	- -	- -
SOCSUP3	0.038	- -
SOCSUP4	-0.032	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	Mot	Soc
MOTIV1	- -	-0.034
MOTIV2	- -	0.192
MOTIV3	- -	-0.351
SOCSUP1	- -	- -
SOCSUP2	- -	- -
SOCSUP3	0.038	- -
SOCSUP4	-0.032	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	Mot	Soc
MOTIV1	- -	-0.061
MOTIV2	- -	0.322
MOTIV3	- -	-0.844
SOCSUP1	- -	- -

SOCSUP2	- -	- -
SOCSUP3	0.036	- -
SOCSUP4	-0.028	- -

No Non-Zero Modification Indices for BETA

Modification Indices for GAMMA

	Mot	Soc
Sat	- -	0.048
Beh	- -	- -

Expected Change for GAMMA

	Mot	Soc
Sat	- -	0.056
Beh	- -	- -

Standardized Expected Change for GAMMA

	Mot	Soc
Sat	- -	0.056
Beh	- -	- -

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3
SAT1	- -					
SAT2	- -	- -				
SAT3	- -	- -	- -			
BEH1	- -	- -	- -	- -		
BEH2	- -	- -	- -	- -	- -	
BEH3	- -	- -	- -	- -	- -	- -
BEH4	0.839	0.182	- -	- -	- -	- -
BEH5	- -	0.182	- -	- -	1.001	- -
BEH6	0.839	- -	- -	- -	0.785	- -

Modification Indices for THETA-EPS

	BEH4	BEH5	BEH6
BEH4	- -		

BEH5	0.493	- -	
BEH6	0.266	- -	- -

Expected Change for THETA-EPS

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3
SAT1	- -					
SAT2	- -	- -				
SAT3	- -	- -	- -			
BEH1	- -	- -	- -	- -		
BEH2	- -	- -	- -	- -	- -	
BEH3	- -	- -	- -	- -	- -	- -
BEH4	-0.019	0.007	- -	- -	- -	- -
BEH5	- -	-0.006	- -	- -	-0.009	- -
BEH6	0.021	- -	- -	- -	0.011	- -

Expected Change for THETA-EPS

	BEH4	BEH5	BEH6
BEH4	- -		
BEH5	0.008	- -	
BEH6	-0.007	- -	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3
SAT1	- -					
SAT2	- -	- -				
SAT3	- -	- -	- -			
BEH1	- -	- -	- -	- -		
BEH2	- -	- -	- -	- -	- -	
BEH3	- -	- -	- -	- -	- -	- -
BEH4	-0.027	0.012	- -	- -	- -	- -
BEH5	- -	-0.013	- -	- -	-0.021	- -
BEH6	0.029	- -	- -	- -	0.021	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	BEH4	BEH5	BEH6
BEH4	- -		
BEH5	0.016	- -	
BEH6	-0.012	- -	- -

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3

MOTIV1	- -	- -	0.015	- -	- -	0.269
MOTIV2	- -	- -	- -	- -	0.014	0.379
MOTIV3	0.028	- -	0.031	- -	3.725	- -
SOCSUP1	- -	- -	- -	- -	- -	0.007
SOCSUP2	0.028	- -	- -	- -	0.294	1.368
SOCSUP3	- -	- -	0.008	- -	1.130	0.907
SOCSUP4	- -	- -	- -	- -	0.016	0.507

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	BEH4	BEH5	BEH6
MOTIV1	0.100	2.503	2.009
MOTIV2	- -	- -	0.034
MOTIV3	0.565	1.085	- -
SOCSUP1	0.225	- -	0.009
SOCSUP2	0.404	- -	0.112
SOCSUP3	- -	0.048	0.334
SOCSUP4	0.022	0.368	2.237

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3
MOTIV1	- -	- -	0.002	- -	- -	0.006
MOTIV2	- -	- -	- -	- -	0.001	-0.009
MOTIV3	-0.004	- -	-0.002	- -	0.017	- -
SOCSUP1	- -	- -	- -	- -	- -	0.002
SOCSUP2	0.008	- -	- -	- -	-0.009	-0.022
SOCSUP3	- -	- -	0.003	- -	-0.015	0.015
SOCSUP4	- -	- -	- -	- -	0.002	0.014

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	BEH4	BEH5	BEH6
MOTIV1	-0.003	0.015	-0.015
MOTIV2	- -	- -	0.003
MOTIV3	-0.007	-0.008	- -
SOCSUP1	0.008	- -	-0.002
SOCSUP2	0.012	- -	0.007
SOCSUP3	- -	-0.003	0.009
SOCSUP4	0.003	0.010	-0.028

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3
MOTIV1	- -	- -	0.006	- -	- -	0.018

MOTIV2	- -	- -	- -	- -	0.004	-0.022
MOTIV3	-0.010	- -	-0.007	- -	0.059	- -
SOCSUP1	- -	- -	- -	- -	- -	0.003
SOCSUP2	0.009	- -	- -	- -	-0.013	-0.032
SOCSUP3	- -	- -	0.004	- -	-0.020	0.022
SOCSUP4	- -	- -	- -	- -	0.003	0.019

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	BEH4	BEH5	BEH6
MOTIV1	-0.009	0.042	-0.036
MOTIV2	- -	- -	0.006
MOTIV3	-0.022	-0.032	- -
SOCSUP1	0.013	- -	-0.003
SOCSUP2	0.017	- -	0.008
SOCSUP3	- -	-0.005	0.011
SOCSUP4	0.004	0.013	-0.031

Modification Indices for THETA-DELTA

	MOTIV1	MOTIV2	MOTIV3	SOCSUP1	SOCSUP2	SOCSUP3
MOTIV1	- -					
MOTIV2	1.367	- -				
MOTIV3	2.107	0.031	- -			
SOCSUP1	0.821	- -	- -	- -		
SOCSUP2	0.262	1.095	- -	- -	- -	
SOCSUP3	2.118	0.173	8.983	0.090	- -	- -
SOCSUP4	- -	- -	- -	0.090	- -	- -

Modification Indices for THETA-DELTA

	SOCSUP4
SOCSUP4	- -

Expected Change for THETA-DELTA

	MOTIV1	MOTIV2	MOTIV3	SOCSUP1	SOCSUP2	SOCSUP3
MOTIV1	- -					
MOTIV2	-0.017	- -				
MOTIV3	0.013	0.002	- -			
SOCSUP1	-0.020	- -	- -	- -		
SOCSUP2	-0.009	0.022	- -	- -	- -	
SOCSUP3	0.029	0.009	-0.062	-0.014	- -	- -
SOCSUP4	- -	- -	- -	0.012	- -	- -

Expected Change for THETA-DELTA

	SOCSUP4
SOCSUP4	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	MOTIV1	MOTIV2	MOTIV3	SOCSUP1	SOCSUP2	SOCSUP3
MOTIV1	- -					
MOTIV2	-0.053	- -				
MOTIV3	0.057	0.007	- -			
SOCSUP1	-0.045	- -	- -	- -		
SOCSUP2	-0.017	0.037	- -	- -	- -	
SOCSUP3	0.050	0.014	-0.141	-0.016	- -	- -
SOCSUP4	- -	- -	- -	0.012	- -	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	SOCSUP4
SOCSUP4	- -

Maximum Modification Index is 8.99 for Element (3, 2) of LAMBDA-X

Factor Scores Regressions

ETA

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3
Sat	0.242	-0.073	0.801	0.494	0.113	-0.116
Beh	0.152	-0.214	0.609	0.606	0.179	-0.151

ETA

	BEH4	BEH5	BEH6	MOTIV1	MOTIV2	MOTIV3
Sat	-0.194	0.150	0.244	-0.129	0.094	0.232
Beh	-0.086	0.444	0.370	-0.201	-0.127	0.210

ETA

	SOCSUP1	SOCSUP2	SOCSUP3	SOCSUP4
Sat	-0.034	0.085	-0.048	-0.107
Beh	-0.035	0.036	-0.058	-0.043

KSI

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3

Mot	0.178	-0.137	0.608	0.421	-0.007	-0.090
Soc	-0.002	-0.320	0.201	0.333	-0.549	0.027

KSI

	BEH4	BEH5	BEH6	MOTIV1	MOTIV2	MOTIV3
Mot	-0.099	0.116	0.211	0.022	0.277	0.251
Soc	0.050	0.320	0.048	-0.037	0.181	-0.203

KSI

	SOCSUP1	SOCSUP2	SOCSUP3	SOCSUP4
Mot	0.118	0.095	-0.065	-0.049
Soc	1.068	0.191	-0.130	0.098

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	Sat	Beh
SAT1	0.684	- -
SAT2	0.544	- -
SAT3	0.614	- -
BEH1	- -	0.622
BEH2	- -	0.555
BEH3	- -	0.459
BEH4	- -	0.610
BEH5	- -	0.556
BEH6	- -	0.674

LAMBDA-X

	Mot	Soc
MOTIV1	0.357	- -
MOTIV2	0.445	- -
MOTIV3	0.218	- -
SOCSUP1	- -	0.748
SOCSUP2	- -	0.605
SOCSUP3	- -	0.455
SOCSUP4	- -	0.376

BETA

	Sat	Beh
Sat	- -	- -

```
Beh      0.668      - -

  GAMMA

          Mot       Soc
       --------   --------
Sat      0.945      - -
Beh      0.266      0.001

  Correlation Matrix of ETA and KSI

          Sat       Beh       Mot       Soc
       --------   --------   --------   --------
Sat      1.000
Beh      0.920      1.000
Mot      0.945      0.898      1.000
Soc      0.739      0.703      0.782      1.000

  PSI
  Note: This matrix is diagonal.

          Sat       Beh
       --------   --------
        0.107      0.146

  Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

          Mot       Soc
       --------   --------
Sat      0.945      - -
Beh      0.898      0.001

Completely Standardized Solution

  LAMBDA-Y

          Sat       Beh
       --------   --------
SAT1     0.740      - -
SAT2     0.727      - -
SAT3     0.887      - -
BEH1      - -       0.748
BEH2      - -       0.813
BEH3      - -       0.692
BEH4      - -       0.827
BEH5      - -       0.870
BEH6      - -       0.871
```

LAMBDA-X

	Mot	Soc
MOTIV1	0.652	- -
MOTIV2	0.748	- -
MOTIV3	0.525	- -
SOCSUP1	- -	0.910
SOCSUP2	- -	0.597
SOCSUP3	- -	0.429
SOCSUP4	- -	0.327

BETA

	Sat	Beh
Sat	- -	- -
Beh	0.668	- -

GAMMA

	Mot	Soc
Sat	0.945	- -
Beh	0.266	0.001

Correlation Matrix of ETA and KSI

	Sat	Beh	Mot	Soc
Sat	1.000			
Beh	0.920	1.000		
Mot	0.945	0.898	1.000	
Soc	0.739	0.703	0.782	1.000

PSI
Note: This matrix is diagonal.

Sat	Beh
0.107	0.146

THETA-EPS

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3
SAT1	0.453					
SAT2	0.166	0.472				
SAT3	- -	0.021	0.213			
BEH1	-0.178	-0.004	-0.265	0.441		

BEH2	-0.111	-0.039	-0.049	-0.094	0.340	
BEH3	-0.103	0.027	-0.091	0.099	0.133	0.522
BEH4	- -	- -	-0.017	-0.086	0.080	0.095
BEH5	-0.048	- -	-0.064	-0.215	- -	-0.038
BEH6	- -	0.013	-0.138	-0.144	- -	0.029

THETA-EPS

	BEH4	BEH5	BEH6
BEH4	0.315		
BEH5	- -	0.243	
BEH6	- -	0.019	0.242

THETA-DELTA-EPS

	SAT1	SAT2	SAT3	BEH1	BEH2	BEH3
MOTIV1	0.033	-0.001	- -	- -	0.034	- -
MOTIV2	-0.149	-0.019	-0.123	0.018	- -	- -
MOTIV3	- -	-0.084	- -	-0.198	- -	-0.004
SOCSUP1	0.046	0.031	0.045	-0.150	0.120	- -
SOCSUP2	- -	0.142	-0.059	0.048	- -	- -
SOCSUP3	0.104	0.199	- -	0.113	- -	- -
SOCSUP4	0.250	0.361	0.073	0.091	- -	- -

THETA-DELTA-EPS

	BEH4	BEH5	BEH6
MOTIV1	- -	- -	- -
MOTIV2	-0.060	0.067	- -
MOTIV3	- -	- -	-0.055
SOCSUP1	- -	-0.046	- -
SOCSUP2	- -	0.040	- -
SOCSUP3	-0.055	- -	- -
SOCSUP4	- -	- -	- -

THETA-DELTA

	MOTIV1	MOTIV2	MOTIV3	SOCSUP1	SOCSUP2	SOCSUP3
MOTIV1	0.575					
MOTIV2	- -	0.440				
MOTIV3	- -	- -	0.724			
SOCSUP1	- -	-0.073	0.114	0.171		
SOCSUP2	- -	- -	-0.093	-0.085	0.644	
SOCSUP3	- -	- -	- -	- -	0.386	0.816
SOCSUP4	0.058	-0.069	0.016	- -	0.250	0.582

THETA-DELTA

	SOCSUP4
SOCSUP4	0.893

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	Mot	Soc
Sat	0.945	- -
Beh	0.898	0.001

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	Mot	Soc
Sat	0.945	- -
	(0.093)	
	10.108	
Beh	0.898	0.001
	(0.141)	(0.129)
	6.363	0.007

Indirect Effects of KSI on ETA

	Mot	Soc
Sat	- -	- -
Beh	0.631	- -
	(0.467)	
	1.353	

Total Effects of ETA on ETA

	Sat	Beh
Sat	- -	- -
Beh	0.668	- -
	(0.510)	
	1.311	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.446

Total Effects of ETA on Y

	Sat	Beh
SAT1	0.684	- -
SAT2	0.544	- -
	(0.039)	
	14.036	
SAT3	0.614	- -
	(0.060)	
	10.261	
BEH1	0.415	0.622
	(0.317)	
	1.311	
BEH2	0.371	0.555
	(0.278)	(0.061)
	1.334	9.124
BEH3	0.307	0.459
	(0.231)	(0.049)
	1.327	9.282
BEH4	0.408	0.610
	(0.306)	(0.065)
	1.332	9.345
BEH5	0.371	0.556
	(0.279)	(0.062)
	1.332	8.912
BEH6	0.450	0.674
	(0.337)	(0.073)
	1.334	9.243

Indirect Effects of ETA on Y

	Sat	Beh
SAT1	- -	- -
SAT2	- -	- -
SAT3	- -	- -
BEH1	0.415	- -
	(0.317)	
	1.311	
BEH2	0.371	- -
	(0.278)	
	1.334	
BEH3	0.307	- -
	(0.231)	
	1.327	
BEH4	0.408	- -
	(0.306)	
	1.332	
BEH5	0.371	- -
	(0.279)	
	1.332	

```
BEH6      0.450      - -
        (0.337)
          1.334

   Total Effects of KSI on Y
            Mot       Soc
        --------   --------
SAT1      0.647      - -
        (0.064)
         10.108

SAT2      0.514      - -
        (0.055)
          9.289

SAT3      0.580      - -
        (0.040)
         14.520

BEH1      0.558      0.001
        (0.088)    (0.080)
          6.363      0.007

BEH2      0.498      0.000
        (0.074)    (0.072)
          6.774      0.007

BEH3      0.412      0.000
        (0.065)    (0.059)
          6.325      0.007

BEH4      0.548      0.001
        (0.081)    (0.079)
          6.772      0.007

BEH5      0.499      0.000
        (0.073)    (0.072)
          6.873      0.007

BEH6      0.604      0.001
        (0.087)    (0.087)
          6.916      0.007

Standardized Total and Indirect Effects

   Standardized Total Effects of KSI on ETA

            Mot       Soc
        --------   --------
 Sat      0.945      - -
```

Beh	0.898	0.001

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	Mot	Soc
Sat	- -	- -
Beh	0.631	- -

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	Sat	Beh
Sat	- -	- -
Beh	0.668	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	Sat	Beh
SAT1	0.684	- -
SAT2	0.544	- -
SAT3	0.614	- -
BEH1	0.415	0.622
BEH2	0.371	0.555
BEH3	0.307	0.459
BEH4	0.408	0.610
BEH5	0.371	0.556
BEH6	0.450	0.674

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	Sat	Beh
SAT1	0.740	- -
SAT2	0.727	- -
SAT3	0.887	- -
BEH1	0.500	0.748
BEH2	0.543	0.813
BEH3	0.462	0.692
BEH4	0.553	0.827
BEH5	0.581	0.870
BEH6	0.582	0.871

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	Sat	Beh
SAT1	- -	- -
SAT2	- -	- -
SAT3	- -	- -

BEH1	0.415	- -
BEH2	0.371	- -
BEH3	0.307	- -
BEH4	0.408	- -
BEH5	0.371	- -
BEH6	0.450	- -

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	Sat	Beh
SAT1	- -	- -
SAT2	- -	- -
SAT3	- -	- -
BEH1	0.500	- -
BEH2	0.543	- -
BEH3	0.462	- -
BEH4	0.553	- -
BEH5	0.581	- -
BEH6	0.582	- -

Standardized Total Effects of KSI on Y

	Mot	Soc
SAT1	0.647	- -
SAT2	0.514	- -
SAT3	0.580	- -
BEH1	0.558	0.001
BEH2	0.498	0.000
BEH3	0.412	0.000
BEH4	0.548	0.001
BEH5	0.499	0.000
BEH6	0.604	0.001

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	Mot	Soc
SAT1	0.699	- -
SAT2	0.687	- -
SAT3	0.838	- -
BEH1	0.671	0.001
BEH2	0.729	0.001
BEH3	0.621	0.001
BEH4	0.743	0.001
BEH5	0.781	0.001
BEH6	0.782	0.001

Time used: 0.063 Seconds

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพการวิจัยระยะที่ 1

ตาราง 28 ตัวอย่างการวิเคราะห์ความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

ข้อมูล	ประเด็นย่อย	ประเด็นหลัก
“ไม่ได้หวังอะไรแล้ว แค่ได้ช่วยเหลือคนอื่นก็สุขใจแล้ว” (พี่สมร) “ผมคิดว่าผมทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ได้คิดค่าสอนค่าอะไร ทำอะไรที่ทำให้สังคมมีความสุข” (พี่สาทิต)	ไม่ต้องการการต่างตอบแทนจากผู้รับความช่วยเหลือ ให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	ทำไปไม่หวังผล
“ผมอายุ 73 แล้ว เหลือเวลาอีกไม่มาก ผมจะทำประโยชน์ให้กับชุมชน ให้กับประเทศชาติ ให้ดีที่สุด” (พี่สุเทพ) “ผมคิดว่าผมทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ได้คิดค่าสอนค่าอะไร ทำอะไรที่ทำให้สังคมมีความสุข” (พี่สาทิต)	มีเป้าหมายให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นเป็นสำคัญ	ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น
“ใจมันมาหมดแล้ว อะไรก็ทำ ขอให้ใช้ ขอให้บอก” (พี่สมบูรณ์) “ก็คิดว่างานอาสาไม่ได้ทุ่มเทอะไรมาก เพียงแต่ใช้เวลาว่าง ไม่ได้ทำงานประจำ น่าจะช่วย น่าจะดี ก็ยินดีทำแค่นั้น ก็เลยตัดสินใจสมัครก่อนเกษียณ” (พี่สมบัติ)	-ทำด้วยความเต็มใจ -ทำโดยไม่ถือว่าเป็นหน้าที่	ไม่ฝืนใจทำ
“รู้สึกว่าไม่ได้ต้องใช้ความพยายามมาก เนื่องจากได้ทำหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ คือ การเป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการฝึกวิปัสสนากรรมฐาน และการสอนจริยธรรม ฝึกสมาธิ และการออกกำลังกายในผู้สูงอายุ” (พี่สายทิพย์)	ทำด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง	ทำด้วยความรู้ที่มี
“ช่วยในสิ่งที่เราช่วยได้ ไม่ฝืนกำลัง เพราะแต่ละคนในนี้อายุก็มิใช่น้อยๆ กันแล้ว” (พี่สมบูรณ์) “ช่วยในสิ่งที่เราสามารถช่วยได้ โดยต้องไม่ฝืนร่างกาย หรือเกินกำลังของตนเอง” (พี่สมร)	ไม่ทำในสิ่งที่เกินกำลังตนเอง	

ตาราง 28 ความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน (ต่อ)

ข้อมูล	ประเด็นย่อย	ประเด็นหลัก
“ได้รับความสุขใจจากการได้เป็นผู้ให้และภาคภูมิใจที่ได้ทำกิจกรรมเพื่อชุมชนชน” (พี่สมร)	ได้ทำในสิ่งที่รัก	ทำด้วยความสุขใจ
“ใจมันมาหมดแล้ว อะไรก็ได้ ขอให้ใช้ ขอให้ทำ ก็ไปช่วยกับกลุ่มผู้สูงอายุของตำบล จัดนิทรรศการตามโอกาส ก็พยายามช่วยให้ได้มากที่สุด” (พี่สมบูรณ์)		
“อิ่มใจที่ได้ช่วยเหลือสังคมบ้าง เพราะเราใช้คำว่าข้าราชการบำนาญอยู่” (พี่สุนทร)	ภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ	
“ได้รับความสุขใจจากการได้เป็นผู้ให้และภาคภูมิใจที่ได้ทำกิจกรรมเพื่อชุมชนชน” (พี่สมร)		
“ได้รับการชักชวนจากสมาชิกวุฒิอาสาชวนมาอยู่ด้วยกัน ก็โอเค ก็สนใจเข้าร่วมมาตลอด” (พี่สาทิต)	ทำงานอย่างต่อเนื่อง	ทำต่อเนื่องไปไม่ย่อท้อ
“ได้ทำกิจกรรมต่อเนื่องมาจนถึงวันนี้ด้วยความสมัครใจ ด้วยผมคิดว่าถ้าเราเกษียณแล้วไม่ทำอะไรเลย ผมกลัวสมองฝ่อ” (พี่สมบัติ)		
“ผมก็ทำงานสังคมสงเคราะห์มาตลอดชีวิต ตั้งแต่รับราชการมาทั้งในกลุ่มเด็กผู้สูงอายุ ขอทาน และคิดว่าเราก็ทำอย่างนี้ต่อไป” (พี่สุนทร)	ตั้งใจทำงานต่อไปในอนาคต	
“กิจกรรมเรามีที่มาที่ไปคนที่เข้ามาก็ประทับใจ ก็บอกเพื่อนว่าได้ทำให้กับสมเด็จฯ ด้วย เพราะนอกจากพัฒนาคนอื่นแล้ว เราก็ได้พัฒนาตัวเองด้วย และก็ตั้งใจจะทำต่อไป” (พี่สุดา)		

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพการวิจัยระยะที่ 3

ตาราง 29 ตัวอย่างการวิเคราะห์แนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้านบุคคล

ข้อมูล	ประเด็นย่อย	ประเด็นหลัก
“ส่วนใหญ่เราจะจูงใจให้เขาเห็นว่าการมาทำงานอาสาสมัครทำให้ได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ ทำให้เป็นผู้สูงอายุที่มีคุณค่า” (คุณบุญชัย) “การทำงานอาสาทำให้เราได้ใช้แสดงศักยภาพของเราที่มีอยู่ มาร่วมคิดร่วมแก้ไขให้ชุมชนพื้นที่ของเรารวมถึงแก้ปัญหาให้กับผู้ที่เดือดร้อนได้” (คุณจักริน)	สร้างคุณค่าในตนเอง	แรงจูงใจอาสา
“เรามีจิตอาสาที่อยากจะช่วยเหลือสังคม มาเป็นวุฒิอาสาก็ทำให้มีโอกาสได้ช่วยเหลือชุมชนที่เราอยู่ด้วยก็เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกหลาน” (คุณระวี) “อยากใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ อยากเสียสละเวลาตรงนี้เพื่อให้ส่วนรวมได้ประโยชน์มากที่สุด” (คุณยินดี)	เสริมกำลังให้สังคม	
“เป็นโครงการในพระราชดำริ และเป็นสิ่งที่สำหรับผู้ที่เกษียณอายุให้ยังคงมีคุณค่าในสังคม มีคุณค่าใช่ช่วงเวลาที่เหลืออยู่” (คุณมานะ) “ตั้งใจทำงานถวายสมเด็จพระราชินีฯ และได้ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในชุมชน” (คุณระวี) “การเป็นวุฒิอาสาทำให้ได้ตอบแทนคุณแผ่นดิน และเป็นพสกนิการที่ดีในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์” (คุณโสภณ)	สนองพระราชดำรัส	
“การทำงานอาสาสมัครเราแค่นำประสบการณ์จากการทำงานมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เรามีต้นทุนทางสติปัญญาพอสมควรในการช่วยเหลือสังคม” (คุณสมัย) “มีความภูมิใจที่ได้ร่วมพัฒนาชุมชน งานที่เราก็ทำไปตามความรู้ความสามารถไม่ได้ลำบากอะไร ได้พบปะสังสรรค์กันด้วย” (คุณพิภพ) “งานที่ทำต้องไม่ฝืนกำลังของเรา เพราะสุขภาพของวุฒิอาสาอาจทำให้ทำงานไม่ได้ต่อเนื่อง” (คุณลิขิต)	การทำงานที่เหมาะสม	ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร

ตาราง 29 ตัวอย่างการวิเคราะห์แนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้านบุคคล (ต่อ)

ข้อมูล	ประเด็นย่อย	ประเด็นหลัก
“ได้พบปะเพื่อนและชุมชน ได้เห็นถึงการพัฒนาใช้ประโยชน์จากสิ่งที่เรามีให้เกิดคุณค่า ได้ช่วยเหลือคนที่ยากจนเราก็ภูมิใจที่ทำให้เข้าอยู่ดีกินดี” (คุณยินดี)	การสร้างสังคมของผู้ให้	ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร (ต่อ)
“การทำงานอาสาสมัครทำให้เราได้รู้จักพรรคพวกเพื่อนฝูง ได้พบปะผู้คน ได้มาพบปะสังสรรค์กันตรงนี้ก็ทำให้ไม่เหงา” (คุณมงคล)		
“การที่เรามาทำตรงนี้ทำให้ได้ความรู้ในด้านต่างๆ และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น” (คุณตะวัน)	การใส่ใจในผลลัพธ์	
“ได้รับความรู้ใหม่ วิทยาการใหม่ๆ ที่เราไม่เคยทราบ ได้พัฒนาตนเอง ได้ประสบการณ์การเรียนรู้จากภาคีเครือข่าย” (คุณฉัตรชัย)		
“มีความสุขที่ได้ช่วยเหลือ ได้เห็นร้อยยิ้มจากคนในชุมชนและคำขอบคุณเราก็มีกำลังใจทำต่อ” (คุณจักริน)		

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	พรรณธิภา เอี่ยมสิริปรีดา
วันเดือนปีเกิด	4 มีนาคม 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดสระบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	607/75 ถนนประชาอุทิศ แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เมืองไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม
พ.ศ. 2542	วิทยาศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยา) จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2543	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2545	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2548	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สารสนเทศศาสตร์) จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2560	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ