

## Sustained Volunteerism and Sustained Volunteerism Process in Senior Volunteer of Brain Bank: Meaning and Components<sup>1</sup>

Panthipa Iamsiripreeda<sup>2</sup>

Ujsara Prasertsin<sup>3</sup>

Narisara Peungposop<sup>4</sup>

*Received: March 08, 2017*

*Accepted: April 26, 2017*

### Abstract

The aim of this research was to find out the definition of sustained volunteerism and understanding volunteer process in senior volunteer of brain bank by using qualitative research methodology based on qualitative case study. To select the key informants by purposive sampling, data was collected by using focus group and in-depth interview with 10 senior volunteers of brain bank in Nakhon Ratchasima Province, the data were analyzed by inductive content analysis by classification, comparison and inductive conclusion. The result of this study showed that sustained volunteerism in senior volunteer of 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 action continuously. Sustained volunteer process can be divided in three phases; 1) Antecedents experience of volunteerism, retirees decided to join as a member of senior volunteer of brain bank; 2) Experiences of Volunteers, senior volunteer joined the volunteer activities and received feedback that affected the decision to participate volunteer activities in the future; 3) Existence of Volunteerism, retirees evaluated the results and decided the participation in the long run. Results of this study will be used as a guideline for management of senior volunteer of brain bank effectively.

**Keywords:** sustained volunteerism, sustained volunteerism process, senior volunteer of brain bank

---

<sup>1</sup> This paper is the part of thesis for the Doctoral of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

<sup>2</sup> Graduate Student, Doctoral of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University, E-mail: bpanthipai@hotmail.com

<sup>3</sup> Lecturer, Educational and Psychological Test Bureau, Srinakharinwirot University

<sup>4</sup> Associate Professor in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

## การทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ของวุฒิสภาสาธารณสุขสงขลา: ความหมาย และองค์ประกอบ<sup>1</sup>

พรรณธิดา เอี่ยมศิริปริดา<sup>2</sup>

อัจศรา ประเสริฐสิน<sup>3</sup>

นริศรา พิงโพธิ์สก<sup>4</sup>

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและทำความเข้าใจกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนจากมุมมองของวุฒิสภาสาธารณสุขสงขลา ศึกษาด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Qualitative Case Study) ด้วยการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจงจากกลุ่มวุฒิสภาที่เป็นต้นแบบที่ดีในการดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง คือ วุฒิสภาสาธารณสุขสงขลา จำนวน 10 ท่าน เทคนิคที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย (Inductive Content Analysis) ด้วยการจำแนกประเภทข้อมูล เปรียบเทียบข้อมูล และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ผลการวิจัยพบว่าการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนหมายถึง การกระทำโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนในรูปของทรัพย์สินเงินทอง การกระทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น การกระทำด้วยความสมัครใจ การกระทำด้วยความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตนเอง การกระทำด้วยความสุขใจ และการกระทำอย่างต่อเนื่อง และกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะก่อนประสบการณ์การทำงานอาสาสมัคร คือ ระยะที่ผู้เกษียณอายุตัดสินใจเข้าร่วมเป็นวุฒิสภาสาธารณสุขสงขลา 2) ระยะได้รับประสบการณ์การทำงานอาสาสมัคร คือ ระยะที่วุฒิสภาได้ใช้ความรู้ความสามารถในการร่วมทำงานอาสาสมัครและได้รับข้อมูลป้อนกลับซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจทำงานอาสาสมัครต่อไปหรือยุติบทบาทของการเป็นวุฒิสภา และ 3) ระยะการดำรงอยู่ของการทำงานอาสาสมัคร คือ ระยะที่วุฒิสภาประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัครและตัดสินใจทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องต่อไป ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางในการบริหารการทำงานอาสาสมัครของวุฒิสภาสาธารณสุขสงขลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ:** การทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน กระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน  
วุฒิสภาสาธารณสุขสงขลา

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>2</sup> นิสิตปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>3</sup> อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>4</sup> อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## บทนำ

สำนักงานสถิติแห่งชาติดำเนินการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 พบว่า ผู้สูงอายุหรือประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมีจำนวนและสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยในปี 2537 มีจำนวนผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 6.8 ของประชากรทั้งประเทศ และปี 2548 พบว่า มีจำนวนผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 10.4 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งตามนิยามของสหประชาชาติได้กำหนดว่าเมื่อประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเป็นสัดส่วนเกินร้อยละ 10 ถือว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว (Ageing Society) และในการสำรวจครั้งล่าสุดปี 2557 พบว่ามีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มเป็นร้อยละ 14.9 ของประชากรทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2557: 7) ในการสำรวจครั้งล่าสุดในปี พ.ศ. 2558 พบว่า ประเทศไทยมีประชากรสูงอายุอายุ 60 ปีขึ้นไป 10.73 ล้านคน โดยเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศอาเซียน พบว่าประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นอันดับที่ 2 ต่อจากประเทศสิงคโปร์ และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะทางการแพทย์และระบบสาธารณสุขที่ทำให้ประชากรมีสุขภาพที่ดีและมีอายุยืนยาวขึ้น และมุมมองของสังคมที่มีต่อผู้สูงอายุได้เปลี่ยนแปลงไปจากการเป็นผู้รับมาเป็นผู้ให้ ผู้สูงอายุจึงกลายมาเป็นทุนมนุษย์ของสังคม (Human Capital) เนื่องจากพบว่าผู้สูงอายุบางท่านที่เกษียณจากการทำงานประจำ หรือยุติบทบาทในการประกอบอาชีพ แต่ยังสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถ และภูมิปัญญาของตนในการทำประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน และสังคม

สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระราชดำรัสพระราชทาน เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2543 ในที่ประชุมมหาสมาคม ณ ศาลาดุสิดาลัย พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เนื่องในมงคลสมัยเฉลิมพระชนมพรรษา ทรงมีประเด็นรับสั่งเกี่ยวกับเรื่องธนาคารสมองในการนำผู้ที่เกษียณอายุแล้วซึ่งมีความรู้ความสามารถมาช่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ นอกจากนี้การทำงานอาสาสมัครยังเป็นประโยชน์ต่อสังคมและต่อตัวอาสาสมัครด้วยเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากการศึกษาในเรื่องประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ พบว่าการทำงานอาสาสมัครทำให้ผู้สูงอายุมีอัตราการเสียชีวิตต่ำ หรือมีอายุที่ยืนยาวกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงานอาสาสมัคร (Luoh & Herzog, 2002; Harris & Thoresen, 2005; Brown et al., 2003; Sabin, 1993; Mutchler, Burr, & Caro, 2003) ลดอัตราการเจ็บป่วย มีสุขภาพดีขึ้น อัตราการเจ็บป่วยลดลง นอกจากนี้อาสาสมัครที่มีโรคประจำตัว หรือมีอาการเจ็บป่วยรุนแรงอยู่ รายงานว่า ภาวะสุขภาพดีขึ้น (Lum & Lightfoot, 2005; Musick et al, 1999; Arnstein et al., 2002; Pillemer et al., 2010) นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีลดภาวะซึมเศร้า มีมุมมองต่อตนเองในทางบวก (Brown, House & Smith, 2008; Hong & Morrow-Howell, 2010; Musick & Wilson, 2003) มีความพึงพอใจในชีวิต เพราะการทำงานอาสาสมัครทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่ามีเป้าหมายและช่วยให้ผู้สูงอายุผ่านช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านจากการทำงานประจำไปสู่การใช้ชีวิตหลังเกษียณได้ดี (Greenfield & Marks, 2004; Lum & Lightfoot, 2005; Musick et al, 1999) และคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ทางสังคมจากการได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับเพื่อนอาสาสมัคร ผู้รับความช่วยเหลือและชุมชน และป้องกันการแยกตัวจากสังคม ทำให้ผู้สูงอายุไม่รู้สึกเหงา ว้าเหว่ หรือถูกทอดทิ้ง (Harris & Thoresen, 2005; Fried, 2004; Mutchler, Burr, & Caro, 2003; Musick & Wilson, 2003)

จากความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครในกลุ่มผู้สูงอายุ ในต่างประเทศจึงมีการศึกษาวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องตลอด 20 ปีที่ผ่านมา ได้แก่ ประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุ (Morrow-Howell et al., 2003) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ (Chambre, 1987; Thomas & Finch, 1990; Davila, 2009) การบริหารจัดการกระบวนการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ (Niyazi, 1996; Dingle, 2001; Rochester, 2002) ตลอดจนการพัฒนาตัวแบบกระบวนการทำงานอาสาสมัครเพื่อนำมาใช้ในการอธิบายการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุในระยะต่าง ๆ (Omoto & Snyder, 1995; Penner, 2002; Chacon, Vecina, & Davila, 2007) ซึ่งพอสรุปได้ว่าการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่ใช้การศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก จึงยังขาดการเติมเต็มองค์ความรู้ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่ต่างกันไป โดยเฉพาะในประเทศไทยที่ยังขาดการศึกษาวิจัยเรื่องการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในกลุ่มผู้สูงอายุ

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยในเรื่องการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุในสังคมไทยเพื่อนำผู้สูงอายุที่มีภาวะพหุพลัง (Active Ageing) มาร่วมเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมไทย ด้วยการค้นหาความหมายและองค์ประกอบเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนจากมุมมองของวุฒิสภาสาธารณสุขสง เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเติมเต็มองค์ความรู้เรื่องการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุในประเทศไทย และการส่งเสริมบทบาทของผู้สูงอายุในยุคคลังผู้สูงอายุ (Ageing Society) ให้กับผู้กำหนดนโยบายขององค์กรอาสาสมัครได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการสนับสนุนการทำงานอาสาสมัครในกลุ่มประชากรสูงอายุ และเป็นข้อมูลให้กับนักวิชาการและผู้ที่มีสนใจนำผลงานวิจัยไปศึกษาต่อยอดและเผยแพร่ในวงกว้าง ในการศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกธนาคารสงเป็นกรณีศึกษาเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุในประเทศไทยอย่างเป็นทางการ และทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการลงทะเบียนรวบรวมทรัพยากรมนุษย์อันทรงคุณค่าของประเทศไทย ภายใต้การดูแลรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการให้ความหมายเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและทำความเข้าใจกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

### แนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทางด้านสังคมศาสตร์และจิตวิทยาและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทำงานอาสาสมัครมาเป็นฐานคิดในการทำความเข้าใจความหมายและองค์ประกอบของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิสภาสาธารณสุขสง เพื่อทำความเข้าใจ อธิบาย และคาดคะเนพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีความซับซ้อนได้อย่างลึกซึ้ง สำหรับแนวคิดทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ แนวคิด

ภาวะพลพพลัง (Active Ageing) แนวคิดทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ แนวคิดหน้าที่ (Functional Approach) และแนวคิดกระบวนการทำงานอาสาสมัคร (Volunteer Process) โดยสรุปดังนี้

**1. แนวคิดภาวะพลพพลัง (Active Ageing)** เป็นแนวคิดที่แสดงถึงการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพปราศจากโรค และสามารถและดำรงกระบวนการที่เหมาะสมเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในวัยสูงอายุ (WHO, 2002: 12) โดยภาวะพลพพลังประกอบด้วย 3 เสาหลักที่สำคัญ คือ

1) การมีสุขภาพที่ดี (Healthy) โดยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเกิดความรับรู้และตระหนักถึงการดูแลภาวะสุขภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการป้องกันตนเองจากปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ และมีความปลอดภัยในด้านสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัย ซึ่งการมีสุขภาพกายและใจที่ดีทำให้ผู้สูงอายุใช้ชีวิตโดยรวมได้อย่างมีความสุข และเมื่อมีอาการเจ็บป่วยก็ได้เข้ารับสิทธิในการเข้ารับบริการทางการแพทย์

2) การมีความมั่นคงในชีวิต (Security) โดยการกำหนดนโยบายของภาครัฐในการดูแลผู้สูงอายุให้เกิดความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ และการความปลอดภัยในการดำรงชีวิต นอกจากนี้ยังรวมถึงการได้รับการดูแลจากครอบครัวและชุมชนที่ผู้สูงอายุอาศัยอยู่

3) การมีส่วนร่วมกับสังคม (Participation) โดยการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนและสังคมตามความรู้ความสามารถและความต้องการของผู้สูงอายุ เพื่อสร้างคุณค่าในตนเองให้กับผู้สูงอายุ และทำให้ผู้สูงอายุไม่รู้สึกเหงา ว้าเหว่ หรือแยกตัวออกจากสังคม

จากแนวคิดภาวะพลพพลังจะเห็นได้ว่าการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุคงไว้ซึ่งมีสุขภาพที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต และมีส่วนร่วมกับสังคมนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในบั้นปลาย ดังนั้นการทำงานอาสาสมัครจึงเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ได้ถูกเลือกมาใช้ในการส่งเสริมภาวะพลพพลังในผู้สูงอายุ (Harris & Thoresen, 2005; Lum & Lightfoot, 2005) เพื่อให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพได้มีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนตามความมุ่งหมายของสหประชาชาติ คือ พลังสูงวัยร่วมพัฒนาสังคมไทย ไร้รอยต่อ

## 2. แนวคิดหน้าที่ (Functional Approach)

แนวคิดหน้าที่ได้ถูกนำมาใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัคร (Clary et al, 1992; Omoto & Snyder, 1995; Clary et al, 1998) โดยแนวคิดหน้าที่ให้ความสำคัญกับเหตุผลและเป้าหมายของการทำพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่การเกิดปรากฏการณ์ทางจิตวิทยา สำหรับการนำมาอธิบายพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครเริ่มต้นจากการนำแนวคิดหน้าที่มาใช้ในการทำความเข้าใจแรงจูงใจที่ทำให้คนเราเข้าสู่กระบวนการทำงานอาสาสมัครและยังคงทำงานอาสาสมัครต่อไป โดยสะท้อนให้เห็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการดำเนินงานอาสาสมัคร ดังนี้

1) การกระทำระหว่างกันทางสังคม (Social Interaction) หมายถึง การกระทำของคนระหว่างผู้กระทำกับผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกกระทำก็จะทำตอบ สำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ การกระทำระหว่างวุฒิอาสาสมัครสมองกับชุมชน และการกระทำระหว่างสมาชิกวุฒิอาสาสมัครสมอง

2) การทำหน้าที่ (Function) หมายถึง การกระทำจะต้องมีเป้าหมาย แล้วเริ่มลงมือทำหน้าที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เช่น เป้าหมายของวุฒิสภา คารม คือ การพัฒนาชุมชนและใช้ศักยภาพที่มีอยู่ เพื่อสร้างการยอมรับ และการมีตัวตนในสังคม

3) ผลของการทำหน้าที่ (Product) หมายถึง ผลของการกระทำ โดยเมื่อมีการกระทำที่ย่อมมีผลของการกระทำ ซึ่งอาจเป็นผลลัพธ์ทางด้านวัตถุหรือจิตใจ และหากผลการกระทำนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายที่ต้องการก็จะเกิดการกระทำร่วมกันต่อไป

นอกจากนี้แนวคิดหน้าที่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อบุคคล และกระบวนการทางสังคม ตั้งแต่เริ่มต้น ลงมือ และคงอยู่ต่อไป โดยมีมุมมองว่าคนเรากลับมาความสามารถทำพฤติกรรมอาสาสมัครเดียวกันจากปัจจัยทางด้านจิตใจที่แตกต่างกัน หรือทำกิจกรรมอาสาสมัครอย่างเดียวกันด้วยแรงจูงใจที่ต่างกัน และเมื่อเข้าสู่การทำงานอาสาสมัครและยังคงทำไปอย่างต่อเนื่องนั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของบุคคลสอดคล้องกับสถานการณ์ที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลนั้นได้

### 3. แนวคิดกระบวนการทำงานอาสาสมัคร (Volunteer Process)

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา นักวิจัยเริ่มให้ความสำคัญในการศึกษาการทำงานอาสาสมัครอย่างเป็นกระบวนการ เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง โดยแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง คือ แนวคิดกระบวนการทำงานอาสาสมัครของ Omoto และ Snyder (1995) ซึ่งทำการศึกษาการทำงานอาสาสมัครในระยะยาว ซึ่งพบว่าการทำงานอาสาสมัครสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระยะ ดังนี้

1) ระยะก่อนเข้าสู่การเป็นอาสาสมัคร สิ่งสำคัญในระยะนี้คือการค้นหาว่าอะไรเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเราเข้าสู่การเป็นอาสาสมัคร ซึ่งสามารถจำแนกได้ 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิต ได้แก่ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากเพื่อน และครอบครัว

2) ระยะการมีประสบการณ์ทำงานอาสาสมัคร เป็นระยะที่อาสาสมัครได้มีประสบการณ์ในการทำงานอาสาสมัคร โดยประสบการณ์ที่ได้รับเป็นไปได้อย่างดีทั้งประสบการณ์ในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งจะส่งผลต่อกระบวนการทำงานอาสาสมัครในระยะต่อไป

3) ระยะผลลัพธ์ของการทำงานอาสาสมัคร เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานอาสาสมัคร ซึ่งเกิดขึ้นได้ทั้งประสบการณ์ที่มีผลต่อการสนับสนุนหรือการตัดสินใจทำงานอาสาสมัครต่อไป และประสบการณ์ในทางลบซึ่งส่งผลให้อาสาสมัครตัดสินใจยุติบทบาทการทำงานอาสาสมัครต่อไป

จากแนวคิดกระบวนการทำงานอาสาสมัคร (Volunteer Process) แสดงให้เห็นพลวัตของการทำงานอาสาสมัครซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นขั้นตอนตามลำดับ โดยมีปัจจัยทางด้านจิตและสังคมที่ส่งผลต่อการเกิดพลวัตนี้ ดังนั้นในการศึกษาและทำความเข้าใจจึงต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยหรือกุญแจสำคัญของความสำเร็จในแต่ละขั้นตอนซึ่งนำไปสู่การทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิสภาคารม

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. การเลือกพื้นที่ที่ศึกษา

ผู้วิจัยทำการเลือกพื้นที่ที่ศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกธนาคารสมองที่เป็นตัวแบบที่ดีจากธนาคารสมองทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของการเป็นตัวแบบที่ดี (Best Practice) ได้แก่ มีโครงสร้างของการบริการจัดการภายในกลุ่มอย่างชัดเจน จำนวนสมาชิกวุฒิสภาในพื้นที่ ความหลากหลายของสาขาความเชี่ยวชาญของสมาชิกวุฒิสภา มีการจัดประชุมติดตามความคืบหน้าเป็นประจำทุกเดือน มีการทำกิจกรรมอาสาสมัครร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ มีผู้นำที่เข้มแข็ง และมีประวัติผลการทำงานอาสาสมัครเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป จากเงื่อนไขดังกล่าวผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมาเป็นพื้นที่การศึกษาวิจัย เนื่องจากมีจำนวนสมาชิกวุฒิสภาที่ขึ้นทะเบียนมากที่สุดจำนวนทั้งสิ้น 87 ท่าน สมาชิกวุฒิสภามีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ถึง 16 สาขา โดยมีโครงสร้างการบริหารอย่างชัดเจนและประธานวุฒิสภาธนาคารสมองจังหวัดนครราชสีมาได้รับการคัดเลือกจากสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ และกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้ได้รับรางวัลอาสาสมัครดีเด่นประจำปี 2557

### 2. การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากวุฒิสภาธนาคารสมองในจังหวัดนครราชสีมา โดยขอคำแนะนำจากประธานวุฒิสภา ร่วมกับการกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของวุฒิสภาที่จะเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม คือ เป็นวุฒิสภาที่เข้าร่วมการทำงานอาสาสมัครกับธนาคารสมองอย่างต่อเนื่องตั้งแต่สมัครเป็นวุฒิสภาธนาคารสมอง และเป็นวุฒิสภาที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ชัดและได้รับการยอมรับจากหน่วยงานของรัฐและภาคีเครือข่ายในท้องถิ่น เช่น วิทยากรถ่ายทอดความรู้ ผู้นำชุมชนทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ เป็นต้น โดยคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดได้จำนวน 8 ท่าน และเลือกวุฒิสภาที่มีลักษณะโดดเด่นในการให้ข้อมูลในการเข้าร่วมการสัมภาษณ์เชิงลึก

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยแนวคำถามผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของวุฒิสภาธนาคารสมอง และนำประเด็นการสนทนาและแนวคำถามที่สร้างขึ้นมาตรวจสอบคุณภาพในด้านต่าง ๆ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ เนื้อหาสาระในการวิจัย ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ความสอดคล้องของประเด็นต่าง ๆ ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของเครื่องมือกับความมุ่งหมายการวิจัย และนำผลลัพธ์ที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมาใช้ในการปรับประเด็นการสนทนาและแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตีความเพื่อวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย (Inductive Content Analysis) ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการจำแนกประเภทข้อมูลเพื่อจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้จาก

การสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึกตามเกณฑ์คุณลักษณะที่ข้อมูลนั้นมีร่วมกัน และสร้างข้อสรุปและอุปนิสัยจากการหาคุณลักษณะร่วมของข้อมูลที่ผู้วิจัยรวบรวมจากสนทนาวินิจฉัยมาทำการวิเคราะห์ ติความ และสรุปความหมาย โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และทำการสรุปข้อค้นพบจากการวิจัย

โครงการงานวิจัยนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ SWUEC 099/59 ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงประเด็นทางด้านจริยธรรมการวิจัยที่อาจเกิดขึ้น และหาทางป้องกันตลอดกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยตระหนักถึงปัญหาทางจริยธรรมตลอดกระบวนการศึกษาวิจัย โดยทบทวนอยู่เสมอว่ามีการกระทำใดที่ส่อไปในทางที่ละเมิดหรือฝ่าฝืนจริยธรรมการวิจัยหรือไม่ หรือคาดคะเนโอกาสเกิดขึ้นล่วงหน้าและหาทางป้องกันไม่ให้ละเลยจนเกิดเหตุขึ้นซึ่งผู้วิจัยชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และสิทธิของผู้ให้ข้อมูลทราบก่อนเริ่มดำเนินการสัมภาษณ์ ให้กับผู้ใช้ข้อมูลทุกท่าน รวมทั้งผู้ให้ข้อมูลมีอิสระในการตัดสินใจเข้าร่วมการให้ข้อมูลโดยสมัครใจรวมทั้งตระหนักต่อความสำคัญของการรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล โดยจะเก็บข้อมูลหลักฐานเป็นความลับ

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง ความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และส่วนที่สอง กระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### ส่วนที่หนึ่ง: ความหมายของพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

จากการค้นหาความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนด้วยการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับวุฒิสภาคารมธรรมสง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึง การกระทำโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนในรูปของทรัพย์สินเงินทอง การกระทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น การกระทำด้วยความสมัครใจ การกระทำด้วยความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตนเอง การกระทำด้วยความสุขใจ และการกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

#### 1. การกระทำโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนในรูปของทรัพย์สินเงินทอง

การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำโดยไม่หวังค่าตอบแทนเหมือนอย่างการทำงานเพื่อการเลี้ยงชีพหรือการแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทนตามที่ได้ตกลงกัน การทำงานอาสาสมัครจัดเป็นหนึ่งในกลุ่มพฤติกรรมเอื้อสังคม (Prosocial Behavior) ซึ่งเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์แก่บุคคลผู้อื่นเป็นสำคัญ โดยไม่ได้คาดหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทน

“การช่วยเหลือกับการทำงานอาสาสมัครมันต่างกัน เพราะการช่วยเหลือยังมีเรื่องของการตอบแทนแต่จิตอาสาหรืออาสาสมัครอย่าไปหวังเรื่องของสิ่งตอบแทนนะ” วุฒิสภาท่านที่ 1

#### 2. การกระทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น

การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำที่มีเป้าหมายให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นเป็นสำคัญ โดยมุ่งหวังให้ผู้อื่นได้พ้นจากความทุกข์หรือปัญหาที่พบเจอ ได้มีชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งการสร้างอนาคตที่ดีให้กับผู้อื่น



“ผมอายุ 73 แล้ว เหลือเวลาอีกไม่มาก ผมจะทำประโยชน์ให้กับชุมชน ให้กับประเทศไทย ให้ดีที่สุด ให้มากที่สุด ให้มาก” วุฒิสมาชิกท่านที่ 4

### 3. การกระทำด้วยความสมัครใจ

การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ ปราศจากการบังคับ การกระทำด้วยความสมัครใจเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้อาสาสมัครมีความพร้อมอุทิศตนและทุ่มเททำงานช่วยเหลือผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง

“มีเวลาว่างก็มาช่วยได้ และยังเป็นที่พักของหน่วยงานอยู่ จะไปขอความร่วมมือจากใคร ๆ จากเพื่อน ๆ รองผู้ว่าบ้าง อะไรบ้าง ก็ได้มาช่วยกันตรงนี้ก็ยิ่งทำได้ยิ่งก็ยินดีจะทำ” วุฒิสมาชิกท่านที่ 5

### 4. การกระทำด้วยความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตนเอง

การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำด้วยการใช้ความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตนเอง ในการช่วยเหลือผู้อื่น ดังนั้นไม่ว่าใครก็สามารถเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครได้เพียงแค่นำความรู้และประสบการณ์ของตนเองมาทำประโยชน์ให้กับชุมชน ทั้งนี้ต้องไม่ฝืนหรือทำในสิ่งที่เกินกำลังของวุฒิสมาชิก หรือไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน

“ดีใจที่ได้ช่วยเหลือเด็ก ๆ ด้วยการใช้ความรู้ที่มี คือ การเป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแล และป้องกันตนเองจากโรคติดต่อและโรคระบาดในกลุ่มเด็ก ๆ” วุฒิสมาชิกท่านที่ 4

### 5. การกระทำด้วยความสุขใจ

การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำที่มีได้หวังผลลัพธ์ในรูปของรางวัลหรือค่าตอบแทนแต่สิ่งที่คุณอาสาได้รับคือความสุขใจที่ได้รับจากการเป็นผู้ให้หรือการได้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่น ซึ่งความสุขใจที่ได้รับนี้เป็นเสมือนพลังผลักดันให้วุฒิสมาชิกมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง และไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นรวมทั้งสนใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับสังคมต่อไป

“ผมคิดว่าผมทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ได้คิดค่าสอนค่าอะไร ทำอะไรที่ทำให้สังคมมีความสุข ตัวเองมีความสุข และอะไรที่ผมทำแล้วผมมีความสุขผมก็ไม่ทำ” วุฒิสมาชิกท่านที่ 3

### 6. การกระทำอย่างต่อเนื่อง

การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำที่มีความต่อเนื่องจากอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ทางบวก ที่วุฒิสมาชิกที่ได้รับการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งทำให้วุฒิสมาชิกเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขใจที่ได้ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และส่งผลให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานอาสาสมัครต่อไปในอนาคต

“กิจกรรมเรามีที่ไปที่ไปคนที่เข้ามา ก็ประทับใจ ก็บอกเพื่อนว่าได้ทำให้กับสมเด็จฯ ด้วย เพราะนอกจากพัฒนาคนอื่นแล้ว เราก็ได้พัฒนาตัวเองด้วย และที่ตั้งใจจะทำต่อไป” วุฒิสมาชิกท่านที่ 1

จากความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนที่ได้จากการศึกษาวิจัยด้วยวิธีเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยด้วยการนำข้อค้นพบที่ได้มากำหนดนิยามปฏิบัติการของแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณในระยะต่อไป ร่วมกับข้อค้นพบที่ได้จาก

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิสภาคารสมอง เพื่อใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิสภาคารสมองต่อไป

## ส่วนที่สอง: กระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย พบว่า ในการดำเนินงานอาสาสมัครของวุฒิสภาคารสมองสามารถแบ่งกระบวนการทำงานอาสาสมัครออกได้เป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนประสบการณ์การทำงานอาสาสมัคร ระยะได้รับประสบการณ์การทำงานอาสาสมัคร และระยะการดำรงอยู่ของการเป็นวุฒิสภาคารสมอง โดยสรุปได้ดังนี้

### 1. ระยะก่อนประสบการณ์การทำงานอาสาสมัคร

กระบวนการเข้าสู่การเป็นวุฒิสภาคารสมองเกิดขึ้นจาก 2 วิธีหลัก คือ วุฒิสภาได้รับหนังสือเชิญเข้าร่วมเป็นวุฒิสภาคารสมองจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในช่วงก่อนการเกษียณอายุ

“จริง ๆ แล้วที่มาเป็นวุฒิสภาที่ได้รับหนังสือในปีที่เกษียณเค้าจะส่งมายังทุกหน่วยงาน เราก็ว่างแล้วและได้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ และได้ทำงานถวายสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว” วุฒิสภาคนที่ 8

และการเข้าร่วมเป็นวุฒิสภาภายหลังการเกษียณจากการชักชวนของเพื่อน ๆ หรือคนรู้จักที่เป็นวุฒิสภา

“ได้รับการชักชวนจากสมาชิกวุฒิสภาให้มาอยู่ด้วยกัน ก็สนใจเข้าร่วมมาตลอด” วุฒิสภาคนที่ 3

จากข้อค้นพบในการศึกษาวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตที่ทำให้ผู้ที่เกษียณอายุตัดสินใจเข้าร่วมเป็นวุฒิสภาคารสมอง คือ แรงจูงใจอาสา ซึ่งมาจากความต้องการอุทิศเวลาหลังเกษียณในการช่วยเหลือผู้อื่น และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสังคมที่สำคัญ คือ การสนับสนุนทางสังคม จากการชักชวนจากเพื่อนหรือได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมเป็นวุฒิสภาจากบุคคลรอบข้าง

### 2. ระยะได้รับประสบการณ์การทำงานอาสาสมัคร

เมื่อผู้ที่เกษียณอายุตัดสินใจเข้าร่วมเป็นวุฒิสภาคารสมอง และได้มีประสบการณ์ในการทำกิจกรรม ซึ่งเป็นระยะสำคัญต่อการตัดสินใจทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องต่อไป หรือยุติบทบาทการทำงานอาสาสมัคร อันเป็นผลมาจากการประเมินประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานอาสาสมัคร คือ ความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร หากได้รับประสบการณ์ในทางบวกวุฒิสภาจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร โดยปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของอาสาสมัครที่สำคัญ ได้แก่ ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร และปฏิสัมพันธ์จาเพื่อนร่วมกิจกรรม

“สิ่งที่ได้มาคือการได้รับการต้อนรับจากวัด จากโรงเรียนที่เราไป เค้ามีความอิมเมจกับสิ่งที่เราทำให้ เค้าบอกว่าอาจารย์แม่มาต้องต้อนรับอาจารย์แม่แบบนี้ อาจารย์แม่มีพระคุณ” วุฒิสภาท่านที่ 1

“ผมก็ลองผิดลองถูกด้วยตนเองไม่ได้ไปเรียนรู้ที่ไหน จากนั้นก็เผยแพร่ก็เริ่มมีพวกครูพานักเรียนมาเรียน หรือไม่กี่ชุมชน...ท่านปลัดลงมาเยี่ยมผมถึงบ้าน บอกคิดได้ยังไง ทำได้ยังไง ทั่วประเทศมีคุณคนเดียวนะที่ทำอันนี้ ผมก็เลยภูมิใจตัวเอง เพราะงานนี้ช่วยสังคมได้เยอะ ทำยังไงให้คนรายได้ไม่น้อยมีรายได้เพิ่ม” วุฒิสมาชิกท่านที่ 3

### 3. ระยะเวลาดำรงอยู่ของการทำงานอาสาสมัคร

เมื่อวุฒิสมาชิกท่านใดมีประสบการณ์ในการทำงานอาสาสมัครจะประเมินประสบการณ์ที่ได้รับทั้งจากในระยะก่อนประสบการณ์การทำงานอาสาสมัครและระยะได้รับประสบการณ์การทำงานอาสาสมัคร หากวุฒิสมาชิกได้รับการตอบสนองในแต่ละระยะอย่างเหมาะสมจะนำไปสู่การทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ แรงจูงใจได้รับการตอบสนอง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอาสาสมัคร และได้รับความพึงพอใจในการทำงานอาสาสมัคร ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้วุฒิสมาชิกตัดสินใจทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องต่อไปตราบเท่าที่ยังคงมีความพร้อม รวมทั้งการเชิญชวนเพื่อนหรือคนรู้จักให้เข้าร่วมเป็นวุฒิสมาชิกท่านอื่น เพื่อพัฒนาและช่วยเหลือชุมชนร่วมกับภาคีเครือข่ายต่อไป

“สิ่งใดที่เราเห็นเราก็สะท้อนออกมาให้เค้าพัฒนา สิ่งใดที่บกพร่องเราก็เอามาเสริมให้กับเด็กในชุมชนของเรา เราเป็นเหมือนโอเอซิสที่จะให้ความรู้ในการสร้างเด็ก...ผมจะทำประโยชน์ให้กับชุมชน ให้กับประเทศชาติ ให้ดีที่สุด ให้มากที่สุด ก็เลยตั้งใจว่าเอาเด็กไปก่อน ก็เลยไปลงที่เด็ก...สิ่งที่ผมได้จากตรงนี้คือประสบการณ์ ทำให้ผมไม่อยากจะออกไป สง่า สมาร์ท พวกเราเป็นคนลักษณะนี้ทั้งหมด” วุฒิสมาชิกท่านที่ 4

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนที่ได้จากวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลและอภิปรายผลการวิจัยในระยะต่อไปด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิสมาชิกท่านอื่น เพื่อใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของวุฒิสมาชิกท่านอื่นต่อไป

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยนำมาสู่การอภิปรายผลในแต่ละประเด็นได้ ดังนี้ การวิจัยครั้งนี้ได้อภิปรายในประเด็นของความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนจากมุมมองของวุฒิสมาชิกท่านอื่น ดังนี้

**ประเด็นแรกความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน** พบว่า การทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การกระทำโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนในรูปของทรัพย์สินเงินทอง การกระทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น การกระทำด้วยความสมัครใจและการกระทำอย่างต่อเนื่อง สำหรับความหมายที่ผู้วิจัยค้นพบจากการศึกษาวิจัยนี้ ได้แก่ การกระทำด้วยความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตนเอง การกระทำด้วยความสุขใจ และ โดยมีรายละเอียดดังนี้

**การกระทำโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนในรูปของทรัพย์สินเงินทอง** จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยสอดคล้องกับการให้ความหมายของการทำงานอาสาสมัครโดยทั่วไปจากมุมมองทั้งทางด้านจิตวิทยาและสังคม

วิทยา (ศุภรัตน์ รัตนมุขย์, 2544; Penner, L. A., 2002) คือ การทำงานอาสาสมัครเป็นเรื่องของการเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่บุคคลผู้อื่นเป็นสำคัญ การกระทำโดยมาหวังสิ่งตอบแทนในรูปแบบของทรัพย์สินเงินทองจึงเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญของการทำงานอาสาสมัคร ทั้งนี้สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ซึ่งมีมุมมองในการเข้าใจพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครจากพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างผู้ให้ความช่วยเหลือและผู้รับความช่วยเหลือ โดยสิ่งที่อาสาสมัครคาดหวังจะได้รับมิใช่ทรัพย์สินเงินทองแต่เป็นความพึงพอใจ หรือความสุขใจที่ได้รับจากการทำงานอาสาสมัครเป็นสำคัญ

**การกระทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น** จากข้อค้นพบที่ได้สอดคล้องกับการให้ความหมายของการทำงานอาสาสมัครโดยทั่วไปจากมุมมองทั้งทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา คือ การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำที่มุ่งทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น หรือให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้รับความช่วยเหลือเป็นสำคัญ (ศุภรัตน์ รัตนมุขย์, 2544; Pual, 1990) ดังนั้น วุฒิสภาที่เข้าร่วมทำงานอาสาสมัครจึงอยู่บนพื้นฐานของการเสียสละและพร้อมอุทิศตนในการช่วยเหลือผู้อื่นเสมอเมื่อมีโอกาส

**การกระทำด้วยความสมัครใจ** จากข้อค้นพบที่ได้สอดคล้องกับการให้ความหมายของการทำงานอาสาสมัครโดยทั่วไปจากมุมมองทั้งทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา คือ การทำงานอาสาสมัครเป็นการกระทำที่มีได้มีการบังคับ หรือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตาม (ศุภรัตน์ รัตนมุขย์, 2544; Pual, 1990; Volunteering Australia, 2011) วุฒิสภามีอิสระที่จะเลือกเข้าร่วมกิจกรรมตามความพร้อมและความสนใจ แต่อย่างไรก็ตามอาจมีรูปแบบของการทำงานที่วุฒิสภาพึงปฏิบัติตาม เพื่อให้การบริหารงานอาสาสมัครมีประสิทธิภาพ และเกิดการดำเนินงานอาสาสมัครอย่าง

**การกระทำอย่างต่อเนื่อง** จากข้อค้นพบที่ได้สอดคล้องกับการให้ความหมายของการทำงานอาสาสมัครโดยทั่วไปจากมุมมองทั้งทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา คือ การทำงานอาสาสมัครมีลักษณะของการดำเนินกิจกรรมไปอย่างต่อเนื่อง หรือดำเนินไปในช่วงเวลาหนึ่ง (Cnaan, 1996; Penner, 2002) จึงแตกต่างจากการให้ความช่วยเหลือโดยทั่วไปที่อาจเกิดขึ้นและยุติลงทันทีเมื่อเหตุการณ์นั้นผ่านไป แต่ในการทำงานอาสาสมัครนั้นวุฒิสภาจะมีความผูกพันในเป้าหมายหรือผลลัพธ์จากการดำเนินการ อันเป็นผลมาจากประสบการณ์อันมีค่าที่ได้รับจากการทำกิจกรรม โดยหากได้รับความพึงพอใจหรือความสุขใจจากการทำงานอาสาสมัคร วุฒิสภาจะมีกำลังใจที่จะทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องต่อไป ทั้งนี้ การเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องอยู่บนพื้นฐานของความพร้อมของวุฒิสภาแต่ละท่านเป็นสำคัญ เนื่องจากวุฒิสภาเป็นผู้สูงอายุ ดังนั้น บางครั้งหรือบางช่วงเวลาอาจจะไม่ได้มาร่วมกิจกรรมเพราะปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) ที่ได้อธิบายพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครด้วยความสุขใจในผู้สูงอายุเป็นผลมาจากการทำงานอาสาสมัครทำให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงกิจกรรมทางสังคมไว้ได้ ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในชีวิตและมีภาพลักษณ์ต่อตนเองในทางบวกจึงสนับสนุนให้ผู้สูงอายุตั้งใจทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง

ส่วนความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ที่แตกต่างจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งค้นพบจากการการวิจัยนี้ได้แก่

**การกระทำด้วยความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตนเอง** จากข้อค้นพบที่ได้แสดงให้เห็นว่าการที่วุฒิอาสาได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความเชี่ยวชาญของตนเองทำให้วุฒิอาสาทำงานอาสาสมัครด้วยความมั่นใจเนื่องจากเป็นงานที่ต่างไปจากการทำงานประจำที่เคยทำมาก่อนการเกษียณ ทำให้วุฒิอาสาสามารถปรับตัวเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมได้ดี และการได้นำความรู้และประสบการณ์ของตนเองมาถ่ายทอดเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่นทำให้วุฒิอาสาเกิดความภาคภูมิใจและตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพราะถึงแม้ตนเองจะเกษียณอายุแล้วก็ยังสามารถทำตนให้เป็นประโยชน์และเป็นทรัพยากรที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเสริมพลัง (Empowerment Theory) ที่อธิบายว่า เมื่ออาสาสมัครได้ใช้ศักยภาพของตนเองทำงานอาสาสมัครจะสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง

**การกระทำด้วยความสุขใจ** จากข้อค้นพบที่ได้แสดงให้เห็นว่าสิ่งที่วุฒิอาสาได้รับจากการทำงานอาสาสมัครที่มีค่าใช้จ่ายตอบแทนหรือทรัพย์สินเงินทอง แต่สิ่งสำคัญที่ได้รับ คือ ความสุขใจจากการเป็นผู้ให้ หรือการได้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่น ซึ่งความสุขใจที่ได้รับนี้เป็นเสมือนพลังผลักดันให้วุฒิอาสาที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องต่อไป โดยพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับสังคมต่อไป รวมทั้งช่วยสร้างเสริมภาวะพลพพลังให้กับผู้สูงอายุผ่านการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับชุมชนและสังคม (WHO, 2002: 12)

**ประเด็นที่สองรูปแบบของกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน** พบว่า กระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนมีรูปแบบเป็นพลวัต หรือกระบวนการที่มีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบกระบวนการทำงานอาสาสมัครของโอโมโตะและสไนเดอร์ (1995) ที่ได้แบ่งกระบวนการทำงานอาสาสมัครออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนประสบการณ์การทำงานอาสาสมัคร ระยะได้รับประสบการณ์การทำงานอาสาสมัคร และระยะการดำรงอยู่ของการทำงานอาสาสมัคร โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เกษียณอายุในการเข้าสู่ระยะก่อนประสบการณ์การทำงานอาสาสมัคร คือ แรงจูงใจอาสาและการสนับสนุนทางสังคมหรือการชักชวนจากบุคคลใกล้ชิด และเมื่อเข้าสู่ระยะได้รับประสบการณ์การทำงานอาสาสมัครวุฒิอาสาจะเกิดการรับรู้ในผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะส่งผลไปสู่ระยะการดำรงอยู่ของการทำงานอาสาสมัคร โดยหากผลลัพธ์ที่ได้สามารถตอบสนองแรงจูงใจ หรือเติมเต็มความต้องการในด้านต่าง ๆ ได้ วุฒิอาสาจะยังคงทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องต่อไป และนำไปสู่กระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน ในขณะที่หากวุฒิอาสาได้รับผลลัพธ์ในด้านลบ หรือผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ วุฒิอาสาจะหยุดการเข้าร่วมกิจกรรม และยุติบทบาทของการเป็นวุฒิอาสาสมัคร

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครของวุฒิสภาสาธารณสุขสง และการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุในการนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากข้อค้นพบเรื่องกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน พบว่า การทำงานอาสาสมัครมีลักษณะเป็นพลวัต โดยแต่ละกระบวนการมีปฏิสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกัน ดังนั้นธนาคารสงควรนำข้อค้นพบจากงานวิจัยไปใช้เสริมสร้างการทำงานของวุฒิสภาสาธารณสุขสงและบริหารจัดการกระบวนการทำงานอาสาสมัคร (Volunteer Management) โดยเริ่มตั้งแต่ระยะก่อนประสบการณ์การทำงานอาสาสมัคร ด้วยการจูงใจให้ผู้ที่เกษียณอายุให้สนใจเข้าร่วมเป็นวุฒิสภาสาธารณสุขสงด้วยการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีภาวะพลัดพราก (Active Ageing) เห็นประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครทั้งประโยชน์ต่อผู้อื่นและประโยชน์ต่อตนเอง เพราะการทำงานอาสาสมัครนอกจากจะช่วยให้ผู้สูงอายุได้มีสุขภาพดีแล้วยังช่วยเติมเต็มแรงจูงใจอาสาให้กับผู้สูงอายุ ในระยะได้รับประสบการณ์การทำงานอาสาสมัครควรให้การสนับสนุนทรัพยากรสำหรับการดำเนินงานของวุฒิสภาอย่างเหมาะสม เพราะแม้วุฒิสภาได้มุ่งหวังสิ่งตอบแทนจากการทำงานอาสาสมัครในรูปของทรัพย์สินเงินทองและยินดีที่จะเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครโดยสมัครใจ แต่การจัดกิจกรรมอาสาสมัครจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารประกอบ หนังสือคู่มือ สำหรับประกอบการบรรยายถ่ายทอดความรู้ รวมไปถึงงบประมาณสำหรับการบริหารงานของวุฒิสภาสาธารณสุขสงในแต่ละจังหวัด ด้วยการมอบหมายงานอาสาสมัครที่ตรงกับความรู้และความเชี่ยวชาญตามที่วุฒิสภาแต่ละท่านได้ระบุไว้ตอนเข้าร่วมเป็นวุฒิสภา และในระยะการดำรงอยู่ของการเป็นวุฒิสภาสาธารณสุขสงควรให้ความสำคัญในเรื่องการยกย่องและชื่นชมวุฒิสภาที่เสียสละเวลามาทำงานอาสาสมัคร ด้วยการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปรับทราบ ซึ่งทำให้วุฒิสภารู้สึกภาคภูมิใจและตระหนักในคุณค่าของตนเองและนำไปสู่การทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ทำให้สังคมยอมรับและเห็นคุณค่าในประชากรสูงอายุในบทบาทและฐานะของผู้ให้แก่สังคม และเพื่อให้เกิดการพัฒนาและขยายผลความสำเร็จให้ครอบคลุมทั่วทุกจังหวัดของประเทศไทย ธนาคารสงควรให้การส่งเสริมเรื่องการฝึกอบรม ทุน และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างวุฒิสภาแต่ละจังหวัดอย่างต่อเนื่อง

1.2 หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับผู้สูงอายุโดยตรง ควรให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผนการใช้ชีวิตหลังเกษียณของผู้สูงอายุ นอกเหนือจากการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพและการวางแผนทางการเงินแล้ว ควรให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมการใช้เวลาว่างหลังการเกษียณในการทำประโยชน์เพื่อชุมชนและสังคมหรือเข้าร่วมเป็นวุฒิสภาสาธารณสุขสง เพื่อส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีความพร้อม (Active Ageing) ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมกับประชากรในวัยอื่น เพราะในช่วงเวลาอันใกล้ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Complete Aged Society) คือ มีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด ทำให้กำลังแรงงานในสังคมลดลง ดังนั้น

ผู้สูงอายุจึงเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญของประเทศที่จะกลับเข้าสู่แรงงานทางอ้อมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศร่วมกับประชากรวัยอื่น นอกจากนี้การทำงานอาสาสมัครยังเป็นตัวช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวในการใช้ชีวิตภายหลังการเกษียณได้ดี เพราะทำให้ผู้สูงอายุยังคงมีสังคมและได้ใช้สมองในการคิดสร้างสรรค์ และทำให้รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งช่วยลดปัญหาเรื่องการเสื่อมถอยของสุขภาพก่อนเวลาอันควรและลดภาวะซึมเศร้าและแยกตัวออกจากสังคม

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

2.1 จากข้อค้นพบที่ได้แสดงให้เห็นความหมายของการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนจากมุมมองวุฒิอาสาสมัครสมอง ซึ่งมีความแตกต่างไปจากความหมายของการทำงานอาสาสมัครโดยทั่วไป และในการศึกษาวิจัยนี้เลือกอาสาสมัครสมองเป็นพื้นที่ในการศึกษาอาจมีข้อจำกัดในการถ่ายย้ายไปใช้ได้ (Transferability) ดังนั้นเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดในการทำความเข้าใจความหมายของการทำงานอาสาสมัครในทุกมิติผู้สูงอายุ ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้อาจขยายขอบเขตด้านพื้นที่ไปยังกลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานอาสาสมัครในสังกัดอื่น ๆ เช่น คลังปัญญาอาวุโสแห่งประเทศไทย ปรากฏษ์ชาวบ้าน เป็นต้น เพื่อค้นหาว่ายังมีข้อค้นพบอีกหรือไม่ในการทำความเข้าใจการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนของผู้สูงอายุ เพื่อนำมาบูรณาการกับองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยสำหรับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนและกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในผู้สูงอายุของประเทศไทย

2.2 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลายทั้งการใช้วิธีการเชิงปริมาณ หรือการวิจัยแบบผสมผสานวิธีเพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านจิตและสังคมที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน และกระบวนการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยอาจใช้ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยนี้มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้องค์ความรู้สำหรับส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในผู้สูงอายุในกระบวนการทำงานอาสาสมัครแต่ละระยะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## เอกสารอ้างอิง

ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. (2544). *บัณฑิตอาสา: ทางเลือกของการพัฒนาจิตสำนึกทางสังคม*. วารสารคณะกรรมาการ

แห่งชาติว่าด้วยการศึกษาฯ สหประชาชาติ. 33(1): 33-37.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). *การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ:

เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.

Amstein, P., Vidal, M., Well-Federman, C., Morgan, B., & Caudill M. (2002). From Chronic Pain Patient to Peer: Benefits and Risks of Volunteering. *Pain Management Nurses*. 3(3), 94-103.

Brown, S.L., Nesse, R. M., Vinokur, A. D., & Smith, D.M. (2003). Providing social support may be more beneficial than receiving it: Results from a prospective study of mortality. *Psychological Science*. 14(4), 320-327.

- Brown, S., Brown, R. M., House, J. S., & Smith, D. M. (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.; & 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. T.; Tang, C. S. & Yang, E. C. (2006). Factors influencing intention of continue volunteering: A case study older Chinese in Hong Kong. *Journal of Social Service Research*. 32(4), 193-209.
- 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.
- Davila, M.C.; & Diaz-Morales, J. F. (2009). Age and motives for volunteering: Further evidence. *Europe's Journal of Psychology*. 2, 82-95.
- Dingle, A. (2001). *Involving Older Volunteers: A Good Practice Guide London*. Institute for Volunteering Research.
- Fried, L., Carlson, M., Freedman, M., Frick, K., Glass, T., Hill, J., . . . Zeger, S. (2004). A social model for health promotion for an aging population: Initial evidence on the Experience Corps model. *Journal of Urban Health*. 81(1), 64–78.
- Greenfield, E., & Marks, N. (2004). Formal volunteering as a protective factor for older adults' psychological well-being. *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 59B(5), 258–264.
- Harris, A. H., & Thoresen, C. E. (2005). *Forgiveness, Unforgiveness, Health, and Disease*. In E.L. Worthington, Jr. (Ed.). *Handbook of forgiveness*. New York: Routledge.
- Hong, S. I., & Morrow-Howell, N. (2010). Health outcomes of Experience Corps®: A high-commitment volunteer program. *Social Science & Medicine*. 71(2), 414–420.
- 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.
- Luoh, M.C., & Herzog, A. (2002). Individual consequences of volunteer and paid work in old age: health and mortality. *Journal of Health and Social Behavior*. 43(4), 490–509.



- 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.
- Musick, M., Herzog, A., & House, J. (1999). Volunteering and mortality among older adults: findings from a national sample. *The Journals of Gerontology*. 54B(3), 73–80.
- Musick, M., and Wilson, J. (2003). Volunteering and depression: The role of psychological and social resources in different age groups. *Social Science & Medicine*. 56(2), 259-269.
- Mutchler, J., Jeffrey A. B., & Francis G. C. (2003). From Paid Worker to Volunteer: Leaving the Paid Workforce and Volunteering in Later Life. *Social Forces*. 81(4), 1267–1293
- Mowwor-Howell, N., Hinterlong, J., Rozario, P. A. & Tang, F. (2003). Effect of Volunteer on Well-Being on Older Adults. *Journal of Gerontology*, 58(30), 137-145.
- 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*. 68(4), 671-686.
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective. *Journal of Social Issues*. 58(3): 447-467.
- Pual, J. I. (1990). *Enhancing the Volunteer Experience*. Oxford: Jossey Bass.
- Pillemer, K., Wagenet, L. P., Goldman, D., Bushway, L., & Meador, R. H. (2010). Environmental volunteering in later life: Benefits and barriers. *Generations*. 33, 58-62. 56(2), 259–69.
- Rochester, C. & R. Hutchison (2002). *A Review of the Home Office Older Volunteers Initiative*. London: Home Office Research Study 248.
- Sabin, E.P. (1993). Social Relationships and Mortality Among the Elderly. *Journal of Applied Gerontology*. 12(1), 44-60.
- Thomas, A.; & Finch, H. (1990). *On Volunteering: A Qualitative Research Study of Images, Motivations and Experiences*. Berkhamstead: Volunteer Centre.
- Volunteering Australia. (2011). *National Survey of Volunteering Issues 2011*. Melbourne: Volunteering Australia.
- Who. (2002). *Active Ageing: A Policy Framework*. The Second United Nation on World Assembly on Ageing. Spain: World Health Organization.

### Translated Thai References (ส่วนที่แปลรายการอ้างอิงภาษาไทย)

National Statistic Office. (2014). *The elderly population survey in Thailand, 2014*. Bangkok: Text and Journal Publication.

Rattanamuk, S. (2001). *Graduate Volunteer: The choice of social consciousness development*. The Bulletin of the Thailand National Commission of UNESCO. 33(1): 33-37.