

The Causal Relationship Model of Volunteering Behavior Affected on Retention in Volunteer Working of the Elderly Persons¹

Niphitphon Seangdoug²
Ungsinun Intarakamhang³

Received: July 18, 2016

Accepted: July 29, 2016

Abstract

The purpose of this study was to empirically validate the causal relationship model of volunteering behavior affected on retention in volunteer working of the elderly person. The sample consisted of 386 elderly persons who worked in public university, in Bangkok. The sample method was stratified random sampling. The questionnaires were used to collect data, Cronbach's Alpha Coefficient between 0.90 - 0.94. The data were analyzed by structured equation modeling technique. The result showed that the proposed model fitted with the empirical data ($\chi^2 = 416.16$, $df = 132$, $p = 0.00$, $\chi^2/df = 3.15$, $RMSEA = 0.07$, $SRMR = 0.08$, $GFI = 0.90$, $CFI = 0.98$, $NFI = 0.97$). The result of path analysis showed that 1) Positive psychology had positive and direct effect on well-being ($\beta = 0.89$, $p < 0.05$), 2) Social support and volunteering motivation had positive and direct effects on volunteering behavior ($\beta = 0.26, 0.30$, $p < 0.05$, respectively), 3) Well-being, Social support and volunteering behavior had positive and direct effected on retention in volunteer working ($\beta = 0.14, 0.25, 0.78$, $p < 0.05$, respectively), 4) Volunteering behavior played a mediating role variable of the indirect effects between social support and retention in volunteer working ($\beta = 0.09$, $p < 0.05$), and 5) Well-being played a mediating role variable of the indirect effects between positive psychology and retention in volunteer working ($\beta = 0.08$, $p < 0.05$).

Keywords: volunteering behavior, retention in volunteer working, well-being, positive psychology capital, elderly person

¹ Doctoral Thesis for the Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, supported by The Graduate School of Srinakharinwirot University and National Research Council of Thailand (NRCT)

² Graduate Student, Doctoral degree in Applied Behavioral Science Research, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, E-mail: nvanness@hotmail.com, Tel. 089-7576-204

³ Associate Professor at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, E-mail: ungsinun@gmail.com

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสาของบุคลากรเกษียณอายุ ในมหาวิทยาลัยภาครัฐ¹

นิพิฐพนธ์ แสงด้วง²
อังศินันท์ อินทรกำแหง³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาสาของบุคลากรเกษียณอายุ ในมหาวิทยาลัยภาครัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรเกษียณอายุที่เคยปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยภาครัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 386 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.90 ถึง 0.94 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาสา มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากการปรับโมเดล ($\chi^2 = 416.16$, $df = 132$, $p = 0.00$, $\chi^2/df = 3.15$, $RMSEA = 0.07$, $SRMR = 0.08$, $GFI = 0.90$, $CFI = 0.98$, $NFI = 0.97$) ผลการทดสอบเส้นทางอิทธิพล พบว่า 1) ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาวะ ($\beta = 0.89$, $p < 0.05$) 2) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจอาสา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมอาสา ($\beta = 0.26$, 0.30 , $p < 0.05$ ตามลำดับ) 3) สุขภาวะ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมอาสา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ($\beta = 0.14$, 0.25 , 0.78 , $p < 0.05$ ตามลำดับ) 4) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านพฤติกรรมอาสา ($\beta = 0.09$, $p < 0.05$) และ 5) ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านสุขภาวะ ($\beta = 0.08$, $p < 0.05$)

คำสำคัญ: พฤติกรรมอาสา การคงอยู่ในการทำงานอาสา สุขภาวะ ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก วัยเกษียณอายุ

¹ ปริญญาโทระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับสนับสนุนทุนจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

² นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อีเมล: nvanness@hotmail.com, มือถือ: 08-9757-6204

³ รองศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีเมล: ungsinun@gmail.com

ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

การทำงานอาสา หรือ งานอาสาสมัคร เป็นลักษณะหนึ่งของการช่วยเหลือสังคม (Pro-social Behavior) มีลักษณะของการทำงานที่แตกต่างจากงานโดยทั่วไป งานอาสาเป็นงานที่สร้างประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น กลุ่มบุคคล ชุมชน รวมถึงสังคมโดยรวม เป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดจากความสมัครใจ ความเต็มใจ ทำงานด้วยความเสียสละ โดยปราศจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ผลที่ได้คือ ความภาคภูมิใจ ความสุขทางใจ (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2539; สมพร เพทสิทธา, 2541; ศุภรัตน์ รัตนมุขย์, 2548; ปฏิญญาอาสาสมัครไทย, 2544; Cnaan, Handy & Wadsworth, 1996; Wilson, 2000; Ramona, 2009)

นักวิชาการในหลายประเทศได้ทำการศึกษาถึงประโยชน์ของการเป็นอาสาสมัคร พบว่า การเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นอาสาสมัครจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อตัวอาสาสมัครเอง ขณะเดียวกันสังคมก็ยิ่งได้รับประโยชน์จากความทุ่มเทของอาสาสมัคร สามารถประเมินเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจได้อย่างมหาศาล (สุนิตย์ เจริญฐาน และ วินัย เมฆไตรภพ, 2548) ประโยชน์ที่ตัวอาสาสมัครได้รับจากการทำงานอาสา อาทิเช่น การทำงานอาสาก่อให้เกิดการพัฒนาภาวะจิตใจและอารมณ์ให้มีความมั่นคงสูงขึ้น ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าชีวิตตนเองมีค่ามีประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม ซึ่งเป็นความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเองในกลุ่มคนทุกช่วงวัย (ศุภรัตน์ รัตนมุขย์, 2548) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มอาสาสมัครวัยสูงอายุ เพื่อให้เป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ช่วยเหลือผู้สูงอายุด้วยกันได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศร่วมกับประชากรวัยต่างๆในสังคม โดยเป็นไปตามความความมุ่งหวังขององค์การอนามัยโลก ในประเด็น “การสร้างพลังพลั้ง” (Active Aging) ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ และภูมิปัญญาที่มีอยู่ประกอบกับร่างกายที่ยังแข็งแรง เข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์เพื่อสังคม (รวี สัจจโสภณ, 2556) ทั้งนี้ในประเทศที่พัฒนาแล้วมองว่ากลุ่มผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรอันมีค่าของประเทศ และสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม การทำงานอาสาสมัครจึงเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างพลังพลั้งให้กับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่เพิ่งเกษียณอายุจากการทำงาน ที่ยังมีความพร้อมในการทำกิจกรรมต่างๆ นอกเหนือจากการดูแลตนเองและครอบครัว ซึ่งการทำงานอาสาสมัครมิได้เป็นไปเพื่อการเลี้ยงชีพ แต่เป็นการหล่อเลี้ยงจิตใจให้สามารถดำรงชีวิตหลังเกษียณได้อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ทำให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และส่งผลดีต่อสุขภาพกายใจที่ดี ป้องกันการเจ็บป่วยและลดโอกาสการเกิดโรคเรื้อรัง นอกจากนี้ยังช่วยลดภาวะซึมเศร้าจากการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย หน้าที่การงาน และสังคมแวดล้อม ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณ (วิพรรณ ประจวบเหมาะ, 2553) ขณะที่การศึกษาของมูลนิธิ European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition (2011) ยังพบว่า สิ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุควรจะทำงานอาสาสมัคร คือ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะที่มีอยู่ การคงไว้และการพัฒนาเครือข่ายทางสังคม การลดการแยกตัวจากสังคม การเพิ่มการยอมรับนับถือตนเอง และพบว่า โดยทั่วไปผู้สูงอายุที่ทำงานอาสาสมัครจะระบุถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานอาสา คือ การได้ช่วยเหลือชุมชน และการได้ช่วยเหลือสังคมโดยทั่วไป จะเห็นได้ว่าคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการการทำงานอาสาต่างกล่าวข้างต้น องค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ จึงควรที่จะส่งเสริมให้มีการสร้างกิจกรรมอาสาสมัครให้มากขึ้น (ศุภรัตน์ รัตนมุขย์, 2548)

จากความสำเร็จและประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานอาสาในกลุ่มผู้สูงอายุดังกล่าว จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็น รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา โดยมุ่งเน้นศึกษาในกลุ่มของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ทำงานอาสาภายใต้บริบทของประสบการณ์การเป็นผู้กระทำประโยชน์เพื่อบุคคลและสังคม ทั้งทำงานอาสาในรูปแบบของอาสาสมัครที่เป็นทางการ หรืออาสาสมัครที่ไม่เป็นทางการ ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพร้อมและมีศักยภาพในการทำงานอาสาสมัคร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อบุคลากรเองและประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งเป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริม และเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่กำลังเข้าสู่วัยเกษียณให้ทำงานอาสา เพื่อให้เป็นผู้สูงอายุวัยเกษียณที่มีศักยภาพ สามารถจัดการสุขภาพและพึ่งพาตนเองได้ ช่วยเหลือผู้อื่นได้ และมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับสังคมประเทศชาติ ร่วมกับประชากรกลุ่มวัยต่างๆในสังคมได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสาของบุคลากรเกษียณอายุ ของมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาการคงอยู่ในการทำงานอาสาของบุคลากรเกษียณอายุ ของมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งการคงอยู่ในการทำงานอาสา หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี ด้วยความเต็มใจ และเสียสละ อุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับบุคคลและสังคม จนมีความรู้สึกผูกพัน ภาคภูมิใจ มีเจตคติที่ดี และมีความตั้งใจที่จะทำงานอาสาต่อไป โดยทำการวัดใน 2 ประเด็นหลัก คือ ระยะเวลาที่ทำงานอาสา หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลทำกิจกรรมอาสาตั้งแต่เริ่มทำครั้งแรกอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ 1 ปี เป็นต้นไป (Thoits & Hewitt, 2001; Erlinghagen & Hank, 2005; Lum & Lightfoot, 2005; Bonsdorff & Rantanen, 2011) และ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในการทำงานอาสา หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมอาสาอย่างต่อเนื่องต่อไปในอนาคต

สำหรับแนวคิดในการวิเคราะห์สาเหตุ ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม และพฤติกรรม ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา (Bandura, 1986) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ทางสังคม เป็นการเรียนรู้ที่เน้นที่การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมภายใน โดยไม่จำเป็นต้องมีการแสดงออก ซึ่งแนวคิดพื้นฐานของแบนดูราเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความคิด ความเชื่อ ความคาดหวัง ฯลฯ กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยแบนดูราเน้นว่าพฤติกรรมของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ได้มาจากสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว แต่มาจากกระบวนการทางปัญญาด้วย โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีดังกล่าว เพื่อกำหนดกลุ่มตัวแปรเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในการทำงานอาสา และกำหนดสมมติฐานการวิจัย ตามรายละเอียดดังนี้

1. พฤติกรรมอาสา แรงจูงใจอาสา กับการคงอยู่ในการทำงานอาสา

พฤติกรรมอาสา หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆ ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ให้ กระทำด้วยความเสียสละ เพื่อให้ความช่วยเหลือและสร้างประโยชน์ให้กับบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร สังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนผลที่ได้จากการทำกิจกรรมอาสา คือ ความสุขใจ ความภาคภูมิใจ จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า บุคคลเมื่อได้ร่วมทำกิจกรรมอาสาเป็นระยะเวลาหนึ่ง จะทำให้ตระหนักถึงคุณค่าของงานอาสาและทำให้ยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องยาวนาน (Bussell & Forbes, 2003) สอดคล้องกับข้อค้นพบของนักวิชาการหลายคน ที่พบว่า บุคคลที่เคยทำงานอาสาในปีที่ผ่านมา จะมีอัตราการคงอยู่ในงานอาสาในปัจจุบันสูงอย่างมีนัยสำคัญ (Cohen-Callow, 2008; Oesterle et al. 2004 citing Paul A., 2008) ข้อค้นพบดังกล่าวเป็นหลักฐานแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมอาสา นั้นเป็นปัจจัยสาเหตุของการคงอยู่ในการทำงานอาสา และจากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องยังพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมอาสา คือ **แรงจูงใจอาสา** ซึ่งเป็นความปรารถนาของบุคคลที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมอาสา และยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง โดยที่แรงกระตุ้นในการทำงานอาสา เป็นสิ่งจูงใจหรือเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลเข้าร่วมทำงานอาสา ทั้งนี้เพื่อการสร้างคุณค่าให้กับสังคม เพื่อสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ เพื่อการทำความเข้าใจและสนองความต้องการของตนเอง แรงจูงใจอาสาจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา (Penner, 2002; Omoto & Snyder, 1995; Gustavo et al., 2005) และยังพบว่านอกจากอิทธิพลทางตรงที่มีต่อพฤติกรรมอาสาแล้ว แรงจูงใจอาสา ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสาด้วย (อนุ เจริญวงศ์ระยับ, 2552)

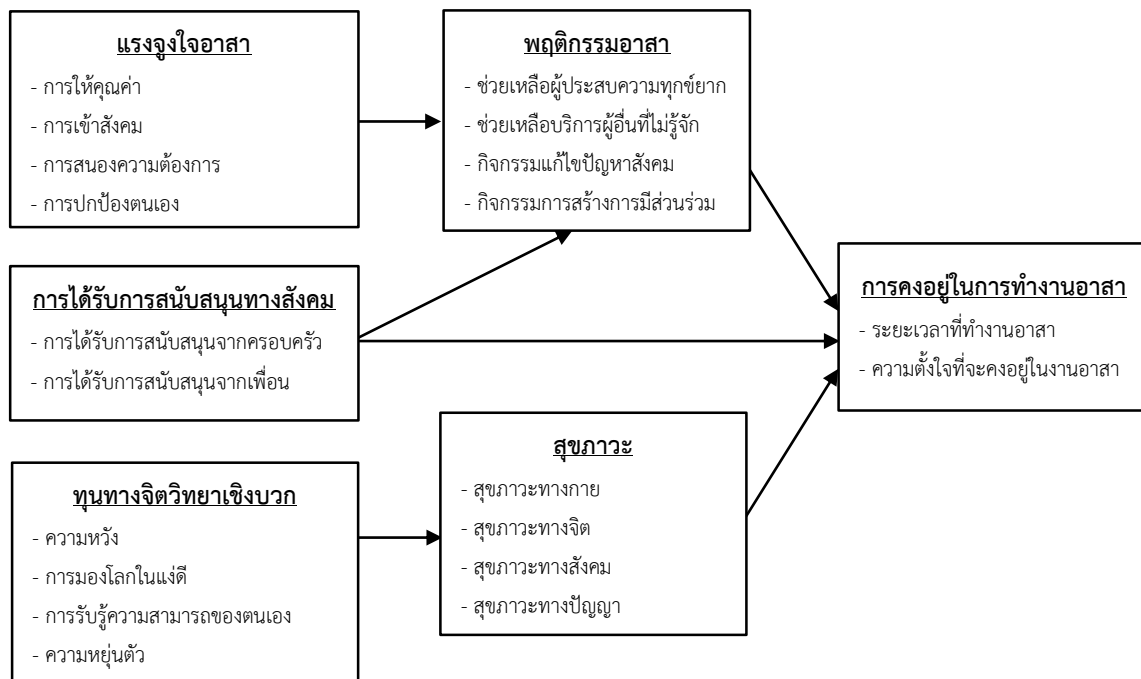
2. สุขภาวะ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก กับการคงอยู่ในการทำงานอาสา

สุขภาวะ หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความสมดุลทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญาหรือจิตวิญญาณ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือภาวะคุกคามที่ก่อให้เกิดโรค เป็นภาวะที่สามารถตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ จะส่งผลถึงความสามารถในการดำเนินชีวิตประจำวัน ความสามารถในการทำงานต่างๆ รวมถึงความสามารถในการทำกิจกรรมอาสาอย่างต่อเนื่อง จากการประมวลเอกสารที่ผ่านมา พบว่า สุขภาวะของบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ยิ่งบุคคลมีสุขภาวะที่สมบูรณ์มากเท่าไรก็จะยิ่งส่งผลให้คงอยู่ในการทำงานอาสาได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน (Butrica, Johnso & Zedlewski, 2007; Cohen-Callow, 2008) และพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลให้บุคคลมีสุขภาพที่สมบูรณ์ คือ การที่มีบุคคลมี**ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก** (Sin & Lyubomirsky, 2009; Avey et al., 2011) ซึ่งทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้นเป็นจิตลักษณะของบุคคล จะส่งผลให้มีสมรรถภาพทางจิตใจที่ยืดหยุ่น มีสติ มีพลังใจทางบวก (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) และช่วยป้องกันจากความเจ็บป่วยทั้งทางด้านจิตใจ และด้านร่างกายได้ (Hmielesk & car, 2007) แสดงให้เห็นว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีสุขภาวะที่ดี

3. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา

การสนับสนุนทางสังคม เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนและผู้รับการสนับสนุน การสนับสนุนทางสังคมก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกในด้านต่างๆ จากการศึกษาของ Brown et al. (2011) พบว่า สาเหตุประการหนึ่งที่เป็นปัจจัยหลักต่อการทำกิจกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสาของผู้สูงอายุ คือ การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เช่น ครอบครัวหรือคู่สมรส ทั้งในด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานอาสา นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Omoto & Snyder (1995), โกศล มีควมดี (2547) และการวิจัยของ อนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552) ยังแสดงให้เห็นว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดในการวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม ผู้วิจัยได้นำมากำหนดความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต่างๆ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงตามภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สร้างขึ้น มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ได้แก่ 1) แรงจูงใจอาสา และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา 2) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม สุขภาวะ และพฤติกรรมอาสา มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา 3) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา โดยผ่านสุขภาวะ และ 4) แรงจูงใจอาสา และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา โดยผ่านพฤติกรรมอาสา

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationships) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้น **กลุ่มตัวอย่าง** ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มบุคคลอายุตั้งแต่ 60-75 ปี ที่เคยปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยภาครัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ Kline (2005) โดยในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ขนาดตัวอย่างควรอยู่ระหว่าง 10 - 20 คน ต่อหนึ่งตัวแปรสังเกต ทั้งนี้โมเดลการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนตัวแปรสังเกต จำนวน 20 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 200 - 400 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดให้มหาวิทยาลัยภาครัฐ เขตกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยการสุ่ม แล้วทำการจำแนกมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ สุ่มเลือกมหาวิทยาลัยกลุ่มละ 2 แห่ง และคำนวณหาขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรของมหาวิทยาลัยนั้นๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 800 ฉบับ ซึ่งคิดเป็น 2 เท่า ของขนาดตัวอย่างเพื่อชดเชยกรณีที่อัตราการตอบกลับไม่ครบ และเพื่อคัดแยกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตรงตามคำนิยามของการคงอยู่ในงานอาสา ซึ่งจากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 465 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 58.13 และเมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง และตรงตามนิยามของการคงอยู่ในงานอาสา ว่าต้องทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 1 ปี พบว่าจำนวนของแบบสอบถามที่ใช้ได้จริงในการวิจัยครั้งนี้ คือ 386 ฉบับ ซึ่งถือว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในการทำงานอาสา โดยแบ่งออกเป็น 7 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานอาสา โดยแบ่งการวัดออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ระยะเวลาที่คงอยู่ในงานอาสา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่เคยทำเลย” ถึง “ทำต่อเนื่องมากกว่า 5 ปี” และ 2) ความตั้งใจคงอยู่ในงานอาสา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมอาสา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่เคยทำเลย” ถึง “ทำปีละ 7 ครั้ง ขึ้นไป” ส่วนแบบสอบถาม ตอนที่ 4 - 7 ได้แก่ การสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจอาสา สอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะ สอบถามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด”

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัท (Cronbach's Alpha Coefficient) ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) ผลการตรวจสอบพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ทั้งฉบับ ประเมินจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบัก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.90 ถึง 0.94 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเชิงประกอบ (Composite Reliability: CR) ซึ่งเป็นค่าที่สะท้อนว่าชุดของตัวแปรสังเกตได้ สามารถวัดตัวแปรแฝงที่เป็นโครงสร้างได้ดีเพียงใด โดยค่าที่ได้ควรไม่น้อยกว่า 0.70 จึงจะบ่งชี้ว่ามีความเชื่อมั่นสูง (Hair et al., 2010) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 ถึง 0.93 ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝง ทั้ง 6 รูปแบบ คือ รูปแบบการวัดการคงอยู่ในการทำงานอาสา รูปแบบการวัดพฤติกรรมอาสา รูปแบบการวัดแรงจูงใจอาสา รูปแบบการวัดสุขภาวะ รูปแบบการวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และรูปแบบการวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ทุกรูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน ภายหลังจากปรับแก้ อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ทุกรูปแบบการวัด และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมด พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.94 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกตัวแปร แสดงว่าทุกรูปแบบการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง รายละเอียดผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง และค่าความเชื่อมั่น

ชื่อตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)		น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
		สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (α)	ความเชื่อมั่นเชิงประกอบ (CR)	
1. การคงอยู่ในการทำงานอาสา (ค่า α ทั้งฉบับ = 0.90)				
1.1 ระยะเวลาที่ทำงานอาสา	15	0.89	0.89	0.37 - 0.82
1.2 ความตั้งใจคงอยู่ในงานอาสา	4	0.87	0.93	0.82 - 0.90
$\chi^2=331.79$, $df=123$, $P=0.00$, $RMSE=0.06$, $SRMR=0.08$, $GFI=0.92$, $CFI=0.98$, $NFI=0.96$				
2. พฤติกรรมอาสา (ค่า α ทั้งฉบับ = 0.93)				
2.1 ช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยาก	4	0.85	0.84	0.67 - 0.83
2.2 ช่วยเหลือบริการผู้อื่นที่ไม่รู้จัก	6	0.79	0.84	0.42 - 0.80
2.3 กิจกรรมแก้ไขปัญหาสังคม	3	0.87	0.89	0.82 - 0.88
2.4 กิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วม	2	0.79	0.70	0.69 - 0.77
$\chi^2=162.01$, $df=70$, $P=0.00$, $RMSE=0.05$, $SRMR=0.04$, $GFI=0.95$, $CFI=0.99$, $NFI=0.99$				
3. แรงจูงใจอาสา (ค่า α ทั้งฉบับ = 0.94)				
3.1 การให้คุณค่า	5	0.89	0.89	0.74 - 0.86
3.2 การเข้าสังคม	5	0.84	0.76	0.58 - 0.81
3.3 การสนองความต้องการ	4	0.77	0.70	0.33 - 0.87
3.4 การปกป้องตนเอง	5	0.87	0.85	0.65 - 0.80
$\chi^2=162.01$, $df=70$, $P=0.00$, $RMSE=0.05$, $SRMR=0.04$, $GFI=0.95$, $CFI=0.99$, $NFI=0.99$				
4. สุขภาวะ (ค่า α ทั้งฉบับ = 0.91)				
1.1 สุขภาวะทางกาย	2	0.87	0.88	0.86 - 0.91
1.2 สุขภาวะทางจิต	4	0.73	0.73	0.52 - 0.76
1.3 สุขภาวะทางสังคม	4	0.74	0.74	0.61 - 0.70
1.4 สุขภาวะทางปัญญา	6	0.89	0.89	0.63 - 0.88
$\chi^2=263.82$, $df=91$, $p=0.000$, $RMSE=0.07$, $SRMR=0.054$, $GFI=0.93$, $CFI=0.98$, $NFI=0.97$				

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง และค่าความเชื่อมั่น(ต่อ)

ชื่อตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)		น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
		สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (α)	ความเชื่อมั่นเชิงประกอบ (CR)	
5. ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก (ค่า α ทั้งหมด = 0.94)				
5.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง	6	0.88	0.87	0.79 - 0.67
5.2 ความหวัง	5	0.84	0.86	0.77 - 0.65
5.3 การมองโลกในแง่ดี	5	0.88	0.83	0.75 - 0.65
5.4 ความหยุนตัว	5	0.85	0.83	0.78 - 0.63
$\chi^2=362.99$, $df=173$, $P=0.00$, $RMSE=0.05$, $SRMR=0.04$, $GFI=0.92$, $CFI=0.99$, $NFI=0.98$				
6. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (ค่า α ทั้งหมด = 0.94)				
6.1 การสนับสนุนจากครอบครัว	9	0.91	0.91	0.67 - 0.80
6.2 การสนับสนุนจากเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน	8	0.92	0.93	0.68 - 0.90
$\chi^2=256.30$, $df=91$, $P=0.000$, $RMSE=0.06$, $SRMR=0.05$, $GFI=0.93$, $CFI=0.99$, $NFI=0.98$				

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปร การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ทำการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทำการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน การวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) โดยพิจารณาจากค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ได้แก่ ค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ค่าสัดส่วนระหว่างไค-สแควร์ และองศาความอิสระ (χ^2/df) ค่า RMSEA ค่า SRMR ค่า CFI ค่า GFI และค่า NFI โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ควรมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า χ^2/df ควรมีอัตราส่วนไม่เกิน 5 ค่า RMSEA ควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.08 ค่า SRMR ควรมีค่าไม่เกิน 1.00 ค่า CFI ต้องไม่ต่ำกว่า 0.90 ค่า GFI ต้องไม่ต่ำกว่า 0.90 และ ค่า NFI ต้องไม่ต่ำกว่า 0.90 (Kline, 2005)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.20) มีอายุเฉลี่ย เท่ากับ 67.61 ปี ($SD=6.63$) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 55.40) และนับถือศาสนาพุทธมากที่สุด (ร้อยละ 95.90) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตทั้ง 20 ตัวแปร ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในภาพรวม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง -0.01 ถึง 0.83 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้น มีความกลมกลืน

กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบ ภายหลังจากปรับแก้ อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ ได้แก่ ค่า Chi-Square= 416.16, df= 132, p= 0.00, $\chi^2/df= 3.15$, RMSEA= 0.07, SRMR= 0.08, GFI= 0.90, CFI= 0.98, NFI= 0.97) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสุขภาวะ พฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา มีค่าเท่ากับ 0.80, 0.27 และ 0.55 ตามลำดับ โดยตัวแปรสาเหตุภายในรูปแบบความสัมพันธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาวะ พฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ได้ร้อยละ 80.00 ร้อยละ 27.00 และ ร้อยละ 55.00 ตามลำดับ ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปร พบว่า 1) ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.89 2) แรงจูงใจอาสา และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.30 และ 0.26 ตามลำดับ 3) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม สุขภาวะ และพฤติกรรมอาสา มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.25, 0.14 และ 0.78 ตามลำดับ 4) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา โดยผ่านพฤติกรรมอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.09 และ 5) ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา โดยผ่านสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.08 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ยอมรับสมมติฐานหลัก และสมมติฐานย่อยทุกข้อ ผลการประมาณค่าภายในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ แสดงรายละเอียดตามตาราง 2 และภาพประกอบ 2

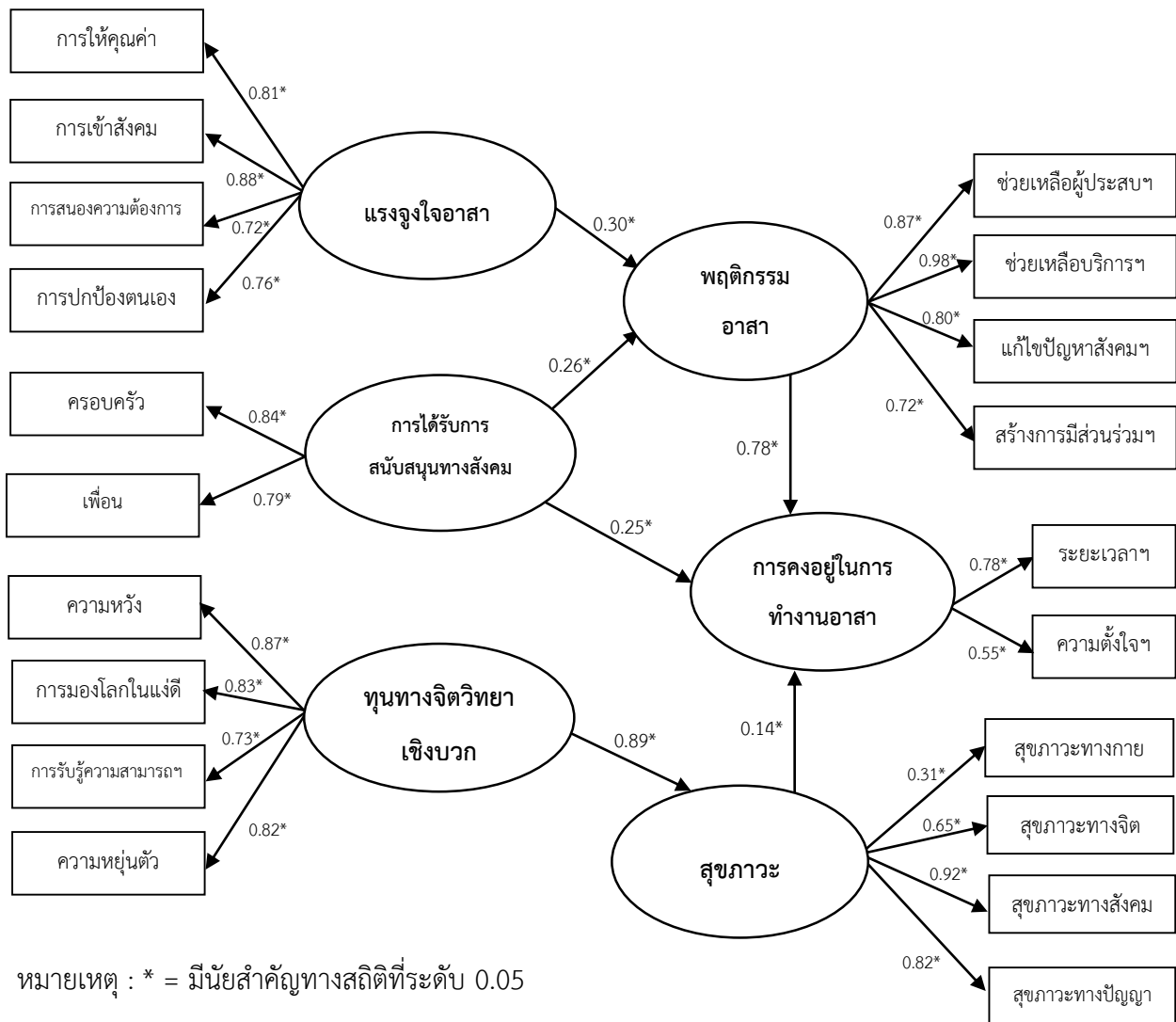
ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) ของตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรผลภายในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ปรับแก้

ตัวแปร	สุขภาวะ ($R^2= 0.80$)			พฤติกรรมอาสา ($R^2= 0.27$)			การคงอยู่ในการทำงาน อาสา ($R^2= 0.55$)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวก	0.89*	-	0.89*	-	-	-	-	0.08*	0.08*
แรงจูงใจอาสา	-	-	-	0.30*	-	0.30*	-	0.22*	0.22*
การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	-	-	-	0.26*	-	0.26*	0.25*	0.09*	0.34*
สุขภาวะ	-	-	-	-	-	-	0.14*	-	0.14*
พฤติกรรมอาสา	-	-	-	-	-	-	0.78*	-	0.78*

$\chi^2=416.16$, df= 132, p= 0.00, $\chi^2/df= 3.15$, RMSEA= 0.07, SRMR=0.08, GFI=0.90, CFI=0.98, NFI=0.97

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

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ภาพประกอบ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา

อภิปรายผล

จากการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมอาสา ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ภายหลังจากปรับถึงแม้ว่าค่า ไค-สแควร์ จะมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด อาจเนื่องมาจาก 1) ความซับซ้อนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีเส้นอิทธิพลหรือค่าพารามิเตอร์จำนวนมาก 2) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ และ 3) ค่าไค-สแควร์ เป็นค่าที่มีความไวต่อการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงแบบปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normality) (Kline, 2005) ดังนั้น จึงพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากค่าอื่น ซึ่งพบว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ทุกค่า และพบว่า เส้นอิทธิพลภายในสมการโครงสร้างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกเส้น ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานย่อยของการวิจัยทุกข้อ ทั้งนี้เพราะการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม ของ

Bandura (1986) ที่อธิบายถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคล และจากศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของ Penner (2002) ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการของการตัดสินใจเป็นอาสาสมัคร การทำงานอาสาในระยะเริ่มต้น และการคงอยู่ในการทำงานอาสา หรือการเป็นอาสาสมัครที่ยั่งยืน ร่วมกับการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในการทำงานอาสา (ภูมิ นริชชาติ, 2547; Bonsdorff, & Rantanen, 2011; Corporation for National & Community Service, 2012) จึงทำให้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล ตามสมมติฐานย่อยของการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจอาสา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมอาสา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา โดยผ่านพฤติกรรมอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ แรงจูงใจอาสา เป็นความปรารถนาของบุคคลที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมอาสา และยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง ข้อค้นพบจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า หากยิ่งผู้สูงอายุมีแรงจูงใจที่จะทำงานอาสาสมัคร ทั้งแรงจูงใจในการให้คุณค่า การเข้าสังคม การทำความเข้าใจและสนองความต้องการของตนเอง และการปกป้องตนเอง มากเท่าไร ก็ยิ่งส่งเสริมให้เข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และ ไม่เป็นทางการ มากขึ้นเท่านั้น ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัยของ ภูมิ นริชชาติ (2547) ที่ศึกษาถึงการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของบุคคลากรมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลอย่างมากในการทำงานอาสาสมัคร ภายหลังเกษียณอายุ คือ ความต้องการทางสังคม และการยอมรับ และยังพบว่าส่วนมากต้องการทำงานภายหลังเกษียณ เพราะได้ใช้ความรู้ และประสบการณ์ที่มี ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน และสังคม และสอดคล้องกับการวิจัยของ Mowen & Sujana (2005) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และพฤติกรรมอาสา พบว่า แรงจูงใจทั้ง 6 ประเภท คือ การให้คุณค่า การทำความเข้าใจ หน้าที่การงาน การเข้าสังคม การปกป้องตนเอง และการสนองความต้องการของตนเอง มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมอาสา และการวิจัยของ Penner (2002) ที่ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอาสาสมัครที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอาสาสมัครที่ยั่งยืน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานอาสา เป็นปัจจัยสาเหตุหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอาสาของอาสาสมัคร

2. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลของการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ยิ่งผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว คนรอบข้าง รวมถึง เพื่อน เพื่อนร่วมงาน มากเท่าไร ก็ยิ่งช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมทำกิจกรรมอาสาเพื่อประโยชน์ต่อสังคม และยังคงทำงานอาสานั้นอย่างต่อเนื่อง โดยที่การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นเรื่องของการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนและผู้รับการสนับสนุน ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวก ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัย ของ Brown et al. (2011) ที่ได้ทำการศึกษาเพื่ออธิบายและทำความเข้าใจในกระบวนการ การเข้าสู่การเป็นอาสาสมัครของผู้สูงอายุ พบว่า สาเหตุประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการเป็นอาสาสมัคร และการคงอยู่ในการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ คือ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว หรือ คู่สมรส ทั้งในด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานอาสา และสอดคล้องกับการวิจัยของ โกศล มีความดี (2547) ที่พบว่า การ

ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชนของข้าราชการตำรวจ จะช่วยส่งเสริมให้มีจิตสาธารณะสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับ การวิจัยของ Omoto & Snyder (1995) และการวิจัยของ อนุ เจริญวงศ์ระยัย (2552) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

3. สุขภาวะ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ และการคงอยู่ในการทำงานอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ 0.05 ข้อค้นพบจากวิจัยแสดงให้เห็นว่า หากผู้สูงอายุมีสุขภาวะที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้ยังคงอยู่และสามารถทำงานอาสาสมัครได้อย่างต่อเนื่อง สุขภาวะของบุคคลเป็นสภาวะที่มีความสมดุลทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญาหรือจิตวิญญาณ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือภาวะคุกคามที่ก่อให้เกิดโรค เป็นสภาวะที่บุคคลสามารถตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เพื่อการบรรลุสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ จะส่งผลถึงความสามารถในการดำเนินชีวิตประจำวัน ความสามารถในการทำงานต่างๆ รวมถึงความสามารถในการทำกิจกรรมอาสาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น การวิจัยของ Butrica, Johnson & Zedlewski (2007) ที่ได้ทำการศึกษาระยะยาว โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้เกษียณอายุ ที่ทำงานอาสาสมัครอย่างเป็นทางการ ในองค์กรศาสนา องค์กรทางการศึกษา องค์กรทางด้านสุขภาพ และองค์กรอื่นๆ พบว่า อาสาสมัครที่มีสุขภาพที่ดีมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในการทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง และในทางตรงข้ามอาสาสมัครสูงอายุที่มีภาระที่ต้องดูแลสุขภาพตนเอง มีแนวโน้มที่จะออกจากการทำงานอาสา และสอดคล้องกับการวิจัยของ Cohen-Callow (2008) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากองค์กรอาสาสมัคร ของอาสาสมัครที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป พบว่า ภาวะสุขภาพ มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ ต่อการออกจากการทำงานอาสา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครที่มีภาวะสุขภาพที่ดี จะส่งผลให้การออกจากการทำงานอาสาลดลง หรือทำให้อาสาสมัครยังคงอยู่ในงานอาสาอย่างต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

4. พฤติกรรมอาสา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การทำงานอาสาของผู้สูงอายุ ทั้งในรูปแบบของงานอาสาที่เป็นทางการหรืองานอาสาที่ไม่เป็นทางการ ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีความตั้งใจและคงอยู่ในการทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง ข้อค้นพบดังกล่าวอธิบายได้ด้วยแนวคิดวงจรชีวิตการทำงานอาสา (Volunteer Life Cycle) ของ Bussell & Forbes (2003) ที่ได้อธิบายว่า การที่บุคคลคงอยู่ในการทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องยาวนานนั้น เริ่มจากการได้รับการชักชวน สนับสนุน เกิดแรงจูงใจ ให้เข้าร่วมทำงานอาสา จนเกิดความตระหนักถึงคุณค่าของงานอาสา และท้ายที่สุดส่งผลให้บุคคลได้ทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง และข้อค้นพบจากการวิจัยยังสอดคล้องกับการวิจัยของ Penner & Finkelstein (1998) และการวิจัยของ Grube & Piliavin (2000) ที่พบว่า เวลาที่อุทิศให้กับการทำงานอาสาในระยะแรก เป็นตัวแปร ที่ทำนายเวลาที่อุทิศให้กับการทำงานอาสาในระยะต่อมา และการวิจัยของ Oesterle et al. (2004) citing Paul A. G. (2008) พบว่า บุคคลที่เคยทำงานอาสาในปีที่ผ่านมา จะมีอัตราการคงอยู่ในงานอาสาในปัจจุบันสูงอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยของ Cohen-Callow (2008) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานอาสาของผู้สูงอายุ มีอิทธิพลโดยตรงเชิงลบ ต่อการออกจากการทำงาน

อาสา แสดงให้เห็นว่า อาสาสมัครที่มีประสบการณ์การทำงานอาสายังมาก จะทำให้การออกจากการทำงานอาสา ลดลง หรือทำให้อาสาสมัครยังคงอยู่ในงานอาสาอย่างต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้น

5. ทูหนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ สุขภาวะ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ผ่านสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า หากผู้สูงอายุมีทูหนทางจิตวิทยาเชิงบวก ในระดับสูงก็จะยิ่งส่งผลให้เป็นผู้ที่มีสุขภาวะที่ดีขึ้น ทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางปัญญา ซึ่งทูหนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้นเป็นจิตลักษณะของบุคคล ผู้ที่มีทูหนทางจิตวิทยาเชิงบวก จะมีแรงจูงใจทางบวก จะส่งผลให้มีสมรรถภาพทางจิตใจที่ยืดหยุ่น มีสติ มีพลังใจทางบวก (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) และช่วยป้องกันจากความเจ็บป่วยทั้งทางด้านจิตใจ และด้านร่างกายได้ (Hmielesk & car, 2007) ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sin & Lyubomirsky (2009) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณ จากงานวิจัยจำนวน 51 เรื่อง พบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลของจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะ และภาวะซึมเศร้า จำนวน 49 เรื่อง มีค่าขนาดอิทธิพลแบบไม่ถ่วงน้ำหนักเฉลี่ยเท่ากับ 0.29 และ 0.31 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ทูหนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะอย่างชัดเจน และยังสอดคล้องกับ การวิจัยของ Avey et al. (2011) ที่ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณเช่นกัน พบว่า ขนาดอิทธิพลเฉลี่ย ของงานวิจัยที่ศึกษาทูหนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิต มีค่าเท่ากับ 0.40 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายิ่งบุคคลมีทูหนทางจิตวิทยาสูงเท่าไรก็จะยิ่งทำให้มีสุขภาวะทางจิตดีขึ้นเท่านั้น และในทางตรงข้าม ยังพบว่า ขนาดอิทธิพลเฉลี่ยของงานวิจัยที่ศึกษาทูหนทางจิตวิทยาเชิงบวก ที่ส่งผลต่อความเครียดหรือความวิตกกังวล มีค่าเท่ากับ -0.20 แสดงว่า ยิ่งบุคคลมีทูหนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงมากเท่าไรก็จะยิ่งทำให้มีความเครียดหรือความวิตกกังวลลดน้อยลงหรือส่งผลให้บุคคลนั้นมีสุขภาวะทางจิตดีขึ้นเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม สุขภาวะ พฤติกรรมอาสา แรงจูงใจอาสา และทูหนทางจิตวิทยาเชิงบวก ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในการทำงานอาสา ซึ่งจะเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางเพื่อสร้างความพร้อมส่งเสริมพัฒนา หรือสร้างโปรแกรมพัฒนา ให้เกิดคุณลักษณะตามลักษณะของตัวแปรสาเหตุนั้นๆขึ้นในตัวบุคคล เพื่อพัฒนาบุคคลให้ร่วมทำงานอาสาและสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและตนเอง ต่อไป

2. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรที่ร่วมอธิบายพฤติกรรมอาสา สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 27.00 และ ตัวแปรที่ร่วมอธิบายการคงอยู่ในการทำงานอาสา สามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 55.00 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นอีกที่สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมอาสา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ยังไม่ได้นำมาศึกษา ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณนำตัวแปรสาเหตุอื่น เช่น ตัวแปรสาเหตุจากทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม มาอธิบายร่วมด้วย

3. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาพฤติกรรมอาสา และการคงอยู่ในการทำงานอาสา ของกลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานอาสา ในรูปแบบที่เป็นภายใต้องค์กรต่างๆ และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ที่ไม่ได้ทำงานอาสา ภายใต้องค์กรใดๆ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวมีบริบทการทำงานที่ต่างกัน ปัจจัยสาเหตุที่ทำให้ยังคงอยู่ในการทำงานอาสา

ต่างกัน ดังนั้น ในการศึกษาคั้งต่อไปจึงควรพิจารณาศึกษางานอาสาสมัครในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเป็นการเฉพาะ และควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังกลุ่มวัยอื่นๆ เช่น วัยเรียน วัยรุ่น วัยทำงาน เป็นต้น เพื่อให้สามารถตอบคำถาม การวิจัย ให้มีความครอบคลุมและละเอียดมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2544). ปฏิญญาอาสาสมัครไทย. สืบค้นจาก https://www.m-society.go.th/ewt_news.php?nid=1339&filename=msosocial
- โกศล มีความดี. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ. (ปริญญา นิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.
- ภูมิ นริศชาติ. (2547). การทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (ปริญญา นิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์.
- รวี สัจจโสภณ. (2556). แนวทางการศึกษาเพื่อพัฒนาภาวะพลัดปลงในผู้สูงอายุ. *วารสารเกษตรศาสตร์ สาขา สังคมศาสตร์*, 34(3), 471-490.
- วิพรรณ ประจวบเหมาะ. (2553). ภาพรวมประชากรสูงอายุในประเทศไทย. ใน ชื่นตา วิชชาวุธ (บรรณาธิการ) *การทบทวนและสังเคราะห์องค์ความรู้ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2554-2550* (น. 1-30). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย ระบบสาธารณสุข.
- ศุภรัตน์ รัตนมูขย์. (2548). อาสาสมัคร: การพัฒนาตนเองและสังคม. *วารสารสำนักบัณฑิตอาสา*, 2(1), 1-9.
- สมพร เทพสิทธิ์า. (2541). *อุดมการณ์อาสาสมัครและการพัฒนางานอาสาสมัคร*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2542). อุดมการณ์อาสาสมัครในมิติสังคมวิทยาเชิงพุทธ. *วารสารศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง*, 7(1), 54-57.
- สุนิตย์ เชรษฐา, และวินัย เมฆไตรภพ. (2548). *การศึกษาและประยุกต์บทเรียนงานอาสาสมัครจากต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาระบบอาสาสมัครในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันไทยรัฐเเน็ต TRN ภายใต้มูลนิธิบูรณะ ชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อนุ เจริญวงศ์ระยับ. (2552). *การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเป็น อาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต). มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, *Behavioral, and Performance*. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 17.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action. A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall.

- Bonsdorff, M. B., & Rantanen, T. (2011). Benefits of formal voluntary work among older people. *A review Aging Clinical and Experimental Research*, 23(3), 162-168.
- Brown, J. W., Chen, S., Mefford, L., Brown, A., Callen, B. & McArthur, P. (2011). Becoming an older volunteer: A grounded theory study. *Nursing Research and Practice*, 2011, 1-8.
DOI:10.1155/2011/361250
- Bussell, H. & Forbes, D. (2003). The volunteer life cycle: a marketing model for volunteering. *Voluntary Action*, 5(3), 61-79.
- Butrica, B. A., Johnson, R. W. & Zedlewski, S. R. (2007). Retaining older volunteers is key to meet future volunteer needs. *The Retirement Project: Perspectives on Productive Aging*, 8(1), 1-5.
- Cnaan, R. A., Handy, F. & Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383.
- Cohen-Callow, A. (2008). *Factors associated with older adult volunteers' organizational withdrawal: Testing a model of volunteer behavior*. (Doctor dissertation). University of Maryland Baltimore, Faculty of the Graduate School.
- Corporation for National & Community Service. (2012). *The health benefits of volunteering for older Americans: A review of recent research*. n.p.: Washington, DC.
- Erlinghagen, M. & Hank, K. (2006). The participation of older Europeans in volunteer work. *Ageing and Society*, 26(4), 567-584. DOI: 10.1017/S0144686X06004818.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. (2011). *Older people and volunteering*. n.p.: Ireland.
- Gustavo, C., Morris, A. O., George, P. K. & Maria, R. T. (2005). The interplay of traits and motives on volunteering: agreeableness, extraversion and pro-social value motivation. *Journal of Personality and Individual Differences*, 38, 1293-1305. DOI: 10.1016/j.paid.2004.08.012
- Hair, J. J., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspectives*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Hmieleski, K. M., & Carr, J. C. (2007). The relationship between entrepreneur psychological capital and well-being. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 27(4), 1-12.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practices of structural Equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Lum, T. Y. & Lightfoot, E. (2005). The effects of volunteering on the physical and mental health of older people. *Research on Aging*, 27(1), 31-55.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.

- Mowen, J. C. & Sujan, H. (2005). Volunteer behavior: A hierarchical model approach for investigating its trait and functional motive antecedents. *Journal of Consumer Psychology, 15*(2), 170-182.
- Omoto, A. M. & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*(4), 671-686.
- Paul A. G. (2008). *Perceived effect of organizational structure on volunteer motivation: A look at EL Centro Cultural De Mexico*. (Master's thesis). California State University.
- 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.
- Ramona, B. (2009). Older Adult Aged as Volunteers. *Journal of Gerontological Social Work, 2*(1), 32-39.
- Sin, N. L. & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology, 65*(5), 467-487.
- Thoits, P. A. & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior, 42*(1), 115-131.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology, 26*(1), 215-240.

Translated Thai References (ส่วนที่แปลรายการอ้างอิงภาษาไทย)

- Jarernvongrayab, A. (2009). *Perception of environment in higher education institutions and individual characteristics affecting sustained volunteerism in undergraduate students*. (Doctoral dissertation). Srinakharinwirot University, Behavioral Science Research Institute.
- Meekhuamdee, K. (2004). *Psychosocial Factors Related to Public Mind Behavior of the Police officer*. (Master's thesis). Srinakharinwirot University, Behavioral Science Research Institute.
- Ministry of Social Development and Human Security. (2001). Thailand volunteers Charter. Retrieved from https://www.msociety.go.th/ewt_news.php?nid=1339&filename=msosocial.
- Narischat, P. (2004). *Work taken up by Chiang Mai University personnel after their retirement*. (Master's thesis). Chiang Mai University, Faculty of Political Science and Public Administration.

- Prachuabmoh, V. (2010). Overview of elderly in Thailand. In Wichawut, C. (Ed.), *The Review and synthesis knowledge of Thai Elderly, 2002-2007* (pp. 1-30). Bangkok: Health System Research Institute.
- Rattanamuk, S. (2005). Volunteers: Self-development and society. *Journal of Graduate Volunteer Centre*, 2(1), 1-9.
- Sajjasophon, R. (2013). Educational concepts for developing active aging in the elderly. *Kasetsart Journal: Social Sciences*, 34(3), 471-490.
- Shrestha, S. & Megtraiphop, W. (2005). *The study and application of lessons volunteers from abroad for the development of volunteering system in Thailand*. Bangkok: Thai Rural Reconstruction Movement.
- Srisantisuk, S. (1999). Volunteers ideological dimension in Buddhist Studies. *Continuing Education Centre Journal*, 7(1), 54-57.
- Thepsithar, S. (1998). *Ideology Volunteer and Volunteer Development*. Bangkok: Ministry of Labour.