

# Readiness Preparation to Volunteer Working and Causal Relationship Model Development of Self- Wellness Management Related to Volunteer Working of University staff<sup>1</sup>

Ungsinun Intarakamhang<sup>2</sup>

Received: November 22, 2015

Accepted: February 2, 2016

## Abstract

The volunteer work is not for a living. But it is proud, honor and dignity which impact a healthy and decreased depression for a better quality of life after retirement. The purposes of this mixed methods research were 1) to study the readiness preparation to volunteer working, and 2) to develop and compare the causal relationship models of self- wellness management related to volunteer working between the faculty group and academic supporter group in university. There are 6 persons who working volunteer by in-depth interview. The samples included 566 university staff using to analyze in a questionnaire with reliability of 0.90-0.95. The qualitative resultsshowed that 1) the university staff to be pro-social personality was socialized by family, school, and religion agents since early childhood to adult age with work socialization, and 2) the condition of university staff to be the volunteer worker was the supporting from family and colleague, hope, self- efficacy, optimize, and good health. For quantitative datashowed that 1) a causal relationship model of self- wellness management related to volunteer working of university staff was consistent with an empirical data ( Chi-Square= 2.71, df=3, p-value= 0.44 RMSEA= 0.00, SRMR=0.01, GFI= 1.00, NFI= 1.00, CFI= 1.00, Chi-Square/df= 0.90 ), and 2) volunteer working behavior that got direct influence from positive psychology capital, self- wellness management, socialization to volunteer working, and social support from their family. (effect size = 0.23, 0.16, 0.14 and 0.11 respectively), and invariance analysis of a model of self- wellness management related to volunteer working of university staff found that no difference between a faculty group and a supporter group. And socialization in volunteer workinghad influence self-wellness managementsignificantdifferencebetween afaculty group and a supporter group. ( $\Delta\chi^2= 4.38$ ,  $\Delta df=1$ ,  $p=0.04$ )

**Keywords:** causal relationship model, preparation to volunteer working, positive psychology capital, self- wellness management, volunteer working, university staff

---

<sup>1</sup> Research Report was funded by Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

<sup>2</sup> Associate Professor at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

E-mail: ungsinun@gmail.com , ungsinun@swu.ac.th

# การเตรียมพร้อมสู่การทำงานอาสาและการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาของบุคลากรในมหาวิทยาลัย<sup>1</sup>

อังศินันท์ อินทรกำแหง<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การทำงานอาสาสมัครไม่ได้เป็นไปเพื่อการเลี้ยงชีพ แต่เป็นการหล่อเลี้ยงจิตใจให้สามารถดำรงชีวิตหลังเกษียณได้อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติมีศักดิ์ศรี จะส่งผลดีต่อสุขภาพกายใจลดภาวะซึมเศร้าส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณ ในการวิจัยครั้งนี้ จึงสนใจศึกษาในช่วงวัยที่กำลังจะเข้าสู่การเกษียณอายุเพื่อการทำงานอาสา จึงใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเตรียมพร้อมก่อนเกษียณสู่การทำงานอาสา และ 2) พัฒนาและเปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยระหว่างกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ กับกลุ่มสนับสนุนวิชาการโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรที่มีการทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องจำนวน 6 คน เก็บข้อมูลเชิงปริมาณกับบุคลากรรวมจำนวน 566 คนจากแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.90–0.95 ผลการศึกษากิจการสัมภาษณ์พบว่า 1) การเตรียมพร้อมให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่ช่วยเหลือนั้นเกิดขึ้นจากการถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัว สถานศึกษา รวมถึงความเชื่อทางศาสนาตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ทำงาน และ 2) เงื่อนไขที่ทำให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมอาสา ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว จากเพื่อนมีความหวัง การมองเห็นความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี รวมทั้งมีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจดี ซึ่งมูลเหตุดังกล่าวนำไปสู่การพัฒนาและทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการศึกษาเชิงปริมาณซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\text{Chi-Square} = 2.71, \text{df} = 3, \text{p-value} = 0.44, \text{RMSEA} = 0.00, \text{SRMR} = 0.01, \text{GFI} = 1.00, \text{NFI} = 1.00, \text{CFI} = 1.00, \text{Chi-Square/df} = 0.90$ ) และ 2) พฤติกรรมการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การจัดการสุขภาวะตนเอง การได้รับการถ่ายทอดสู่การทำงานอาสา การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.23, 0.16, 0.14 และ 0.11 ตามลำดับ ส่วนผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัย พบว่า ไม่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มบุคลากรสายวิชาการและกลุ่มสนับสนุนวิชาการ แต่พบค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรการได้รับการถ่ายทอดสู่การทำงานอาสาที่ส่งผลต่อการจัดการสุขภาวะตนเอง มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ( $\Delta\chi^2 = 4.38, \Delta\text{df} = 1, \text{p} = 0.04$ )

**คำสำคัญ:** รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การเตรียมพร้อมสู่การทำงานอาสา ทุนจิตวิทยาเชิงบวก การจัดการสุขภาวะตนเอง การทำงานอาสา บุคลากรมหาวิทยาลัย

<sup>1</sup> รายงานการวิจัย ทุนสนับสนุนงบประมาณเงินรายได้ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

E-mail: ungsinun@gmail.com , ungsinun@swu.ac.th

## บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคสมัยของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสมบูรณ์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม วัฒนธรรม รวมถึงระบบการศึกษาปัจจุบันที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) มหาวิทยาลัยมีหน้าที่สำคัญเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ในทุกด้านทั้งด้านวิทยาศาสตร์ การเมืองการปกครอง สังคมเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม (Samoff, 2003) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิตหลากหลายสาขามีหน้าที่ให้การศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง บริการแก่สังคม การวิจัยและบำรุงศิลปวัฒนธรรม (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2517) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นมหาวิทยาลัยรับใช้สังคม ซึ่งถือว่าการบริการวิชาการแก่สังคมเป็นอีกก้าวหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษาในการแสดงบทบาทและการปฏิรูประบบอุดมศึกษาที่สนับสนุนให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

จากที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยเป็นแหล่งวิชาการที่แท้จริงของสังคม อาจารย์มหาวิทยาลัยจึงมีหน้าที่ในการศึกษาพัฒนาและสร้างความรู้ให้แก่สังคม (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2542) และผลสืบเนื่องจากการเป็นมหาวิทยาลัยรับใช้สังคมจึงทำให้บุคลากรทุกสายงานในมหาวิทยาลัย ต้องขยายมุมมอง รวมถึงบทบาท ในด้านบริการวิชาการเพื่อรับใช้สังคมที่ตอบสนองต่อนโยบายของมหาวิทยาลัย รวมถึงเพื่อใช้เป็นผลงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรเอง และเพื่อประโยชน์ที่เกิดกับชุมชน สังคมอย่างยั่งยืนบทบาทที่สำคัญประการหนึ่งคือการทำงานอาสา ให้แก่ชุมชนไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ผลที่ได้คือความภาคภูมิใจ ความสุขทางใจที่ได้ จากการช่วยเหลือสังคม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2530; สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2539; สมพร เพทสิทธิ์, 2544; ปฏิญญาอาสาสมัครไทย, 2554) นอกจากนั้นการทำงานอาสายังเป็นการสนับสนุน

ให้มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรช่วงวัยสูงอายุ เป็นไปตามความมุ่งหวังขององค์การอนามัยโลก (WHO) คือ การสร้างพหุพลัง (Active Aging) โดยนำผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ความรู้ความสามารถ และภูมิปัญญาที่มีอยู่ประกอบกับร่างกายที่ยังแข็งแรงเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่เพิ่งเกษียณอายุจากการทำงาน ที่ยังมีความพร้อมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มิได้เป็นไปเพื่อการเลี้ยงชีพแต่เป็นการหล่อเลี้ยงจิตใจให้สามารถดำรงชีวิตหลังเกษียณได้อย่างภาคภูมิใจทำให้มีกิจกรรมทำอย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลดีต่อสุขภาพกายใจที่ดี จะช่วยป้องกันการเจ็บป่วยและลดภาวะซึมเศร้าจากการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย หน้าที่การทำงานและสังคมแวดล้อม จึงส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณ (เช่นตา วิชชาวุธ, 2553)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการสุขภาวะตนเองและการทำงานอาสา เพื่อเพิ่มคุณค่าทางสังคมของบุคลากรรวมถึงบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพนำการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเริ่มจากการศึกษาการเตรียมพร้อมก่อนเกษียณสู่การทำงานอาสาของบุคลากร ตามด้วยการพัฒนาและเปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เป็นมหาวิทยาลัยที่นำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสู่บริการสังคมต่อไปอย่างเข้มแข็ง เพื่อประโยชน์ในการเป็นแนวทางจูงใจและสนับสนุนให้บุคลากรอาวุโส สามารถดูแลจัดการสุขภาวะของตนเองและสร้างคุณค่าในตนเอง ด้วยการทำงานอาสาทั้งในระดับครอบครัว ชุมชนและสังคมและเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในการเตรียมความพร้อมบุคลากรหรือหน่วยงานอาสาสมัครในการรองรับการทำกิจกรรมร่วมกันในกลุ่มบุคลากรและกลุ่มวัยสูงอายุได้อย่างยั่งยืน

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาการเตรียมพร้อมก่อนเกษียณสู่การทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยรวมทั้งเงื่อนไขที่ทำให้บุคลากรเข้าสู่การทำงานอาสา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยกลุ่มสายวิชาการและกลุ่มสนับสนุนวิชาการ
3. เพื่อเปรียบเทียบของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสา ระหว่างบุคลากรในกลุ่มสายวิชาการและกลุ่มสนับสนุนวิชาการด้วยการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยน

**วิธีการดำเนินการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธีแบบสำรวจตามลำดับ (Exploratory Sequential Design) ตามแนวคิดของเครสเวลล์และพลาโนคลาก (Creswell &

Plano Clark, 2011) โดยมีขอบเขตการศึกษาที่ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เพื่อตอบโจทย์วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาการเตรียมพร้อมสู่การทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยรวมทั้งเงื่อนไขที่ทำให้บุคลากรเข้าสู่การทำงานอาสาใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกรณีศึกษาโดยมีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีอายุ 40 - 65 ปีที่ทำงานอาสาสมัครก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมเป็นที่ประจักษ์ของมหาวิทยาลัยและยังคงทำงานอาสาต่อเนื่องอย่างน้อย 5 ปี โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพกรณีศึกษา จำนวน 6 คน

การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับโดยคำถามทางบวกให้คะแนน 1 - 6 และข้อคำถามทางลบให้คะแนนตรงข้ามซึ่งมีคุณภาพเครื่องมือดังตาราง 1

**ตาราง 1** แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถาม

ชื่อแบบวัด	แนวคิดพื้นฐาน	จำนวน (ข้อ)	ค่าสัมพันธัมพันธคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (ค่า r)	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคทั้งฉบับ (ค่า α)
1.พฤติกรรมการทำงานอาสา	Clary et al., 1998	19	.497- .736	.924
2.การจัดการสุขภาวะตนเอง	สุขภาวะของกระทรวงสาธารณสุข	22	.313- .739	.900
3.ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	Luthans, Youssef, & Avolio, 2007	22	.484 - .814	.945
4.การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	House & Kahn, 1985	9	.682 - .826	.940
5.การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน	House & Kahn, 1985	9	.323 - .909	.939
6.การถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสา	Greenberg & Baron, 2003	8	.719 - .891	.943

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบแบบสามเส้า (Data Triangulation) จากข้อมูลที่มาจกหลายแหล่ง ได้แก่ แหล่งปฐมภูมิหรือแหล่งบุคคล แหล่งทุติยภูมิ หรือเอกสาร และใช้การสอบทานข้อมูลโดยผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ตรวจสอบ

**การวิเคราะห์ข้อมูล** การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการเทียบเคียงรูปแบบ (Pattern Matching) (Yin, 2003) โดยการสร้างข้อสรุปจากการเก็บข้อมูลที่ได้นำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางทฤษฎี (Theory) และงานวิจัยที่ผ่านมาโดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางของไมล์และอูเบอร์แมน (Miles & Huberman, 1994: 10-11) ที่ได้เสนอแนะการจัดการกับข้อมูลเชิงคุณภาพไว้ 3 ขั้นตอน คือ 1) การลดข้อมูล (Data Reduction) 2) การจัดรูปข้อมูล (Data Display) และ 3) การร่างข้อสรุปและการยืนยัน (Conclusion Drawing and Verification)

ระยะที่ 2 เพื่อตอบโจทย์วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และ 3 คือ เพื่อพัฒนาและเปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเอง ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในกลุ่มสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มสายวิชาการ

**ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง** เพื่อใช้ในการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุฯ ตามสมมติฐานเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมจำนวนประมาณ 3,000 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** คือ บุคลากรบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 566 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยศึกษาตามแนวคิดของทาแบคนิคและฟิดล (Tabachnick & Fidell, 2001) ได้

เสนอแนะว่าควรมีขนาดตัวอย่าง 10-20 คนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว และในการศึกษครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตมี 16 ตัว ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างจึงมีขนาด  $16 \times 10 - 20 =$  อยู่ระหว่าง 160-320 คน ต่อกลุ่มและในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการ 258 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 308 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเท่ากับ 566 คน ซึ่งอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้

**ตัวแปรสำหรับการวิจัย** ประกอบด้วย 1) ตัวแปรภายนอก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสา การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน 2) ตัวแปรภายใน ประกอบด้วย 3 ตัว ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การจัดการสุขภาวะตนเอง พฤติกรรมการทำงานอาสา และ 3) ตัวแปรจัดประเภท ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสนับสนุนวิชาการ

## สมมติฐานการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

1.1 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสา ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และการจัดการสุขภาวะตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอาสา

1.2 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสาและจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการสุขภาวะตนเอง

1.3 การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน และการถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสา มีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

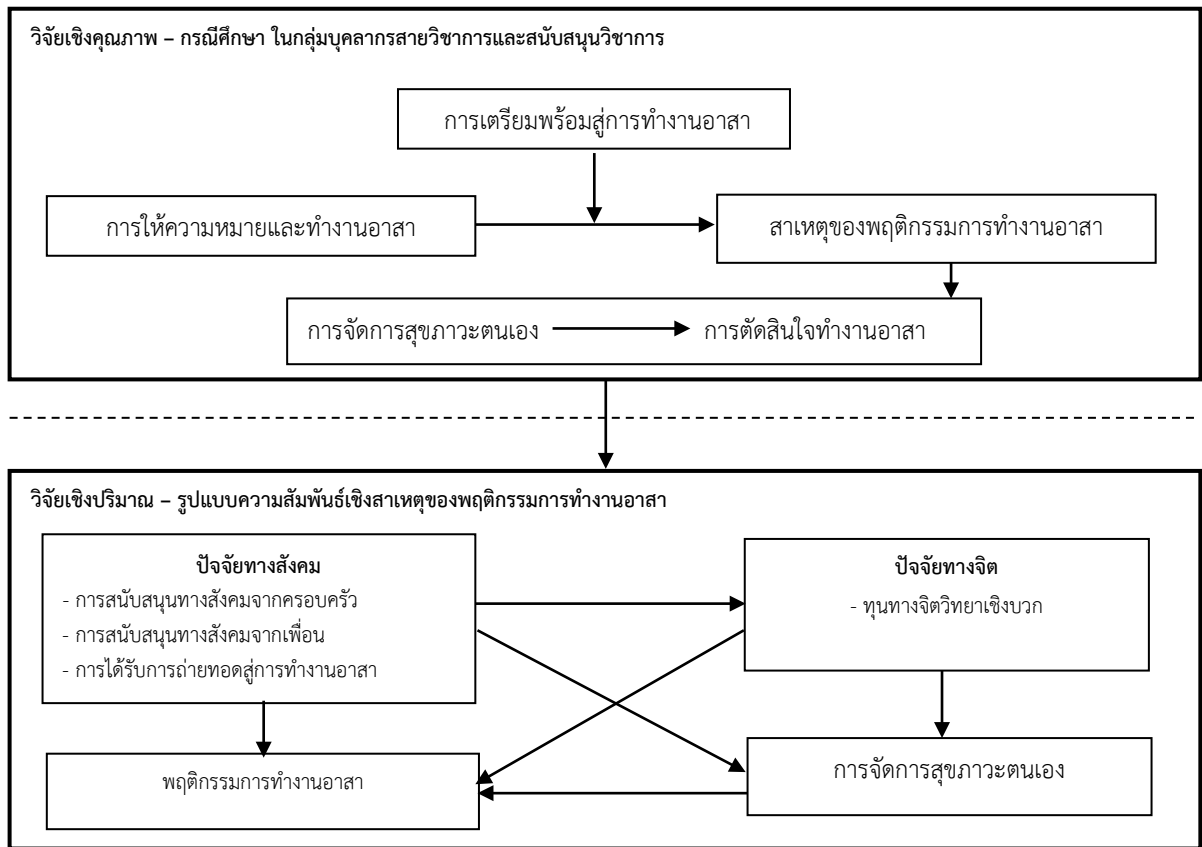
1.4 การถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงาน อาสา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานอาสา ผ่านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและการจัดการสุขภาวะตนเอง

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสา ระหว่างกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน กับกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ พัฒนามาจากวิธีการวิจัยแบบผสมวิธีแบบสำรวจตามลำดับ ตามแนวคิดของ เครสเวลล์ และคลาร์ก (Creswell & Clark, 2011) เพื่อตอบประเด็นปัญหาการวิจัยซึ่งได้แบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ **ระยะที่ 1** การวิจัยเชิงคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายและทำความเข้าใจถึงการเตรียมพร้อมเข้าสู่การทำงานอาสา ผ่านการรับรู้ตีความ ให้ความหมาย ของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐวัยก่อนเกษียณอายุและหลังเกษียณอายุ รวมทั้งค้นหาสาเหตุที่เกี่ยวข้องที่เป็นสาเหตุของการทำงานอาสา

ผ่านมุมมองของบุคคลดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับตอบปัญหาการวิจัยที่ชัดเจน ครอบคลุม และลุ่มลึกนำไปสู่การกำหนดและนิยามตัวแปร กำหนดสมมุติฐานการวิจัย การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปร เพื่อรวบรวมข้อมูล และทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์สู่กลุ่มตัวอย่างในวงกว้างต่อไป **ระยะที่ 2** การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แนวคิดทฤษฎีหลักที่ผู้วิจัยใช้เพื่ออธิบายพฤติกรรมคือทฤษฎีทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา (Bandura, 1986) ซึ่งในการกำหนด นิยามตัวแปรอิสระที่เป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรมนั้น ส่วนหนึ่งได้มาจากการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ 1 อีกส่วนหนึ่งมาจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจัดการสุขภาวะตนเอง และพฤติกรรมอาสาซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

**ผลการวิจัย**

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1**

ในการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจถึงการเตรียมพร้อมก่อนเกษียณสู่การทำงานอาสารวมทั้งเงื่อนไขที่เป็นมูลเหตุของการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาคีรัฐ

**ข้อมูลทั่วไปของกรณีศึกษา ได้แก่** บุคลากรมหาวิทยาลัยเพศชาย 2 คน เพศหญิง 4 คน อายุอยู่ระหว่าง 40-65 ปี ปฏิบัติงานในสายวิชาการ 4 คน และเป็นบุคลากรที่เกษียณอายุ 2 คน นับถือศาสนาพุทธ 4 คน ศาสนาคริสต์ 2 คน ระดับการศึกษาศึกษาสูงสุดปริญญาเอก 3 คนปริญญาโท 3 คน

**การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุสู่การทำงานอาสา** ของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่ได้จาก

การสัมภาษณ์เชิงลึกกรณีศึกษา 6 คน พบว่า ทุกคนมีบุคลิกภาพที่ขอช่วยเหลือผู้อื่นเป็นทุนตั้งวัยเด็ก เนื่องจากได้รับการถ่ายทอดและได้เห็นแบบอย่างของการช่วยเหลือจากสถาบันครอบครัวและสถาบันทางการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่เริ่มทำงานอาสาตั้งแต่เป็นเด็กนักเรียนจนถึงระดับอุดมศึกษา และเมื่อเข้าสู่วัยทำงานจึงยังคงทำงานอาสาต่อเนื่องตามความสนใจและความสามารถของตนเอง จนถึงวัยเกษียณก็ยังคงทำงานอาสาตามความรู้ ความสามารถและศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลวิเคราะห์ข้อมูลยังแสดงให้เห็นได้ว่าโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนของมหาวิทยาลัยนั้นเป็นเงื่อนไขสำคัญที่มีส่วนส่งเสริมการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเข้าสู่เส้นทางทำงานอาสาเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับสังคมเงื่อนไขสาเหตุหลักของการทำงานอาสามี 2 ด้านคือ

**1. ด้านบุคคล**

1.1 การมีความหวังซึ่งเป็นพลังจูงใจทางบวกพลังแห่งความปรารถนาที่ทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีหนทางที่จะไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการแม้ว่าต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคก็จะฝ่าฟันไปได้

1.2 มีสุขภาพแข็งแรงจะส่งผลต่อความสามารถในการดำเนินชีวิตประจำวัน ความสามารถในการทำงานรวมถึงการทำกิจกรรมอาสาเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม จึงทำได้อย่างราบรื่น

**2. ด้านสภาพแวดล้อม**

2.1 การถ่ายทอดจากสถาบันทางสังคมพบว่า สถาบันทางสังคม มีบทบาทสำคัญมากในการก่อรูปและปลูกฝังคุณลักษณะที่ดีแก่สมาชิกเรื่องของความหวังใเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมถึงการให้ความช่วยเหลือบุคคลที่ด้อยกว่า หรือประสบทุกข์ยากในสังคม และสถาบันครอบครัว มีความสำคัญในการถ่ายทอดคุณลักษณะที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการทำกิจกรรมอาสาของสมาชิกในครอบครัวทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการเสริมสร้างลักษณะนิสัยความคิดความรู้สึก และพฤติกรรมที่พึงประสงค์

2.2 การสนับสนุนทางสังคมเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความผาสุกใน

การดำเนินชีวิต เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งที่เป็นผู้ให้และผู้รับการสนับสนุน ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกคือพฤติกรรมอาสาที่สร้างประโยชน์กับสังคม

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2**

ในการวิจัยเชิงปริมาณ

2.1 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวแปร (Bivariate Relationship) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่าความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกคู่ตัวแปร โดยคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนกับ การสนับสนุนทางจากครอบครัว ( $r = 0.657$ ) และคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนกับตัวแปรพฤติกรรมอาสา ( $r = 0.258$ ) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าไม่สูงกว่า 0.85 จึงไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) (Kline, 2005) จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรในการศึกษาคั้งนี้มีความเหมาะสมนำมาวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ดังตาราง 2

**ตาราง 2** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัย

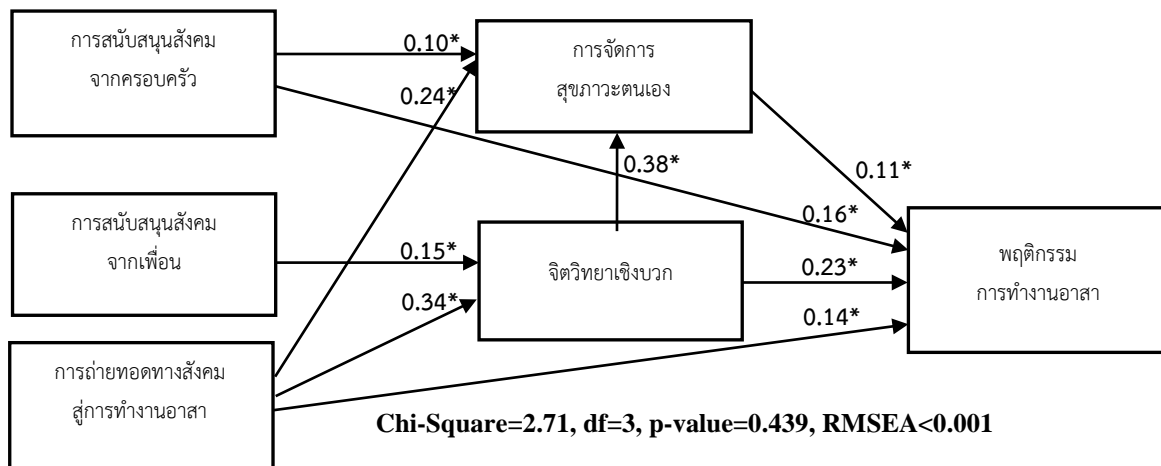
ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
<b>Mean (บุคลากรสายสนับสนุน)</b>	41.451	92.856	87.764	32.418	33.411	29.758
<b>Standard Deviation</b>	14.093	17.448	14.205	9.641	8.911	7.440
1. พฤติกรรมอาสา		0.430*	0.464*	0.358*	0.332*	0.405*
2. จิตวิทยาเชิงบวก	0.380*		0.630*	0.298*	0.374*	0.451*
3. การจัดการสุขภาวะตนเอง	0.423*	0.569*		0.327*	0.331*	0.372*
4. การสนับสนุนจากครอบครัว	0.467*	0.277*	0.466*		0.702*	0.630*
5. การสนับสนุนจากเพื่อน	0.288*	0.269*	0.299*	0.679*		0.576*
6. การถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสา	0.438*	0.341*	0.467*	0.678*	0.453*	
<b>Mean (บุคลากรสายวิชาการ)</b>	40.919	101.713	91.317	35.186	34.038	31.697
<b>Standard Deviation</b>	13.127	15.804	12.791	9.167	9.154	7.077



**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสา ตามสมมุติฐานซึ่งเป็นการตรวจสอบรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นที่ได้พัฒนาขึ้นมารากรากฐานทางทฤษฎี ว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ จากนั้นทำการพิจารณาถึงขนาดอิทธิพล

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า Chi-Square = 2.71, df=3, p-value = 0.439, มีค่า Chi-Square = 2.71, df=3, p-value = 0.439, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.010,

GFI = 1.000, NFI = 1.000, CFI = 1.000, Chi-square/df = 0.903 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีที่ได้เทียบกับเกณฑ์ความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าค่าดัชนีดังกล่าวเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดแสดงว่ารูปแบบความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นจึงมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนผลการประมาณค่าอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ดังในภาพประกอบ 2 และตาราง 3



**ภาพประกอบ 2** ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสา ในกลุ่มรวม (n=566)

**ตาราง 3** ผลการประเมินค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม ของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอาสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มรวม (n=566)

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล								
	จิตวิทยาเชิงบวก			การจัดการสภาวะตนเอง			พฤติกรรมการทำงานอาสา		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	-	-	-	0.10*	-	0.10*	0.16*	0.01	0.17*
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน	0.15*	-	0.15*	-	-	-	-	-	-
การถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสา จิตวิทยาเชิงบวก	0.34*	-	0.34*	0.24*	0.13*	0.37*	0.14*	0.12*	0.26*
การจัดการสภาวะตนเอง	-	-	-	0.38*	-	0.38*	0.23*	0.04*	0.27*
	-	-	-	-	-	-	0.11*	-	0.11*

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, DE=อิทธิพลทางตรง, IE=อิทธิพลทางอ้อม, TE=อิทธิพลรวม

จากค่าอิทธิพลของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ดังภาพประกอบ 2 และตาราง 3 สามารถสรุปผลตามสมมุติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลจากค่าดัชนีความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสนับสนุนสมมุติฐานการวิจัย

2. สมมุติฐานการวิจัยย่อยข้อที่ 1.1 “การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสาผ่านทางจิตวิทยาเชิงบวก และการจัดการสภาวะตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอาสา” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.16 0.14 0.23 และ 0.11 ตามลำดับ ผลการศึกษาจึงสนับสนุนสมมุติฐานการวิจัย

3. สมมุติฐานการวิจัยย่อยข้อที่ 1.2 “การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวการถ่ายทอดทาง

สังคมสู่การทำงานอาสาและจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการสภาวะตนเอง” ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการสภาวะตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.10, 0.38 และ 0.28 ตามลำดับ ผลการศึกษาจึงสนับสนุนสมมุติฐานการวิจัย

4. สมมุติฐานการวิจัยย่อยข้อที่ 1.3 “การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน และการถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสา มีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก” ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.15 และ 0.34 ตามลำดับ ผลการศึกษาจึงสนับสนุนสมมุติฐานการวิจัย

5. สมมุติฐานการวิจัยย่อยข้อที่ 1.4 “การถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานอาสา ผ่านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และการจัดการสภาวะตนเอง” ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานอาสา ผ่าน

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และการจัดการสุขภาวะตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.12 ผลการศึกษาจึงสนับสนุนสมมุติฐานการวิจัย

**ส่วนที่ 2** ผลการเปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเอง ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒระหว่างบุคลากรสายสนับสนุนกับบุคลากรสายวิชาการตามสมมุติฐาน 2 รายละเอียดแสดงตามตาราง 4

**ตาราง 4** ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเอง ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

เงื่อนไข	$\chi^2$	df	p	RMSEA	$\chi^2/df$	เงื่อนไขความไม่แปรเปลี่ยน		
						$\chi^2$ (ผลต่าง)	df (ผลต่าง)	p
• ชั้นที่ 1: รูปแบบความสัมพันธ์ เหมือนกัน และ ไม่มีการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลเท่ากัน	22.67	9	0.007	0.074	2.519	-	-	-
• ชั้นที่ 2: ชั้นที่ 1 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรภายในทุกตัวในรูปแบบเท่ากัน	35.79	15	0.002	0.070	2.386	8.73 (ชั้น2-ชั้น1)	3 (ชั้น2-ชั้น1)	0.033*
- ชั้นที่ 2.1: ชั้นที่ 2 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาเท่ากัน	23.43	10	0.009	0.069	2.343	0.76 (ชั้น2.1-ชั้น1)	1 (ชั้น2.1-ชั้น1)	0.383
- ชั้นที่ 2.2: ชั้นที่ 2 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสา ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาเท่ากัน	26.13	10	0.004	0.076	2.613	3.46 (ชั้น2.2-ชั้น1)	1 (ชั้น2.2-ชั้น1)	0.063
- ชั้นที่ 2.3: ชั้นที่ 2 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ที่ส่งผลต่อการจัดการสุขภาวะตนเองเท่ากัน	22.71	10	0.012	0.067	2.271	0.04 (ชั้น2.3-ชั้น1)	1 (ชั้น2.3-ชั้น1)	0.841
- ชั้นที่ 2.4: ชั้นที่ 2 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสา ที่ส่งผลต่อการจัดการสุขภาวะตนเองเท่ากัน	27.05	10	0.003	0.078	2.705	4.38 (ชั้น2.4-ชั้น1)	1 (ชั้น2.4-ชั้น1)	0.036*
- ชั้นที่ 2.5: ชั้นที่ 2 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน ที่ส่งผลต่อจิตวิทยาเชิงบวกเท่ากัน	22.93	10	0.011	0.068	2.293	0.26 (ชั้น2.5-ชั้น1)	1 (ชั้น2.5-ชั้น1)	0.610
- ชั้นที่ 2.6: ชั้นที่ 2 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสาที่ส่งผลต่อจิตวิทยาเชิงบวกเท่ากัน	23.68	10	0.008	0.070	2.368	1.01 (ชั้น2.6-ชั้น1)	1 (ชั้น2.6-ชั้น1)	0.315
• ชั้นที่ 3: ชั้นที่ 2 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรภายในทุกตัวในรูปแบบเท่ากัน	36.93	18	0.005	0.061	2.051	1.14 (ชั้น3-ชั้น2)	3 (ชั้น3-ชั้น2)	0.767

จากตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ชั้นที่ 1 พบว่า ดัชนีแสดงความกลมกลืนของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ( $\text{Chi-Square}=22.67, \text{df}=9, \text{p-value}=0.007, \text{RMSEA}=0.074, \text{Chi-Square}/\text{df}=2.519$ ) แสดงว่า โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์ทั้งสองกลุ่มเหมือนกัน แต่อาจแตกต่างกันที่ขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ชั้นที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายในทุกตัวในรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม โดยใช้รูปแบบความสัมพันธ์ตามขั้นตอนที่ 1 และเพิ่มเงื่อนไขให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ในรูปแบบความสัมพันธ์ทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพบว่า ผลต่าง  $\text{Chi-Square}$  ระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์ ชั้นที่ 2 กับชั้นที่ 1 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\chi^2_{\text{diff}}=8.73, \text{df}_{\text{diff}}=3, \text{p-value}=0.033$ ) แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน อย่างน้อย 1 ค่า ในรูปแบบความสัมพันธ์แตกต่างกันระหว่างกลุ่มฯ และชั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรภายในทุกตัวในรูปแบบความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่ม โดยใช้รูปแบบความสัมพันธ์ตามขั้นตอนที่ 2 และเพิ่มเงื่อนไขให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ในรูปแบบความสัมพันธ์ทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพบว่า ผลต่าง  $\text{Chi-Square}$  ระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์ ชั้นที่ 3 กับชั้นที่ 2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรแตกต่างกันระหว่างกลุ่มเพียงค่า

เดียว คือ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสาที่ส่งผลต่อการจัดการสุขภาวะตนเอง ซึ่งพบว่า กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสาที่ส่งผลต่อการจัดการสุขภาวะตนเอง เท่ากับ 0.02 ( $\text{p-value} > 0.05$ ) แต่ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.21 ( $\text{p-value} < 0.05$ ) ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว จึงสรุปได้ว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มบุคลากรสายวิชาการกับกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ไม่มีความแตกต่างกันผลการวิจัย จึงสนับสนุนสมมุติฐานการวิจัย

## การอภิปรายผล

### การศึกษาระยะที่ 1: การวิจัยเชิงคุณภาพ

การอภิปรายผลจะเป็นการเทียบเคียงผล การศึกษากับองค์ความรู้ที่เคยศึกษามาแล้วทั้งแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยสามารถนำเสนอ รายละเอียดได้ดังนี้

1. การเตรียมพร้อมสู่การทำงานอาสา ซึ่ง ล้วนแล้วแต่เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ชอบช่วยเหลือ ผู้อื่นเป็นทุนตั้งวัยเด็ก ซึ่งไม่ชี้ชัดในเรื่องของการ ถ่ายทอดทางสังคมจากตัวแทนต่าง ๆ ที่เป็นการ สนับสนุนให้บุคคลได้ทำงานอาสาทั้งทางตรงและ ทางอ้อมเทียบเคียงได้กับแนวคิดของการถ่ายทอดทาง สังคม ซึ่งเป็นกระบวนการที่สังคมหรือกลุ่มตัวแทนทาง สังคมได้ถ่ายทอดแนวคิด วิธีปฏิบัติ ทั้งโดยตรงหรือโดย อ้อมให้ผู้ที่จะเป็นสมาชิกของกลุ่มได้เรียนรู้ และนำไป ปฏิบัติ โดยที่กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมจะเกิดขึ้นอย่าง ต่อเนื่องไปในทุกช่วงชีวิตของบุคคล (งามตา วนิทา นนท์, 2547) และเมื่อเข้าสู่วัยเรียนในระดับอุดมศึกษา กิจกรรมอาสาที่กรณีได้ร่วมทำอาจถือได้ว่าเป็นการ

เตรียมหรือสร้างให้บุคคลได้สร้างประโยชน์ในกับสังคม จนกรณีศึกษาที่เป็นบุคลากรวัยเกษียณก็ยังคงทำงานอาสาตามความรู้ ความสามารถและศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังแสดงจะเห็นว่า โครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนของมหาวิทยาลัย นั้น เป็นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนส่งเสริมเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยได้เข้าสู่การทำงานอาสาเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับสังคม

2. เงื่อนไขหรือมูลเหตุของการทำงานอาสา เริ่มต้นจากการถ่ายทอด ปลูกฝัง จากบุคคลที่ใกล้ชิด ภายในครอบครัวตั้งแต่วัยเด็กโดยผ่านการเห็นแบบอย่าง การปฏิบัติของคนในครอบครัวทั้งได้รับการถ่ายทอดทาง สังคมแนวคิด วิถีปฏิบัติ จากตัวแทนสถาบันที่ทำหน้าที่ ถ่ายทอดทางสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของการ ถ่ายทอดทางสังคม ที่กล่าวถึงตัวแทนที่ทำหน้าที่ ถ่ายทอดวัฒนธรรม วิถีปฏิบัติ รวมถึงการพัฒนา บุคลิกภาพ นั้นมาจากตัวแทนการถ่ายทอด 6 กลุ่ม ได้แก่ ครอบครัว กลุ่มเพื่อน โรงเรียน กลุ่มอาชีพ ศาสนา และสื่อมวลชน (สุพัตรา สุภาพ, 2546; ปภาณี จิตวิวัฒนา 2553) และยังเทียบเคียงได้กับงานวิจัยในอดีตที่ได้ศึกษา ถึงปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้บุคคลทำงานอาสา หนึ่งใน ปัจจัยเงื่อนไขนั้นก็คือ การถ่ายทอดทางสังคม (สุพัฒนา บุญแก้ว, 2556; พระมหาจันทร์ธรรม อินทรีเกิดและคณะ, 2553) ดังนั้นจึงสามารถสรุปถึงเงื่อนไขที่เป็น มูลเหตุของการทำงานอาสาของกรณีศึกษา ได้ว่า เงื่อนไขหรือสาเหตุที่ทำให้กรณีศึกษาได้เข้ามาทำงานอาสา นั้น ประกอบด้วยสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ 1) สาเหตุ ด้านบุคคล ได้แก่ การเป็นบุคคลที่มีความหวัง มีภาวะ สุขภาพที่แข็งแรง และ 2) สาเหตุด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับการถ่ายทอดทางสังคม และการได้รับการ สนับสนุนทางสังคม ซึ่งมูลเหตุดังกล่าวนำไปสู่การ ทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ในการศึกษาระยะที่ 2 เพื่ออธิบายปรากฏการณ์สู่กลุ่มบุคคลในวงกว้างต่อไป

## การศึกษาระยะที่ 2: การวิจัยเชิงปริมาณ

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการ จัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัย จากผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของการจัดการสุขภาวะตนเองที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การทำงานอาสาของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มบุคลากร สายวิชาการ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์มีความกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์และตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งอิทธิพล ทางตรงและทางอ้อมกับพฤติกรรมการทำงานอาสา และการจัดการสุขภาวะตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม การทำงานอาสา สอดคล้องกับการวิจัยของวิลสันและ มิวสิก (Wilson & Musick, 1997) ที่พบว่า ตัวแปรสถานะ สุขภาพซึ่งเป็นตัวแปรในกลุ่มของตัวแปรทุนมนุษย์ มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อการทำงานอาสาสมัคร ที่ไม่เป็นทางการ และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ มาร์ เซล และคาร์สัน (Marcel & karsten, 2005) ที่พบว่า ภาวะ สุขภาพมีความสัมพันธ์กับการทำงานอาสา ทั้งนี้ การทำงานอาสาจะช่วยสร้างเสริมสุขภาพให้แก่ อาสาสมัคร และเป็นไปได้มากที่สุดที่คนที่มีความสุขดี มีแนวโน้มที่จะเป็นอาสาสมัครและยังผลวิจัยของ ไตรรัตน์ ทองสัมฤทธิ์ (2548) ที่พบว่า การเข้าร่วมกลุ่มทำงาน อาสาสมัคร ให้ผลดีต่อสุขภาพทางร่างกายและสมอง พบว่า การทำงานร่วมกันทำให้มีความสุข ความสบายใจ ช่วยลด ปัญหาความเครียด ความว้าวุ่น ในด้านสังคมและจิต วิญญาณ ทำให้อาสาสมัครผู้สูงอายุได้รับความสุข และ ดำเนินชีวิตบั้นปลายอย่างมีความหวังและยังเป็นสาเหตุ ให้เข้าร่วมกลุ่มทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง

2. ทูนาทางจิตวิทยาเชิงบวก ผลการวิจัยครั้งนี้ ที่พบว่าทูนาทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อ พฤติกรรมการทำงานอาสา ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้อง กับแนวคิดของจิตวิทยาทางบวก ที่มุ่งเน้นทำการศึกษา ถึงศักยภาพ ความเข้มแข็ง และความเจริญงอกงาม

ของบุคคลมากกว่าเรื่องทางพยาธิสภาพ และความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจ เป้าหมายของจิตวิทยาเชิงบวก คือ การพัฒนาคนให้มีความสุข (Sheldon & King, 2002) และสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐภูมิ อรินทร์ และคณะ (2556) ที่ศึกษาถึงการทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิต และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิต และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางโดยส่งผ่านไปยังตัวแปรผลด้านสุขภาวะทางจิต

3. การถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสา มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอาสา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ภัทรวรรณ งามอาจ (2554) ที่ได้ทำการศึกษา การขัดเกลาทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะของนักศึกษาวิทยาลัยดุสิตธานี พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับจิตสาธารณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การขัดเกลาทางครอบครัว การขัดเกลาทางสื่อมวลชน การขัดเกลาทางกลุ่มเพื่อน การขัดเกลาทางสถาบันการศึกษา และการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสา มีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สอดคล้องกับแนวคิดของการถ่ายทอดทางสังคมซึ่งเป็นกระบวนการถ่ายทอดความคิดธรรมเนียม แบบแผน วิธีปฏิบัติ ให้กับสมาชิกในสังคมนั้น ๆ และจากการวิจัยครั้งนี้ ยังพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมสู่การทำงานอาสา มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการสุขภาวะตนเอง สอดคล้องกับการวิจัยของ ชัยพงษ์ เครือจักร (2551) ที่ได้ทำการศึกษาระบบการขัดเกลาทางสังคมเพื่อสุขภาวะของคณะอนุชนคริสตจักรฟาร์มสัมพันธ์กิจ และพบว่าระบบการขัดเกลาทางสังคมทางตรง และทางอ้อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสุขภาวะทั้งความสมบูรณ์ทางกาย ที่ส่งผลให้ต้องรักษาความสะอาดของร่างกาย ความสมบูรณ์ทางจิต ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นสุขใจ

และผ่อนคลายความสมบูรณ์ทางสังคม ส่งผลให้เกิดการอยู่ร่วมกันด้วยดีกับบุคคลอื่นและตั้งมั่นอยู่ในความดี

4. การสนับสนุนทางสังคม ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอาสาสอดคล้องกับการวิจัยของอนุ เจริญวงศ์ระยับและคณะ (2553) ที่พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อการอาสาสมัครที่ยั่งยืน นอกจากนั้นผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลทางตรงของการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน ที่มีต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสอดคล้องกับผลวิจัยของอมรพร สุรการ (2558) ที่ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อความสุขและพฤติกรรมการเล่น พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนการสนับสนุนจากครอบครัวและการสนับสนุนจากครู มีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญและยังพบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวมีอิทธิพลต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ยิ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมากขึ้นเท่าไร ก็จะส่งผลให้มีการจัดการสุขภาวะตนเองมากขึ้นเท่านั้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัยของชินกางและเวเบอร์ (Sin, Kang & Weaver, 2005) ปริญญา ศิริธราพิพัฒน์ (2555) สุพิชา อาจคิดการ (2555) ที่ศึกษาตัวทำนายที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการตนเองพบว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่สำคัญส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการตนเองอย่างมีนัยสำคัญ

#### ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอาสา และ

การจัดการสุขภาพของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้น มุ่งเน้นที่การค้นหาจุดแข็งของบุคคล และผลการวิจัยหลายเรื่องได้แสดงให้เห็นว่ากระบวนการปรับเปลี่ยนที่วิธีคิดโดยใช้จะจุดแข็งภายในตัวบุคคล จะช่วยลดผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้ การพัฒนาให้เกิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในบุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ความหยุ่นตัว ความหวัง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการมองโลกในแง่ดี ให้มากขึ้นในตัวบุคคลจะส่งผลให้บุคคลนั้น ประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ทำอยู่ เช่น การเรียน การทำงาน การแข่งขัน อีกทั้งยังเกิดพฤติกรรมทางบวกในการทำงาน มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อให้เกิดหรือเพิ่มทุนทางจิตวิทยาขึ้นในบุคคลโดยให้ปัจจัยกระตุ้นหรือสร้างโปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

#### เอกสารอ้างอิง

- งามตา วรินทร์านนท์. (2547). การถ่ายทอดทางสังคม กับพัฒนาการของมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยพงศ์ เครือจักร. (2551). กระบวนการขัดเกลาทางสังคมเพื่อสุขภาพของคณะอนุชน คริสตจักรพาร์มสัมพันธกิจ อำเภอเมือง เชียงราย. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐฉัตร อรินทร์ อรพินท์ ชูชมดุขฎิ โยเหลาและ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (มกราคม, 2556). การทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 19(1), 99-117
- ไตรรัตน์ ทองสัมฤทธิ์. (2548). ปัจจัยเกี่ยวพันและสุขภาพของผู้สูงอายุได้รับการเข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร. สาธารณสุข มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปฎิญาอาสาสมัครไทย. (2544). ปฎิญาอาสาสมัครไทยและนโยบายการพัฒนางานอาสาสมัคร. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- ปริญดา ศรีธราพิพัฒน์. (2555). แบบจำลองเชิงสาเหตุของการจัดการตนเองของผู้สูงอายุไทยที่เป็นโรคไตเรื้อรังระยะก่อนการบำบัดทดแทนไต. Pacific Rim International Journal of Nursing Research, 16(4), 293-311.
- ปภาณี ฐิติวัฒนา (2553). การขัดเกลาทางสังคม. ในมนุษยกับสังคม. บรรณาธิการ โดย อัมพร สุคันธวิช และศรีรัฐโกวงศ์. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2517.
- ไพฑูรย์ สิ้นลรัตน์. (2542). การปฏิรูปงานวิชาการ แนวทางใหม่ของการปฏิรูปอุดมศึกษา. วารสารครุศาสตร์, 28(2), 80-83.
- ภัทรวรรณ องอาจ. (2554). การขัดเกลาทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะของนักศึกษาวิทยาลัยดุสิตธานี. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2530). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2530. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- สมพร เทพสิทธา. (2544). บทบาทของผู้สูงอายุ

- ในภาวะวิกฤต. กรุงเทพฯ: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข.(2539).สังคมวิทยาภาวะสูงอายุความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพัฒนา บุญแก้ว. (2556). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพัตราสุภาพ. (2546). สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 23. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพิชา อาจคิดการ. (2555). พฤติกรรมการจัดการตนเอง และปัจจัยทำนายในผู้สูงอายุที่เป็นโรคไตเรื้อรังระยะสุดท้ายที่ได้รับการล้างไตทางช่องท้องอย่างต่อเนื่อง. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ) เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระมหาจันทร์ธรรม อินทรีเกิดวิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี และอรพินทร์ ชูชม. (มกราคม, 2553). ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญญ์มูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร.วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา,2(1), 55-64.
- อนุ เจริญวงศ์ระยับ วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี อรพินทร์ ชูชม และนิยะดา จิตต์จรัส. (2553). การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาระดับปริญญาตรี. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 16(1), 1-16.
- อมราพร สุรการ. (มกราคม, 2558). การศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความสุขที่แท้จริง และพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐบาล.วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 7(1), 232-252.
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J.,Stukas, A.A., Haugen, J., &Miene, P. (1998).Understanding and assessing the motivationsof volunteers: A functional approach. Journalof Personality and Social Psychology, 74,1516–1530.
- Creswell, J. W., Vicki L, & Plano Clark. (2011). Designing and Conducting Mixed Methods Research. SagePublication.
- Greenberg J.&Baron A.R. (2000).Behavior in Organizations, Prentice Hall, 8, 188-215.
- House, J.S. & Kahn, R. L. (1985).Measures and concepts of socialsupport. In Sheldon Cohen & S. Leonard Syme(eds.),Social Supportand Health: 83-108.New York: AcademicPress.
- Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling (2nd ed.). NY: The Guilford Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., &Avolio, B. J. (2007).Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Marcel Erlinghagen&Karsten Hank, (2005). Participation of Older Europeans in Volunteer Work, MEA discussion paper series 05071, Munich Center for the Economics of Aging (MEA) at the Max Planck Institute for Social Law and Social Policy.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. (1994). Qualitative Data Analysis (2<sup>nd</sup> edition). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Samoff.(2003). InstitutionalizingInternationalIn fluence.In J. R.F. Armove& C. A.Torres (Eds.), Comparative Education. The



- Dialectic of the Global and the Local.  
(Second ed.,pp. 52-91).Boulder,  
CO: Rowman & Littlefield.
- Sheldon, K.M. & King, L.K. (2001). Why  
positive psychology is necessary.  
American Psychologist, 56, 216-217.
- Sin M-K, Kang D-H, Weaver M. (2005).  
Relationships of asthma knowledge,  
self-management, and social support  
in African American adolescents  
with asthma.International Journal  
of Nursing Studies.42,307-313.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001).  
Using Multivariate Statistics. Boston:  
Allyn and Bacon.
- Wilson, John & Musick, Marc. (Oct, 1997).  
Who cares? Toward an integrated  
theory of volunteerwork.American  
Sociological Review, 62(5), 694-713.  
Doi.org/10.2307/2657355
- Yin, R. K. (2003). Case study research: Design and methods  
(3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

