อิทธิพลของการรับรู้ความสำคัญของงานต่อพฤติกรรมจิตอาสาและความเหนื่อยล้าของอาสาสมัครกู้ภัยใน 14 จังหวัดภาคใต้: บทบาทตัวแปรคั่นกลางของแรงจูงใจจิตอาสา

กริชนาวิน ทองส่งโสม[1]

รับบทความ: 28 สิงหาคม 2568
แก้ไขบทความเสร็จ: 11 กุมภาพันธ์ 2569
ตอบรับบทความ: 20 กุมภาพันธ์ 2569

บทคัดย่อ

แม้งานวิจัยในอดีตระบุว่า การรับรู้ถึงความสำคัญของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสา อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ที่ปรากฏในบริบทของอาสาสมัครกู้ภัยกลับแตกต่างกัน บางคนเต็มเปี่ยมด้วยพลังและความมุ่งมั่น ขณะที่บางคนเผชิญความเหนื่อยล้าและหมดไฟ งานวิจัยนี้จึงมุ่งตรวจสอบว่า ความสำคัญของงานมีบทบาทต่อแรงจูงใจจิตอาสาอย่างไร ภายใต้กรอบทฤษฎีการกำหนดตนเอง ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นที่แรงจูงใจจิตอาสาสองรูปแบบ คือ แรงจูงใจที่ขับเคลื่อนด้วยความพึงพอใจจากภายในและแรงจูงใจที่เกิดจากแรงกดดันภายนอก โดยเก็บข้อมูลจากอาสาสมัครกู้ภัย 476 คน ใน 69 มูลนิธิกู้ภัยทั่วภาคใต้ และใช้โมเดลสมการโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ถึงความสำคัญของงานสามารถเป็นแรงผลักดันได้ทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยแรงขับจากภายในส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมจิตอาสาและส่งผลเชิงลบต่อความเหนื่อยล้าอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่แรงกดดันจากภายนอกแม้จะส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมจิตอาสาแต่ในขณะเดียวกันกลับส่งผลเชิงบวกต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลลัพธ์นี้สะท้อนให้เห็นว่า ความสำคัญของงานเปรียบเสมือน “ดาบสองคม” ที่สามารถเป็นทั้งพลังหนุนเสริมและปัจจัยบั่นทอนสุขภาวะของอาสาสมัครกู้ภัยได้พร้อมกัน และตอกย้ำความจำเป็นในการทำความเข้าใจแรงจูงใจจิตอาสาทั้งสองด้านเพื่อการบริหารจัดการอาสาสมัครอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความสำคัญของงาน, แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายใน, แรงจูงใจจิตอาสาเกิดจากแรงกดดันจากภายนอก, พฤติกรรมจิตอาสา, ความเหนื่อยล้าในการทำงาน

[1] **หน่วยงานผู้แต่ง:** สำนักวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ 222 ตำบลไทยบุรี อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช โทรศัพท์ 091-5035555 อีเมล Kridnawin.t@gmail.com

The Influence of Task Significance on Prosocial Behavior and Job Burnout among Rescue Volunteers in Southern Thailand: The Mediating Role of Prosocial Motivation

Kridnawin Tongsongsom[1]

Received: August 28, 2025
Revised: February 11, 2026
Accepted: February 11, 2026

Abstract

Previous research has highlighted task significance, defined as the perception that one's work is meaningful and positively impacts others, as an important factor influencing volunteer behavior. However, outcomes among rescue volunteers remain inconsistent, some display high energy and commitment, while others experience exhaustion and burnout. This study, based on Self-Determination Theory, examines how task significance shapes volunteer motivation and subsequently affects prosocial behavior and burnout. The study focused on two forms of prosocial motivation, namely pleasure-based and pressure-based prosocial motivation. Data were collected from 476 rescue volunteers across 69 charitable organizations in 14 provinces of Southern Thailand. Structural equation modeling (SEM) was applied to test the mediating role of motivation. The results reveal that task significance functions as both a positive and negative driving force. Pleasure-based prosocial motivation enhances prosocial behavior and reduces work fatigue, while pressure-based prosocial motivation, although it also promotes prosocial behavior, is positively associated with job burnout. These findings underscore the dual nature of task significance, highlighting its role as a "double-edged sword" that can simultaneously empower and strain rescue volunteers. The study offers theoretical and practical implications for volunteer organizations to cultivate intrinsic motivation while minimizing external pressures that contribute to burnout.

Keywords: Task significance, Pleasure-based prosocial motivation, Pressure-based prosocial motivation, Prosocial behavior, Job burnout

[1] **Affiliation:** School of Political Science and Public Administration, Walailak University, 222, Thaiburi, Thasala, Nakhon Si Thammarat, Thailand, 80160 Tel. 091-5035555 Email: Kridnawin.t@gmail.com

บทนำ (Introduction)

อาสาสมัครกู้ภัยถือเป็นกำลังสำคัญของระบบการช่วยเหลือฉุกเฉินและการรับมือภัยพิบัติ พวกเขามักถูกเปรียบว่าเป็นเสมือน “ผู้ปิดทองหลังพระ” เพราะแม้มิได้อยู่ในแสงสปอตไลท์ หากแต่มีบทบาทสำคัญในการปกป้องชีวิตและบรรเทาความเดือดร้อน (Xue et al., 2024) ความทุ่มเทนี้มิได้ตั้งอยู่บนผลตอบแทนทางการเงิน แต่หยั่งรากจากเมตตาและความปรารถนาที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเชิงประจักษ์สะท้อนถึงความท้าทายที่น่ากังวล โดยมีรายงานว่าอัตราการยุติบทบาทของการเป็นอาสาสมัครทั่วโลกเพิ่มสูงขึ้นถึง 44% ระหว่างปี 2018–2021 (Lough et al., 2018) ปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การสรรหาอาสาสมัครใหม่มิใช่โจทย์เดียว หากแต่สิ่งสำคัญคือการรักษาการมีส่วนร่วมของผู้ที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ทว่างานอาสากู้ภัยกลับเต็มไปด้วยแรงกดดันสูง ความไม่แน่นอน และความเสี่ยงต่อชีวิต อาสาสมัครต้องเผชิญทั้งความคาดหวังจากสังคม ภารกิจที่เร่งด่วน และทรัพยากรที่จำกัด ซึ่งหากปราศจากระบบสนับสนุนที่เพียงพอ อาจนำไปสู่ความเหนื่อยล้า ภาวะหมดไฟและอาจนำไปสู่การตัดสินใจลาออกจากการเป็นอาสาสมัครได้ (Bailey & Kaplan, 2022; Hendriati et al., 2024)

ท่ามกลางแรงกดดันเช่นนี้ คำถามสำคัญคือ อะไรทำให้อาสาสมัครจำนวนมากยังคงยึดมั่นในบทบาท คำตอบนี้คือ แรงจูงใจจิตอาสา (Prosocial motivation) ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาที่จะทุ่มเทความพยายาม แรงกาย แรงใจ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น (Grant, 2007) งานวิจัยจำนวนมากชี้ว่า แรงจูงใจดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความผูกพันในงาน ลดความเสี่ยงต่อการหมดไฟ และธำรงการปฏิบัติหน้าที่ในระยะยาว อย่างไรก็ดี งานวิจัยใหม่ ๆ พบว่า แรงจูงใจจิตอาสามิได้มีเพียงด้านบวก หากยังมีด้านเปราะบาง โดยแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากความสุขในการช่วยเหลือผู้อื่น มักส่งผลเชิงบวกต่อสุขภาวะ ขณะที่แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก อาจเพิ่มความเสี่ยงต่อความเครียดและนำไปสู่สภาวะหมดไฟในการทำงาน (Mekonen & Adarkwah, 2022; Stukas et al., 2016) ซึ่งในการอธิบายพลวัตนี้ กรอบทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory) (Ryan & Deci, 2000) จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม เนื่องจากชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจมีหลายมิติ ทั้งที่เกิดจากภายในและจากแรงกดดันภายนอก อีกปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดคือ การรับรู้ถึงความสำคัญของงาน ซึ่งมักสร้างพลังบวกและแรงบันดาลใจ แต่ในบางกรณีกลับกลายเป็นแรงกดดันทางจิตใจเมื่ออาสาสมัครรู้สึกว่าตน “ต้องทำงานให้ดีที่สุดห้ามผิดพลาด” หรือ “ต้องทำดีที่สุดเสมอเพราะงานนี้เป็นงานที่สำคัญต่อชีวิตของผู้อื่น”

แม้งานวิจัยที่ผ่านมาได้ยืนยันถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง การรับรู้ถึงความสำคัญของงานกับแรงจูงใจจิตอาสาส่งผลต่อการคงอยู่ของอาสาสมัคร (Faletehan et al., 2021) แต่ส่วนใหญ่ยังเน้นศึกษาเฉพาะด้านบวก ขณะที่การศึกษาทั้งด้านบวกและด้านลบของแรงจูงใจจิตอาสา โดยเฉพาะในบริบทของอาสากู้ภัยซึ่งเผชิญแรงกดดันสูงยังคงมีจำกัด งานวิจัยนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ตรวจสอบการรับรู้ถึงความสำคัญของงานส่งผลต่อ แรงจูงใจจิตอาสาทั้งสองมิติ และ (2) วิเคราะห์ผลลัพธ์ของแรงจูงใจจิตอาสา ทั้งด้านบวก (พฤติกรรมจิตอาสา) และด้านลบ (ความเหนื่อยล้าในการทำงาน) ผลการศึกษานี้จะมีนัยสำคัญทั้งเชิงทฤษฎีในการขยายความเข้าใจเกี่ยวกับพลวัตของแรงจูงใจจิตอาสา และเชิงปฏิบัติในการออกแบบสภาพแวดล้อมเชิงองค์กรเพื่อรักษาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครกู้ภัยอย่างยั่งยืน

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่ครอบคลุมกรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory), แบบจำลองลักษณะงาน (Job characteristics model) และผลงานประจักษ์เกี่ยวกับ แรงจูงใจจิตอาสา การรับรู้ความสำคัญของงาน พฤติกรรมจิตอาสาและความเหนื่อยล้าในการทำงานอันนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน เพื่อนำไปสู่กรอบแนวคิดเชิงสาเหตุ และการกำหนดสมมติฐานที่สอดคล้องกับบริบทอาสาสมัครกู้ภัยซึ่งมีภาระงานเข้มข้นและแรงกดดันสูง

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory: SDT)

เหตุผลแท้จริงที่ทำให้มนุษย์เลือกช่วยเหลือผู้อื่นไม่ได้อยู่เพียงใน “สิ่งที่พวกเขาทำ” แต่ซ่อนอยู่ใน “เหตุผลที่พวกเขาทำ” ทฤษฎีการกำหนดตนเอง ของ Deci and Ryan (1985; 2000) อธิบายว่าแรงจูงใจมนุษย์มีลักษณะต่อเนื่อง ตั้งแต่แรงจูงใจที่มีความเป็นอิสระ (Autonomous motivation) ไปจนถึงแรงจูงใจที่ถูกกำกับด้วยปัจจัยภายนอก (Controlled motivation) ในด้านหนึ่ง บุคคลจำนวนมากเลือกช่วยเหลือผู้อื่นเพราะเกิดความสุขและเห็นคุณค่าที่สอดคล้องกับคุณค่าภายในของตนเอง ซึ่งสะท้อนแรงจูงใจที่มีความเป็นอิสระและเต็มไปด้วยความหมาย ในทางตรงกันข้าม บางคนอาจช่วยเหลือเพราะแรงกดดันจากหน้าที่ ความกลัวการถูกมองในแง่ลบ หรือความกังวลว่าจะทำให้ผู้อื่นผิดหวัง ซึ่งสะท้อนแรงจูงใจแบบถูกควบคุมที่แม้จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม แต่กลับไม่เติมเต็มความพึงพอใจภายในอย่างแท้จริง (Weinstein & Ryan, 2010) นอกจากนี้ Gebauer et al. (2008) ได้จำแนกแรงจูงใจจิตอาสาออกเป็นสองมิติที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีการกำหนดตนเอง ได้แก่ (1) แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับภายใน (Pleasure-based prosocial motivation) ซึ่งหยั่งรากจากความสุข ความยินดี และความพึงพอใจที่เกิดจากการช่วยเหลือผู้อื่น แรงจูงใจนี้มีลักษณะยั่งยืน เพราะหล่อเลี้ยงด้วยความสมัครใจและคุณค่าภายใน และ (2) แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันภายนอก (Pressure-based prosocial motivation) ซึ่งขับเคลื่อนด้วยความคาดหวังทางสังคมหรือความรู้สึกว่าตนมี “ภาระหน้าที่” แม้สามารถผลักดันให้เกิดพฤติกรรมช่วยเหลือ แต่ก็มาพร้อมกับความตึงเครียดและอาจบั่นทอนการมีส่วนร่วมในระยะยาว

งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาบทบาทของแรงจูงใจจิตอาสาทั้งสองมิติในกลุ่มอาสาสมัครกู้ภัย ซึ่งปฏิบัติงานท่ามกลางแรงกดดันสูง ความไม่แน่นอน และภาระทางอารมณ์ที่รุนแรงกว่างานอาสาสมัครในบริบททั่วไป โดยมุ่งวิเคราะห์ว่าแรงจูงใจแต่ละมิติมีอิทธิพลอย่างไรต่อ พฤติกรรมจิตอาสา และความเหนื่อยล้าในการทำงาน การทำความเข้าใจพลวัตของแรงขับเหล่านี้จึงมีความสำคัญ ไม่เพียงเพื่อธำรงประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ แต่ยังเพื่อคุ้มครองสุขภาวะและการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืนของหัวใจอาสาในระยะยาว

อิทธิพลของการรับรู้ถึงความสำคัญของงานต่อพฤติกรรมจิตอาสาและความเหนื่อยล้าในการทำงาน

แบบจำลองลักษณะงาน (Job characteristics model) ของ Hackman and Oldham (1976) อธิบายว่า งานที่สามารถกระตุ้นแรงขับภายในของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง มักประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ได้แก่ (1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) (2) การรับรู้ความสมบูรณ์ของงาน (Task identity) (3) การรับรู้ความสำคัญของงาน (Task significance) (4) อิสระในการทำงาน (Autonomy) และ (5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งทั้งหมดมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตาม มิติที่ทรงพลังที่สุดคือ “การรับรู้ความสำคัญของงาน” เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักว่า สิ่งที่ทำมีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น นำไปสู่ความหมายในงาน (Meaningfulness of work) ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ไม่จำเป็นต้องอาศัยรางวัลภายนอก

สำหรับอาสาสมัครกู้ภัย ความหมายดังกล่าวปรากฏชัดในความรู้สึกว่า “สิ่งที่ทำช่วยชีวิตใครบางคนได้จริง” การตระหนักรู้นี้เพียงพอที่จะเป็นพลังใจที่ทำให้พวกเขายืนหยัดและทุ่มเทต่อไป แม้ปราศจากค่าตอบแทนหรือคำยกย่องจากสังคม (Groza & Groza, 202) หลักฐานเชิงประจักษ์ยืนยันว่า อาสาสมัครที่รับรู้งานว่ามีคุณค่ามักแสดงพฤติกรรมการเสียสละสูงกว่า และมีแนวโน้มลาออกน้อยกว่า (Charles-Leija et al., 2023) อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Grant, 2008; Millette & Gagné, 2008) โดยเฉพาะงานของ Grant (2007) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ได้ปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้รับประโยชน์จากงานของตน มักทุ่มเทและทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สิ่งนี้สะท้อนว่าเมื่อผู้คนรับรู้ได้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้อื่น ความสำคัญของงานจะกลายเป็นแรงขับเคลื่อนจริง ไม่ใช่เพียงแนวคิดเชิงทฤษฎี ในบริบทกู้ภัย การได้พบผู้ประสบเหตุหรือครอบครัวของพวกเขาถือเป็นประสบการณ์ที่ทรงพลัง เพราะทำให้ผลลัพธ์ของการช่วยเหลือปรากฏชัดเจนตรงหน้า ซึ่งไม่เพียงเติมเต็มความภาคภูมิใจแต่ยังเสริมสร้างขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น (Yeo et al., 2018)

อย่างไรก็ตาม แม้งานวิจัยจำนวนมากสนับสนุนความเชื่อมโยงระหว่างการรับรู้ความสำคัญของงานกับผลลัพธ์ของอาสาสมัคร แต่ส่วนใหญ่ยังอาศัยข้อมูลเชิงสหสัมพันธ์ ทำให้ไม่อาจยืนยันเหตุและผลได้อย่างชัดเจน (Forner et al., 2024; Howard & Serviss, 2022) ดังนั้น การศึกษากลไกที่

แท้จริงจึงมีความจำเป็น โดยเฉพาะเพื่อทำความเข้าใจว่า ผลลัพธ์เชิงบวกเหล่านี้เกิดจากการรับรู้งานที่มีความสำคัญโดยตรงหรือถูกขับเคลื่อนผ่านแรงจูงใจจิตอาสา ซึ่งอาจทำหน้าที่เสริมพลังในขณะเดียวกันก็อาจกลายเป็นแรงกดดันที่นำไปสู่ความเหนื่อยล้าและการลดลงของความผูกพันในระยะยาวได้ การทำความเข้าใจประเด็นนี้จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้และการสนับสนุนงานอาสาสมัครอย่างยั่งยืน โดยอ้างอิงกรอบแนวคิดทางทฤษฎีและหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ได้ทบทวนวรรณกรรม บนพื้นฐานดังกล่าวสามารถตั้งสมมติฐานได้ว่า

สมมติฐานที่ 1: การรับรู้ถึงความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมจิตอาสา (1.1) และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน (1.2) ของอาสาสมัครกู้ภัย

อิทธิพลของแรงจูงใจเชิงจิตอาสาต่อพฤติกรรมจิตอาสาและความเหนื่อยล้าในการทำงาน

การทำความเข้าใจว่าอะไรคือพลังที่ผลักดันให้บุคคลเลือกทุ่มเทตนเองเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นถือเป็นประเด็นแกนกลางของงานวิจัยด้านแรงจูงใจจิตอาสา Grant (2008) ให้นิยามแรงจูงใจจิตอาสา (Prosocial motivation) ว่าเป็นความปรารถนาที่จะใช้ความพยายามของตนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ซึ่งเป็นแรงขับที่ปรากฏในหลากหลายบริบท ทั้งในงานอาชีพ งานอาสาสมัคร และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจในการช่วยเหลือผู้อื่นมิได้มีลักษณะเป็นเนื้อเดียว หากแต่มีรากฐานเชิงแรงขับที่แตกต่างกัน ทั้งแรงจูงใจที่เกิดจากความพึงพอใจภายใน และแรงจูงใจที่ถูกหล่อหลอมจากความคาดหวังหรือแรงกดดันจากภายนอก

งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจจิตอาสามีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์เชิงบวกในบริบทการทำงานอย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นระดับความผูกพันในการทำงาน การแสดงพฤติกรรมเชิงรุก การแบ่งปันความรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Cook et al., 2022; Grant & Berg, 2011; Haski-Leventhal et al., 2019) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อแรงจูงใจจิตอาสาหยั่งรากจากแรงขับจากภายใน บุคคลจะมีแนวโน้มรับรู้คุณค่าและความหมายของงานในระดับที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งช่วยเสริมสร้างความพากเพียรและความยั่งยืนของการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Potipiroon & Ford, 2017) ในบริบทของงานอาสาสมัครกู้ภัย การรับรู้ถึงความสำคัญของงานจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกเชิงความหมายที่เชื่อมโยงประสบการณ์การทำงานเข้ากับแรงจูงใจของอาสาสมัคร งานที่ถูกมองว่าส่งผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้อื่นอย่างชัดเจน ย่อมเอื้อต่อการก่อตัวของแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับภายใน ขณะเดียวกันก็อาจกระตุ้นแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันภายนอก อันเป็นผลจากบรรทัดฐานทางสังคมและความคาดหวังต่อบทบาทของอาสาสมัคร จากกรอบเหตุผลดังกล่าวสามารถตั้งสมมติฐานได้ว่า

สมมติฐานที่ 2: การรับรู้ถึงความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับภายใน (2.1) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันภายนอก (2.2) ของอาสาสมัครกู้ภัย

แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายในสะท้อนถึงความพึงพอใจและความหมายที่บุคคลรับรู้จากการกระทำเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory) ที่เสนอว่าแรงจูงใจภายในเป็นแหล่งพลังทางจิตวิทยาที่เอื้อต่อความผูกพันและความยั่งยืนของพฤติกรรม (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017) ในบริบทของงานอาสาสมัคร แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายในจึงสามารถทำหน้าที่เป็นทรัพยากรทางจิตใจที่ช่วยหล่อเลี้ยงการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Grant, 2008; Li et al., 2022) เมื่อการช่วยเหลือผู้อื่นตั้งอยู่บนความสมัครใจและการรับรู้คุณค่าความหมายของงาน บุคคลย่อมมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมจิตอาสาในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งยังสามารถรับมือกับแรงกดดันและความตึงเครียดจากสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า เนื่องจากแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟและความเหนื่อยล้าในการทำงาน (Bakker & Demerouti, 2007; Gagné & Deci, 2005) บนพื้นฐานของเหตุผลเชิงทฤษฎีและหลักฐานเชิงประจักษ์ดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงเสนอสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 3: แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับภายในของอาสาสมัครกู้ภัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมจิตอาสา (3.1) และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน (3.2)

ในทางตรงกันข้าม แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก ซึ่งมีลักษณะเป็นแรงจูงใจแบบควบคุม (Controlled motivation) ตามกรอบทฤษฎีการกำหนดตนเอง อาจกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือในเชิงปริมาณได้ในระยะสั้น แต่แรงขับที่ตั้งอยู่บนความรู้สึกจำเป็น ความคาดหวังจากสังคม หรือแรงกดดันทางศีลธรรม มีแนวโน้มเชื่อมโยงกับความตึงเครียดทางอารมณ์และการใช้พลังงานทางจิตใจในระดับสูง (Ryan & Deci, 2017; Howard et al., 2021) งานวิจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจแบบควบคุมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟและความเหนื่อยล้าในการทำงาน (Fernet et al., 2020) ภายใต้กรอบทฤษฎีทรัพยากรและความต้องการในงาน (Job demands–resources model: JD–R) แรงกดดันที่ต่อเนื่องจากบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะในบริบทงานที่มีความกดดันทางอารมณ์สูง เช่น งานอาสาสมัครกู้ภัย อาจก่อให้เกิดการสะสมของความตึงเครียดทางจิตใจและเพิ่มความเสี่ยงต่อความรู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงาน (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023) งานวิจัยในบริบทอาสาสมัครยังชี้ว่าแรงจูงใจที่ตั้งอยู่บนแรงกดดันภายนอกมีแนวโน้มเชื่อมโยงกับความเครียดสะสมและความตั้งใจถอนตัวจากบทบาทอาสาสมัคร (Meijeren et al., 2024) โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญเหตุการณ์สะเทือนใจและความไม่แน่นอนอย่าง

ต่อเนื่อง ดังนั้น บนพื้นฐานของเหตุผลเชิงทฤษฎีและหลักฐานเชิงประจักษ์ดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงเสนอสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 4: แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันภายนอกของอาสาสมัครกู้ภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมจิตอาสา (4.1) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน (4.2)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ดังกล่าวในภาพรวม สามารถอธิบายได้ว่าแรงจูงใจจิตอาสาเป็นเสมือนกลไกเชิงจิตวิทยาที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงการรับรู้ถึงความสำคัญของงานเข้ากับผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมและสุขภาวะในการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ภายใต้กรอบแนวคิดคุณลักษณะงาน (Job characteristics model) การรับรู้ความสำคัญของงานถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่กระตุ้นสภาวะทางจิตวิทยาเชิงบวกและแรงจูงใจในการทำงาน (Hackman & Oldham, 1976; Humphrey et al., 2007) ขณะเดียวกัน งานวิจัยด้านแรงจูงใจจิตอาสาชี้ว่า การตระหนักถึงผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่นสามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการช่วยเหลือ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาในระดับที่สูงขึ้น (Grant, 2008) ในมุมมองของทฤษฎีการกำหนดตนเอง แรงจูงใจที่มีรากฐานแตกต่างกัน ระหว่างแรงจูงใจที่เกิดจากแรงขับจากภายในกับแรงจูงใจที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก ย่อมนำไปสู่ผลลัพธ์ทางพฤติกรรมและสุขภาวะที่แตกต่างกัน (Ryan & Deci, 2017; Van den Broeck et al., 2021) ทั้งในเชิงการส่งเสริมพฤติกรรมจิตอาสาและในเชิงการบรรเทาหรือเพิ่มระดับความเหนื่อยล้าในการทำงาน (Fernet et al., 2020) ภายใต้กรอบแนวคิดดังกล่าว แรงจูงใจสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกตัวกลางที่เชื่อมโยงทรัพยากรหรือคุณลักษณะงานกับผลลัพธ์ด้านความผูกพันและความเหนื่อยล้าในการทำงาน (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023) ดังนั้น แรงจูงใจจิตอาสาจึงอาจทำหน้าที่เป็นเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมที่แตกต่างกัน กล่าวคือ แรงจูงใจที่เกิดจากแรงขับจากภายในอาจเสริมสร้างพฤติกรรมจิตอาสาและลดระดับความเหนื่อยล้า ขณะที่แรงจูงใจที่เกิดจากแรงกดดันภายนอกอาจเพิ่มความเสี่ยงต่อความตึงเครียดและความเหนื่อยล้าในการทำงาน บนพื้นฐานของกรอบแนวคิดดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงเสนอสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 5: การรับรู้ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางอ้อมเชิงบวกกับพฤติกรรมจิตอาสาของอาสาสมัครกู้ภัย ผ่านแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายใน (5.1) และมีความสัมพันธ์ทางอ้อมเชิงลบผ่านแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันภายนอก (5.2)

สมมติฐานที่ 6: การรับรู้ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางอ้อมเชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ผ่านแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับภายใน (6.1) และมีความสัมพันธ์ทางอ้อมเชิงบวกผ่านแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันภายนอก (6.2)

ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

กลุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล (Sample and Data Collection)

งานวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เลขที่ PSU-HREC-2024-058-1-3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลุ่มอาสาสมัครกู้ภัยที่สังกัดภายใต้มูลนิธิกู้ภัยในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ ข้อมูลถูกเก็บรวบรวมจากอาสาสมัครในมูลนิธิกู้ภัย 125 แห่ง ใน 14 จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นเวลา 3 เดือน ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 750 ฉบับ ให้แก่อาสาสมัครจากมูลนิธิการกุศล 75 แห่ง (เฉลี่ยแห่งละ 10 คน) โดยอ้างอิงเกณฑ์ Sample-to-item Ratio ที่ 20:1 (Memon et al., 2020) เนื่องจากแบบสอบถามประกอบด้วย 20 ข้อ จึงต้องการกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 400 คน เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเป้าหมายอัตราการตอบกลับที่ 60% จึงแจกแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 750 ฉบับ การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายทั้งในด้านพื้นที่และประเภทขององค์กร โดยยังคงความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติและสะท้อนความเป็นตัวแทนของประชากรเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม ขั้นตอนแรก ได้คัดเลือกมูลนิธิกู้ภัยทั้งหมด 125 แห่งในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ทางภูมิศาสตร์อย่างกว้างขวาง จากนั้นในขั้นตอนที่สอง ได้คัดเลือกมูลนิธิกู้ภัยย่อยจากกลุ่มทั้งหมด โดยพิจารณาจากความครอบคลุมทางพื้นที่ สัดส่วนของแต่ละจังหวัด และความสะดวกในการเข้าถึง ทั้งนี้ได้พยายามสร้างสมดุลระหว่างความเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างกับข้อจำกัดด้านการดำเนินงานภาคสนาม สุดท้ายในขั้นตอนที่สาม ภายใต้การประสานงานของผู้ประสานงานในมูลนิธิกู้ภัย ได้ดำเนินการรับสมัครอาสาสมัครรายบุคคลจากแต่ละมูลนิธิที่ได้รับการคัดเลือก โดยคัดเลือกจากกะการทำงานและทีมปฏิบัติการที่หลากหลาย เพื่อสะท้อนถึงความแตกต่างของบทบาท ตารางเวลาการทำงาน และประสบการณ์ของอาสาสมัครภายในแต่ละมูลนิธิ

เครื่องมือสำหรับการวิจัย (Research Instrument)

เนื่องจากแบบวัดถูกสร้างขึ้นเป็นภาษาอังกฤษ จึงทำการแปลเป็นภาษาไทยด้วยวิธีการ Back translation โดยใช้ลิเคิร์ตสเกล (Likert scales) ตามแนวทางของ (Brislin, 1970) เพื่อให้มั่นใจถึงความถูกต้องของความหมาย และได้มีการใช้รูปแบบของมาตราส่วนที่แตกต่างกันเพื่อลดความเสี่ยงจาก อคติของวิธีการวัดร่วม (Common method bias: CMB) (Jordan & Troth, 2020) รายละเอียดของเครื่องมือวัดมีดังนี้

การรับรู้ความสำคัญของงาน (Task significance) วัดด้วยข้อคำถาม 4 ข้อจากแบบวัดของ Morgeson and Humphrey (2006) โดยปรับถ้อยคำให้เหมาะสมกับบริบทของอาสาสมัคร ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “งานที่ฉันทำในฐานะอาสากู้ภัยมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างยิ่ง” ใช้มาตราส่วนลิเคิร์ตสเกล 5 ระดับ (1 = ไม่เห็นด้วยเลย ถึง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง) *แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายใน*

(Pleasure-based prosocial motivation) และ แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก (Pressure-based prosocial motivation) วัดด้วยข้อคำถามย่อยประเภทละ 4 ข้อ จากงานของ Gebauer et al. (2008) ใช้มาตราส่วนลิเคิร์ตสเกล 5 ระดับ (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง) *พฤติกรรมจิตอาสา (Prosocial Behavior)* วัดด้วยข้อคำถาม 3 ข้อจากงานของ De Dreu and Nauta (2009) ใช้มาตราส่วนลิเคิร์ตสเกล 7 ระดับ (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 7 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง) *ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Job Burnout)* วัดด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ จากแบบวัด Maslach burnout inventory ของ Maslach and Jackson (1981) ใช้มาตราส่วนลิเคิร์ตสเกล 5 ระดับ (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยประกอบด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเชื่อมั่น และอำนาจจำแนก โดยในส่วนของ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ได้ทำการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item-objective congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ผลการประเมินพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วงระหว่าง 0.75–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตามข้อเสนอของ Rovinelli and Hambleton (1976) ที่ระบุว่าค่าดัชนีความสอดคล้องควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.50 เพื่อให้ถือว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับดี สำหรับการตรวจสอบ ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient: α) ในการประเมินความคงที่ภายในของเครื่องมือ ผลการวิเคราะห์พบว่าทุกตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือวิจัยมีความคงที่ในการวัดที่น่าเชื่อถือ ในส่วนของการตรวจสอบ อำนาจจำแนก (Discrimination Power) พบว่าไม่มีข้อคำถามใดที่มีค่า Item-total Correlation ต่ำกว่า 0.20 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์แสดงว่าข้อคำถามนั้นสามารถจำแนกความคิดเห็นของผู้ตอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้จึงมีคุณภาพอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ทั้งในด้านความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นและอำนาจจำแนก

ขั้นตอนการวิเคราะห์ (Analysis Process)

งานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับบุคคล (อาสาสมัครกู้ภัย) ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ภายในมูลนิธิกู้ภัยแต่ละแห่ง โดยใช้การวิเคราะห์โครงสร้างสมการ (Structural equation modeling: SEM) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามกรอบแนวคิดและทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ (SEM) เป็นเทคนิคที่ใช้ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัว ทั้งตัวแปรที่สังเกตได้และตัวแปรแฝง นอกจากนี้ งานวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) เพื่อทดสอบเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิด โดยเฉพาะการตรวจสอบอิทธิพลทางตรง (Direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามผ่านตัวแปรคั่นกลาง (Mediating variables) เพื่อทำความเข้าใจกลไกการเกิดผลเชิงสาเหตุในเชิงลึกมากขึ้น การวิเคราะห์

ดำเนินการด้วยซอฟต์แวร์ Mplus version 8.2 (Muthén & Muthén, 1998–2012) โดยกำหนดตัวเลือก TYPE = COMPLEX ร่วมกับวิธีประมาณค่า Robust maximum likelihood (MLR) เพื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานให้เหมาะสมกับลักษณะข้อมูลแบบจัดกลุ่ม (Clustered data)

ขั้นแรก งานวิจัยนี้ทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Bivariate correlations) และได้ทำการตรวจสอบ ความตรงและความเชื่อมั่นของตัวแปร ผ่านแบบจำลองการวัด (Measurement model) โดยใช้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ความสอดคล้องของโมเดล (Model fit) ประเมินจากดัชนี ได้แก่ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square: $\chi 2$), ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI), ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ หรือดัชนีทักเกอร์-ลิวิส (Tucker–lewis index: TLI) และ ค่ารากของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root mean square error of approximation: RMSEA) โดยเกณฑ์การยอมรับคือ $\chi^2/df < 3$, ค่า CFI และ TLI > 0.90 และค่า RMSEA < 0.08 ภายหลังจากยืนยันความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดแล้ว จึงดำเนินการทดสอบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural relationships) ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ระหว่างตัวแปรแฝง นอกจากนี้ยังตรวจสอบ อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (Mediating effects) ได้แก่ แรงจูงใจจิตอาสาที่ขับเคลื่อนจากภายใน แรงจูงใจจิตอาสาที่ขับเคลื่อนจากแรงกดดันภายนอก โดยประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects) ภายในโมเดล

ผลการศึกษา (Findings)

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูล 3 เดือน โดยสามารถเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 476 ชุด จากอาสาสมัครในมูลนิธิกู้ภัย 69 แห่ง คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 63 ของผู้ตอบรายบุคคล และร้อยละ 92 ของมูลนิธิที่ได้รับการคัดเลือก เมื่อพิจารณาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อาสาสมัครส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 69.12) และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 82.56) ค่าเฉลี่ยอายุของผู้ตอบคือ 25.80 ปี (SD = 7.72) โดยมีอายุการเป็นสมาชิกในองค์กรเฉลี่ย 4.17 ปี (SD = 3.30) นอกจากนี้ อาสาสมัครมีระยะเวลาเฉลี่ยในการทำงานภายใต้หัวหน้าทีมปัจจุบัน 3.28 ปี (SD = 3.90)

การตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร (Bivariate Correlations)

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficients) เพื่อประเมินระดับความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปร โดยเฉพาะการตรวจสอบปัญหา ภาวะร่วมเชิงเส้นตรงของตัวแปร (Multicollinearity) ซึ่งอาจส่งผลต่อความถูกต้องของการวิเคราะห์ หากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าสูงเกิน 0.90 จะถือว่าเป็นปัญหา (Hair et al., 2009) ผลการวิเคราะห์ (ตารางที่ 1)

พบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่มีค่าอยู่ระหว่าง .01 ถึง .48 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และไม่ก่อให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเชิงเส้นตรงของตัวแปร ดังนั้น ตัวแปรทั้งหมดจึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปทดสอบ ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ต่อไป

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

	Mean	*SD*	1	2	3	4	5
1. Task significance	4.03	.67	(.78)				
2. Pleasure-based prosocial	4.49	.60	.43**	(.92)			
3. Pressure-based prosocial	3.57	.84	.42**	.25**	(.90)		
4. Prosocial Behavior	6.02	.99	.34**	.48**	.34**	(.90)	
5. Job burnout	2.35	.93	-.18**	-.36**	.01	-.23**	(.91)

หมายเหตุ. n = 476; * p < .05; ** p < .01; ค่าในวงเล็บคือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient); Task Significance = ความสำคัญของงาน; Pleasure-based Prosocial = แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายใน; Pressure-based Prosocial = แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก; Prosocial Behavior = พฤติกรรมจิตอาสา; Job Burnout = ความเหนื่อยล้าในการทำงาน.

โมเดลการวัด (Measurement Model)

การทดสอบโมเดลการวัดซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวแปร ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เบื้องต้น ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลเริ่มต้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (χ^2 = 878.998, df = 160, p < .001; CFI = .84; TLI = .81; RMSEA = .09; โมเดลที่ 1) โดยอ้างอิงค่าดัชนีการปรับแก้ (Modification indices) จากโปรแกรม Mplus ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับโมเดล โดยอนุญาตให้ค่าความคลาดเคลื่อน (Error terms) ของตัวแปรคู่ที่อยู่ภายในปัจจัยเดียวกันและมีถ้อยคำหรือความหมายคล้ายคลึงกันมีความสัมพันธ์กัน (Brown, 2006) ผลการวิเคราะห์โมเดลที่ปรับแก้แล้วพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ (χ^2 = 534.161, df = 143, p < .001; CFI = .91; TLI = .88; RMSEA = .07; โมเดลที่ 2) และมีความเหมาะสมดีกว่าโมเดลดั้งเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\Delta\chi^2$ = 344.83, Δdf = 17, p < .001) เมื่อทำการรวมตัวแปร “แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายใน” และ “แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก” เข้าด้วยกันเป็นปัจจัยเดียว พบว่าโมเดลมีความไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ($\Delta\chi^2$ = 1,695.64, Δdf = 21, p < .001; โมเดลที่ 3) เช่นเดียวกัน เมื่อรวมตัวแปร “พฤติกรรมจิตอาสา” และ “ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน” เป็นปัจจัยเดียว ผลการวิเคราะห์ชี้ว่าโมเดลมีความไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน ($\Delta\chi^2$ = 1,133.97, Δdf = 21, p < .001; โมเดลที่ 4) สุดท้าย เมื่อรวมตัวชี้วัดทั้งหมดไว้ในปัจจัยเดียวกัน พบว่าโมเดลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่ำที่สุด ($\Delta\chi^2$ = 2,897.28, Δdf = 27, p < .001; โมเดลที่ 5) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โมเดลที่ 2

เป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมที่สุดในการอธิบายข้อมูลในครั้งนี้ แม้ว่าค่า TLI = 0.885 จะต่ำกว่าเกณฑ์ 0.90 เล็กน้อย แต่มีงานวิจัยจำนวนมากรายงานว่า ค่าความพอดีของโมเดล (Model fit) ที่มีค่า TLI ระหว่าง 0.85–0.89 ยังถือว่ายอมรับได้ หากดัชนีความพอดีอื่นๆ เช่น CFI และ RMSEA อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยเฉพาะในกรณีที่โมเดลมีความซับซ้อนสูงหรือขนาดตัวอย่างมีขนาดใหญ่ (Bentler & Bonett, 1980) ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า โมเดลการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ และสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานเชิงสาเหตุต่อไปได้อย่างเหมาะสม

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงรวม (Convergent validity) ของแต่ละตัวแปรแฝง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loadings) ของแต่ละตัวแปรแฝง (Hulland, 1999; Tenenhaus et al., 2005) ผลการวิเคราะห์สรุปไว้ในตารางที่ 2 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ .50 โดยมีค่าอยู่ในช่วง .50 ถึง .91 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถอธิบายสัดส่วนความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ในระดับที่น่าพอใจ ค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ (Composite reliability: CR) ของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง .79 ถึง .92 สูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ .60 (Bagozzi & Yi, 1988) ขณะที่ค่าความเชื่อมั่นภายใน (Cronbach's alpha) อยู่ระหว่าง .78 ถึง .92 สะท้อนถึงระดับความสอดคล้องภายในที่ยอมรับได้ (Nunnally, 1978)

เนื่องจากงานวิจัยนี้ใช้ข้อมูลที่เก็บด้วยวิธีการประเมินตนเอง (Self-reported data) ผู้วิจัยจึงได้ตรวจสอบปัญหา อคติจากวิธีการวัดร่วม (Common method bias) โดยใช้วิธี Harman's single-factor test (Podsakoff et al., 2003) ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยที่ใหญ่ที่สุดอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 43.79 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 50% และสอดคล้องกับผลการ CFA ที่ชี้ให้เห็นว่าแบบจำลองปัจจัยเดี่ยวไม่สอดคล้องกับข้อมูล ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า CMB ไม่มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อความเที่ยงตรงของงานวิจัยนี้อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดล CFA และ องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยคะแนนมาตรฐาน

องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน
ความสำคัญของงาน *(AVE = .55; CR = .79;* α *= .78)*			
1. งานที่ฉันทำมีผลต่อชีวิตของผู้อื่นอย่างมาก	0.71	4.22	0.784
2. งานที่ฉันทำมีความสำคัญมากเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งอื่นๆ ในชีวิตของฉัน	0.88	3.97	0.806
3. งานที่ฉันทำมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อประชาชน	0.50	3.86	1.003
4. งานที่ทำส่งผลอย่างมากต่อผู้คน	0.63	4.09	0.875
แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายใน *(AVE = .75; CR = .92;* α *= .92)*			
1. การช่วยเหลือผู้อื่นทำให้ฉันมีความสุขมากๆ	0.88	4.51	0.650
2. ฉันรู้สึกมีความสุขจริงๆ ที่ได้เสียสละตนเองเพื่อผู้อื่น	0.83	4.43	0.694

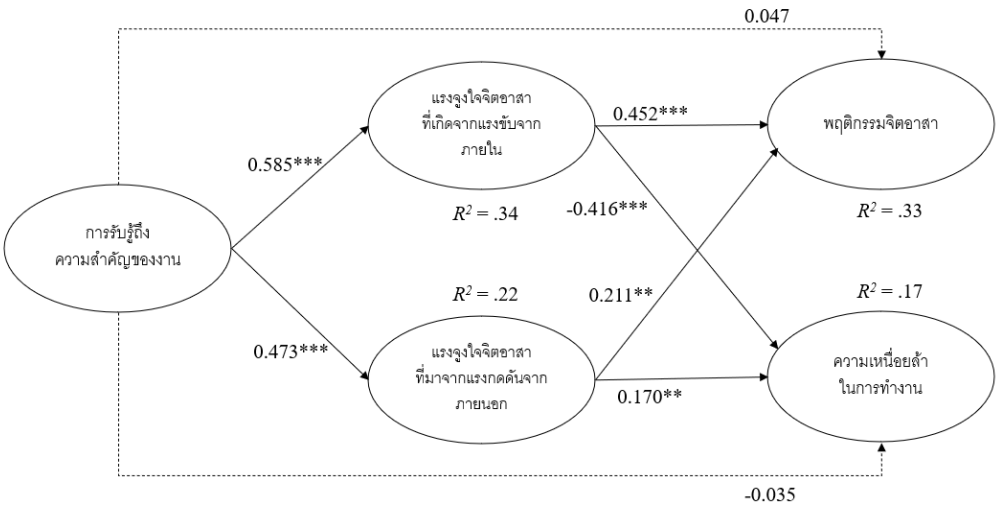
องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน
3. หลังจากที่ฉันได้ช่วยเหลือผู้อื่น ฉันมักจะรู้สึกดีเสมอ	0.88	4.53	0.637
4. การได้ช่วยเหลือผู้ที่กำลังลำบาก ทำให้ฉันรู้สึกดีมากๆ	0.89	4.51	0.676
แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก *(AVE = .69; CR = .90;* α *= .90)*			
1. ฉันรู้สึกว่า ฉัน ‘จำเป็นต้อง’ เสียสละตนเองเพื่อผู้อื่นอยู่เสมอ	0.81	3.50	0.910
2. ฉันรู้สึกว่า มันคือ ‘ภาระหน้าที่’ ที่ฉันจะต้องพยายามปกป้องผู้อื่น	0.89	3.55	0.940
3. ฉันถือว่า มันคือ ‘หน้าที่’ ที่ฉันต้องเสียสละตนเองเพื่อผู้อื่น	0.83	3.69	0.962
4. ฉันรู้สึกว่า มันเป็น ‘ภาระหน้าที่’ ที่ฉันจะต้องพยายามช่วยเหลือผู้อื่นตลอดเวลา	0.79	3.57	1.057
พฤติกรรมจิตอาสา *(AVE = .75; CR = .90;* α *= .90)*			
1. ฉันทุ่มเททำงานเพื่อประชาชนตลอดเวลา	0.84	6.00	1.108
2. ฉันไม่เคยละทิ้งหน้าที่การเป็นอาสาสมัครกู้ภัย	0.88	6.08	1.005
3. ฉันยอมทำทุกอย่างเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น	0.91	5.98	1.156
ความเหนื่อยล้าในการทำงาน *(AVE = 0.68; CR = 0.91;* α *= .91)*			
1. ฉันรู้สึกห่อเหี่ยว หมดพลัง จากการทำงาน	0.74	2.49	1.087
2. ฉันรู้สึกหมดแรง เมื่อสิ้นสุดวันทำงาน	0.80	2.62	1.076
3. ฉันรู้สึกเหนื่อยล้า เมื่อต้องตื่นตอนเช้าเพื่อมาเผชิญกับการทำงานอีกวัน	0.84	2.45	1.048
4. ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานของฉัน	0.88	2.14	1.111
5. ฉันรู้สึกว่าฉันกำลังจะหมดความอดทนกับสิ่งที่ทำ	0.86	2.05	1.095

หมายเหตุ. AVE = ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกอธิบาย (Average variance extracted); CR = ค่าความเชื่อมั่นรวม (Composite reliability); α =. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach’s alpha)

การทดสอบสมมติฐาน (Hypotheses Testing)

จากผลการวิเคราะห์ที่แสดงใน ภาพประกอบที่ 1 และตารางที่ 3 พบว่า การรับรู้ความสำคัญของงานไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาและความเหนื่อยล้าในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (b = 0.047, SE = 0.071, p > 0.50) และ (b = -0.035, SE = 0.212, p > 0.86) ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1.1 และ 1.2 ผลการวิจัยที่ไม่สนับสนุนสมมติฐาน 1.1 และ 1.2 อาจสะท้อนให้เห็นว่าการรับรู้ถึงความสำคัญของงาน (Task significance) เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมจิตอาสาหรือความเหนื่อยล้าในการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยในบริบทไทย อีกทั้ง ความเคยชินกับสถานการณ์เร่งด่วนและแรงกดดันทางอารมณ์จากการช่วยเหลือผู้ประสบเหตุอย่างต่อเนื่อง อาจทำให้ “การรับรู้คุณค่าของงาน” ไม่ได้แปรผันโดยตรงเป็นพฤติกรรมหรือความเหนื่อยล้า เพราะแรงขับภายในที่หล่อเลี้ยงอาสาสมัครเหล่านี้อาจมาจาก “ความรู้สึกเป็นหน้าที่” (Moral obligation) หรือ “แรงกดดันทางสังคม” มากกว่าแรงบันดาลใจเชิงอุดมคติ

ภาพที่ 1. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Latent Structural Equation Modeling Results)



หมายเหตุ. เส้นทึบ หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ, เส้นประ หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่า การรับรู้ความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทั้งกับ แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจาก (b = 0.585, SE = 0.064, p < 0.001) และ แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก (b = 0.473, SE = 0.093, p < 0.001) ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 2.1 และ 2.2 ข้อค้นพบนี้ ตอกย้ำถึงบทบาทสำคัญของการรับรู้ความสำคัญของงานในการส่งเสริมแรงจูงใจจิตอาสาทั้งในเชิง แรงจูงใจภายใน และ แรงจูงใจภายนอก นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายใน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมจิตอาสา (b = 0.452, SE = 0.063, p < 0.001) และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน (b = -0.416, SE = 0.104, p < 0.001) ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 3.1 และ 3.2 โดยชี้ว่าแรงจูงใจภายในไม่เพียงแต่ส่งเสริมผลลัพธ์เชิงบวก เช่น พฤติกรรมจิตอาสาในการช่วยเหลือผู้อื่น แต่ยังสามารถลดผลลัพธ์เชิงลบ เช่น ความเหนื่อยล้าในการทำงานอันนำไปสู่ภาวะหมดไฟได้อีกด้วย

ตารางที่ 3. แสดงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝง (Path Coefficients for The Latent Structural Equation Model)

เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางตรง	*β*	*SE*	*t*	p-value
<u>สมมติฐานที่ 1</u>				
1.1 Task → Prosocial	0.047	0.071	0.661	0.509
1.2 Task → Burnout	-0.035	0.212	-0.167	0.868
<u>สมมติฐานที่ 2</u>				
2.1 Task → Pleasure	0.585***	0.064	9.168	0.000
2.2 Task → Pressure	0.473***	0.093	5.111	0.000
<u>สมมติฐานที่ 3</u>				
3.1 Pleasure → Prosocial	0.452***	0.063	7.204	0.000
3.2 Pleasure → Burnout	-0.416***	0.104	-3.995	0.000
<u>สมมติฐานที่ 4</u>				
4.1 Pressure → Prosocial	0.211**	0.066	3.196	0.001
4.2 Pressure → Burnout	0.170**	0.062	2.758	0.006
R^2 (Pleasure)	.34			
R^2 (Pressure)	.22			
R^2 (Prosocial Behavior)	.33			
R^2 (Burnout)	.17			

หมายเหตุ. n = 476; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001; Task = ความสำคัญของงาน; Pleasure = แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายใน; Pressure = แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก; Prosocial = พฤติกรรมจิตอาสา; Burnout = ความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ในทางตรงกันข้าม แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทั้งกับพฤติกรรมจิตอาสา (b = 0.211, SE = 0.066, p < 0.01) และความเหนื่อยล้าในการทำงาน (b = 0.170, SE = 0.062, p < 0.01) ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 4.1 และ 4.2 โดยสะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจภายนอก สามารถเสริมสร้างพฤติกรรม จิตอาสาต่อผู้อื่นได้ ผ่านการกระตุ้นให้บุคคลตอบสนองต่อความคาดหวังและข้อผูกพันทางสังคม อย่างไรก็ตาม แรงผลักดันดังกล่าวก็มาพร้อมกับต้นทุนที่แฝงอยู่ เนื่องจากแรงกดดันในการตอบสนองความคาดหวังที่ต่อเนื่องอาจนำไปสู่ความเครียด ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และความเสี่ยงที่สูงขึ้นต่อการเกิดภาวะหมดไฟในระยะยาว โดยสรุป แบบจำลองที่นำเสนอสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 34 ของแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายใน ร้อยละ 22 ของแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอกร้อยละ 33 ของพฤติกรรมจิตอาสา และร้อยละ 17 ของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลาง (Mediation Model)

ผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมของความสำคัญของงาน ดังแสดงในตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับทั้ง พฤติกรรมจิตอาสาและความเหนื่อยล้าในการทำงานผ่านแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายใน และ แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสำคัญของงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมจิตอาสาผ่านแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายใน (b = 0.48, SE = 0.10, 95% CI [0.29, 0.68]) และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบที่มีนัยสำคัญต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานผ่านแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก (b = -0.29, SE = 0.07, 95% CI [-0.42, -0.15]) ผลดังกล่าวให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 5.1 และ 5.2 ในขณะเดียวกัน ความสำคัญของงานยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมจิตอาสาผ่านแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก (b = 0.18, SE = 0.07, 95% CI [0.04, 0.33]) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเหนื่อยล้าในการทำงานผ่านแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก (b = 0.09, SE = 0.04, 95% CI [0.02, 0.17]) ผลการวิเคราะห์นี้ให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 5.1 และ 5.2

ผลการวิจัยชี้ชัดว่า แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายใน และ แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก ทำหน้าที่เป็น ตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ์ (Full Mediation) ระหว่างการรับรู้ความสำคัญของงาน กับ พฤติกรรมจิตอาสา และ ความเหนื่อยล้าในการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ซึ่งหมายความว่า การรับรู้ว่างานของตนมีความสำคัญและคุณค่าเพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกหรือเชิงลบได้โดยตรง หากแต่ต้องผ่านกระบวนการทางแรงจูงใจภายในจิตใจของอาสาสมัครก่อนที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมและสภาวะอารมณ์ในการทำงานจริง

ตารางที่ 4. ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) ของโมเดลสมการโครงสร้าง

เส้นทางความสัมพันธ์	อิทธิพลทางอ้อม				95% (CIs)	
	Coefficient	*SE*	*t*	*p value*	LLCI	ULCI
<u>สมมติฐานที่ 4</u>						
5.1. Task → Pleasure → Prosocial	0.486***	0.10	4.768	0.000	0.286	0.685
5.2. Task → Pleasure → Burnout	-0.291***	0.07	-4.238	0.000	-0.425	-0.156
<u>สมมติฐานที่ 5</u>						
6.1. Task → Pressure → Prosocial	0.184**	0.07	2.484	0.013	0.039	0.328

เส้นทางความสัมพันธ์	อิทธิพลทางอ้อม				95% (CIs)	
	Coefficient	*SE*	*t*	*p value*	LLCI	ULCI
6.2. Task → Pressure → Burnout	0.096**	0.04	2.424	0.015	0.018	0.174

หมายเหตุ. n = 476; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001; Task = ความสำคัญของงาน; Pleasure = แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายใน; Pressure = แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก; Prosocial = พฤติกรรมจิตอาสา; Burnout = ความเหนื่อยล้าในการทำงาน; CI = ช่วงความเชื่อมั่น (Confidence Interval); LLCI = ขอบล่างของช่วงความเชื่อมั่น; ULCI = ขอบบนของช่วงความเชื่อมั่น; ช่วงความเชื่อมั่น (CI) ที่ไม่ครอบคลุมศูนย์ หมายความว่าผลทางอ้อมแบบมีเงื่อนไข; มีนัยสำคัญทางสถิติ; * = เส้นทางทางอ้อมที่มีนัยสำคัญ (ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%).

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ (Discussion and Recommendation)

การศึกษาครั้งนี้มุ่งตรวจสอบแรงจูงใจจิตอาสา (Prosocial motivation) ในบริบทของอาสาสมัครกู้ภัย โดยให้ความสำคัญกับบทบาทที่แตกต่างกันระหว่างแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายในและแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ถึงความสำคัญของงาน มีส่วนช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายใน ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมจิตอาสาในการช่วยเหลือผู้อื่นที่เกิดขึ้นในขณะเดียวกันก็ช่วยลดความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยผ่านกระบวนการสร้างความพึงพอใจภายในและรับรู้ถึงความสำคัญของงานที่ทำ (Grant, 2007) อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของงานยังส่งผลให้แรงจูงใจเชิงการสร้างแรงกดดันเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งแม้จะช่วยกระตุ้นพฤติกรรมจิตอาสา แต่ก็มีแนวโน้มเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟเช่นกัน การทำงานที่มีคุณค่าต่อผู้อื่น จึงเปรียบเสมือนเหรียญสองด้าน ด้านหนึ่ง ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมจิตอาสาและลดความเหนื่อยล้า แต่อีกด้านหนึ่งอาจสร้างแรงกดดันจากภายนอกที่นำไปสู่ความเหนื่อยล้าและการหมดไฟได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Ryan & Deci, 2000) ที่ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจที่ถูกขับเคลื่อนจากภายนอก เช่น ความคาดหวังทางสังคมหรือพันธะหน้าที่ อาจบั่นทอนแรงจูงใจจิตอาสาของบุคคลในระยะยาว ดังนั้น การจัดการความสำคัญของงานอย่างรอบคอบจึงมีความจำเป็น เพื่อสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ให้เกิดขึ้นอย่างสูงสุด ขณะเดียวกันก็ควบคุมผลกระทบด้านลบจากแรงกดดันจากภายนอกที่อาจส่งผลต่ออาสาสมัคร

ประโยชน์ในทางทฤษฎี (Theoretical Implications)

ผลการวิจัยครั้งนี้ช่วยขยายความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของ ความสำคัญของงาน ต่อแรงจูงใจจิตอาสาในกลุ่มอาสาสมัครกู้ภัย โดยชี้ให้เห็นถึง ลักษณะสองด้านของความสำคัญของงาน ซึ่งสามารถนำไปสู่ทั้งผลลัพธ์เชิงบวกและเชิงลบ ขึ้นอยู่กับรูปแบบแรงจูงใจที่ถูกกระตุ้น ในด้านบวก การรับรู้ถึงความสำคัญของงานช่วยเสริมแรงจูงใจในเชิงการมีความสุขในการช่วยเหลือผู้อื่น เชื่อมโยงกับ

พฤติกรรมจิตอาสาในระดับสูงขึ้น และยังทำหน้าที่เป็นปัจจัยปกป้อง (Protective factor) ที่ลดความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟ (Faletehan et al., 2020) ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีการกำหนดตนเอง ที่เน้นบทบาทของแรงจูงใจจากภายในต่อความสุขทางใจ อย่างไรก็ตาม ในอีกด้านหนึ่ง ความสำคัญของงานสามารถกระตุ้นแรงจูงใจในเชิงเป็นแรงกดดัน แม้จะช่วยคงไว้ซึ่งพฤติกรรมจิตอาสา แต่กลับสัมพันธ์กับระดับความเครียดและการหมดไฟที่สูงขึ้น (Li et al., 2022; Liao et al., 2022; Van Den Broeck et al., 2021) นำไปสู่ภาวะย้อนแย้ง ที่ว่า การรับรู้ถึงความหมายของงานซึ่งควรเป็นพลังขับเคลื่อนในการอุทิศตน อาจกลายเป็นแหล่งกดดันที่บั่นทอนสุขภาวะทางจิตใจในเวลาเดียวกัน

มีประเด็นที่น่าสนใจคือ แม้ว่าค่าสหสัมพันธ์แบบสองตัวแปร (Bivariate correlation) ระหว่างแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก (Pressure-based motivation) กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน (Job burnout) จะไม่ปรากฏความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .01$) แต่เมื่อทำการวิเคราะห์ภายใต้โมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural model) โดยรวม ความสัมพันธ์ดังกล่าวกลับมีนัยสำคัญขึ้นมาอย่างชัดเจน เพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์นี้ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น จึงได้ทำการตรวจสอบเพิ่มเติมด้วยการวิเคราะห์ถดถอย (Regression analysis) ซึ่งพบหลักฐานของ ผลการกดทอน (Suppression effect)

กล่าวคือ แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอกไม่สามารถทำนายความเหนื่อยล้าในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญเมื่อพิจารณาเพียงตัวแปรเดียว แต่กลับกลายเป็นตัวทำนายเชิงบวกที่มีนัยสำคัญ เมื่อควบคุมแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับภายใน (Pleasure-based motivation) ทางสถิติไว้ เนื่องจากแรงจูงใจทั้งสองรูปแบบมีความแปรปรวนร่วมกันในระดับหนึ่ง ($r = .27$, $p < .01$) ผลเชิงลบเฉพาะของแรงจูงใจแบบถูกกดดันจึงปรากฏเด่นชัดขึ้น เมื่อความแปรปรวนร่วมที่มีอยู่ถูกควบคุมไว้ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจที่เกิดจากแรงขับภายในมีแนวโน้ม “กลบ” ผลเสียของแรงจูงใจที่เกิดจากแรงกดดันภายนอกไว้ ทำให้เมื่อพิจารณาแยกกัน ผลกระทบด้านลบของแรงจูงใจภายนอกไม่ชัดเจน แต่จะปรากฏขึ้นเมื่อพิจารณาร่วมกับแรงจูงใจภายในอย่างเหมาะสม ผลการค้นพบนี้ช่วยขยายความเข้าใจใน ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory; SDT) ของ Deci and Ryan (2000) โดยชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจแบบอิสระ (Autonomous motivation) และแรงจูงใจแบบควบคุม (Controlled motivation) สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในบุคคลเดียวกันได้ และการทำความเข้าใจอิทธิพลที่แท้จริงของแต่ละประเภทจำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์ที่ควบคุมความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรทั้งสองอย่างเหมาะสม

โดยสรุป ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับจากภายใน และแรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก ทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ์ (Full mediation) ระหว่างการรับรู้ความสำคัญของงาน กับพฤติกรรมจิตอาสาและความเหนื่อยล้าในการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัย ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การรับรู้ว่างานของตนมีคุณค่าเพียงอย่างเดียว ยังไม่

เพียงพอที่จะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมหรือสภาวะทางอารมณ์ของอาสาสมัคร หากแต่ต้องผ่านกระบวนการทางแรงจูงใจภายในก่อนที่จะเปลี่ยนเป็นพลังในการลงมือปฏิบัติจริง แรงจูงใจจิตอาสาที่เกิดจากแรงขับภายในมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยน “ความหมายของงาน” ให้กลายเป็นพลังเชิงบวก นำไปสู่พฤติกรรมจิตอาสาและความผูกพันต่อภารกิจของตน ในทางตรงกันข้าม เมื่อแรงจูงใจดังกล่าวถูกผลักดันโดยแรงกดดันภายนอก เช่น ความคาดหวังทางสังคมหรือความจำเป็นต้องปฏิบัติตามหน้าที่ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกลับเป็นความเหนื่อยล้าและภาวะหมดไฟ กล่าวได้ว่า ความสำคัญของงานเปรียบเสมือน “ดาบสองคม” หากถูกขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจจากภายใน ย่อมสร้างพลังแห่งการเติบโตและการมีส่วนร่วมเชิงบวก แต่หากถูกผลักด้วยแรงกดดันภายนอก ก็อาจกลายเป็นภาระทางจิตใจที่นำไปสู่ผลลัพธ์ด้านลบ งานวิจัยนี้จึงมีส่วนสำคัญในการต่อยอดและขยายความเข้าใจของ ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory) และ โมเดลลักษณะงาน (Job characteristics model) โดยชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนของ “การรับรู้ความสำคัญของงาน” ในฐานะปัจจัยที่สามารถส่งผลได้ทั้งในเชิงสร้างสรรค์และเชิงบั่นทอน ขึ้นอยู่กับแรงขับทางจิตใจที่อยู่เบื้องหลัง

ประโยชน์ในทางปฏิบัติ (Practical Implications)

ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการออกแบบการทำงานอาสาสมัครอย่างรอบคอบ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของแรงจูงใจเชิงบวกจากการอาสา ขณะเดียวกันก็ลดทอนโอกาสที่จะเกิดผลลบในรูปแบบของความเหนื่อยล้า แม้ว่างานอาสาจะมอบทั้งความหมายและเป้าหมายในชีวิต แต่หากทุกภารกิจถูกตีความว่าเป็นสิ่งที่ “ต้องสำเร็จเสมอ” แรงจูงใจจากภายในซึ่งปกติเป็นแหล่งพลังงานสำคัญอาจกลับกลายเป็นแรงกดดันที่นำไปสู่ภาวะหมดไฟได้ ผลลัพธ์ดังกล่าวตอกย้ำความสำคัญของการจำแนกอย่างชัดเจนระหว่างแรงจูงใจจิตอาสาที่แท้จริงซึ่งเกิดจากความสมัครใจภายใน กับแรงกดดันทางสังคมที่แฝงอยู่ภายใต้บรรทัดฐานหรือความรู้สึกว่ามีหน้าที่ต้องช่วยเหลือ หากแต่ต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการกระทำด้วยความสมัครใจและสอดคล้องกับคุณค่าภายในของอาสาสมัคร (Aknin & Whillans, 2021; Breen et al., 2024) แนวทางหนึ่งที่สนับสนุนแรงจูงใจภายในคือการจัดทำวงจรสะท้อนกลับ (Feedback loop) ระหว่างอาสาสมัครกับผู้รับประโยชน์ เช่น การถ่ายทอดคำขอบคุณหรือการนำเสนอเรื่องราวความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานอาสาตระหนักถึงผลลัพธ์เชิงบวกจากสิ่งที่ตนได้ทำ และแปลงแรงขับเคลื่อนจากการ “ทำเพราะเป็นหน้าที่” ไปสู่การ “ทำด้วยใจ” ในระดับองค์กร การวางขอบเขตงานอย่างชัดเจน การจัดสรรความยืดหยุ่นที่เหมาะสม และการเปิดโอกาสให้อาสามีอำนาจในการตัดสินใจ ถือเป็นมาตรการสำคัญที่ช่วยลดแรงกดดันที่ไม่จำเป็น และรักษาความผูกพันโดยไม่ทำให้อาสาสมัครรู้สึกว่าตนถูกครอบงำด้วยพันธะหน้าที่ (Cho et al., 2020) ท้ายที่สุด การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความแตกต่างของบุคคล เห็นคุณค่าของอาสาสมัครทุกคน และส่งเสริมความสุขจากการให้โดยปราศจากแรงบังคับ จะเป็นรากฐาน

สำคัญที่ทำให้งานอาสาคงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ทั้งในมิติของความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานอาสากู้ภัยของอาสาสมัครในระยะยาว

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายในการพัฒนาแนวทางบริหารจัดการอาสาสมัครกู้ภัยของหน่วยงานภาครัฐและมูลนิธิในพื้นที่ โดยเฉพาะการออกแบบมาตรการหรือโครงการที่ส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ถึงความสำคัญของงานและเสริมสร้างแรงจูงใจจิตอาสา เพื่อเพิ่มความผูกพันและลดภาวะหมดไฟจากการทำงานของอาสาสมัคร ซึ่งจะส่งผลต่อความยั่งยืนของระบบอาสาสมัครในระดับชุมชนและสังคมโดยรวม

ข้อจำกัดและงานวิจัยในอนาคต (Limitation and Future Research)

แม้งานวิจัยนี้จะช่วยสร้างองค์ความรู้ใหม่ แต่ยังมีข้อจำกัดที่ควรพิจารณา ประการแรก การใช้แบบสอบถามที่อาศัยการประเมินตนเองอาจนำไปสู่อคติได้ เช่น ความต้องการตอบในลักษณะที่สังคมยอมรับ (Social desirability bias) ซึ่งอาจทำให้การประเมินความสำคัญของงานสูงเกินจริง งานวิจัยในอนาคตควรบูรณาการวิธีการหลากหลาย (Triangulation) เช่น การสังเกตพฤติกรรม และการศึกษาเชิงติดตามระยะยาว เพื่อเพิ่มความเที่ยงตรงของผลลัพธ์ (Jordan & Troth, 2020; Potipiroon, 2023) ประการที่สอง กลุ่มตัวอย่างจำกัดอยู่เฉพาะอาสาสมัครกู้ภัยในภาคใต้ของประเทศไทย จึงอาจไม่ครอบคลุมบริบทอื่น ๆ งานวิจัยต่อไปควรขยายไปยังอาสาสมัครที่มีลักษณะงานและวัฒนธรรมต่างกัน เช่น งานอาสาที่ไม่เกี่ยวข้องกับภาวะฉุกเฉิน หรือการอาสาในภาคธุรกิจ (Corporate volunteering) เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและศักยภาพในการประยุกต์ใช้ นอกจากนี้ ควรพิจารณาปัจจัยเชิงบริบทที่มีอิทธิพลร่วม เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และความสามัคคีในทีม (Grant & Berg, 2012) รวมถึงศึกษาพัฒนาการของแรงจูงใจในระยะยาว โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีแรงกดดันสูงต่อเนื่อง รวมถึงการทำวิจัยเชิงเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรม เพื่อทดสอบความถูกต้องและการประยุกต์ใช้ทฤษฎี Self-determination theory (SDT) และ Job characteristics model (JCM) ในบริบทการอาสาที่หลากหลาย ประการที่สาม ผลการวิเคราะห์พบว่าค่า R^2 ของตัวแปรตามอยู่ระหว่าง 0.17–0.34 ซึ่งสะท้อนอำนาจการอธิบายที่อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมจิตอาสา ที่ยังไม่ได้ถูกนำเข้ามาในโมเดล งานวิจัยในอนาคตจึงควรขยายการศึกษาไปสู่การพิจารณาปัจจัยในระดับองค์กร (Organizational-level factors) เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะงาน และบรรยากาศของทีมงาน เพื่อให้เข้าใจกลไกเชิงบริบทที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมจิตอาสาได้อย่างรอบด้านและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

สุดท้าย งานวิจัยในอนาคตควรต่อยอดจากผลการศึกษาครั้งนี้โดยนำตัวแปรเชิงเหตุคือ “การรับรู้ความสำคัญของงาน” และตัวแปรคั่นกลางคือ “แรงจูงใจจิตอาสา” ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมส่งเสริม (Intervention program) หรือการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research) เพื่อ

เสริมสร้างแรงจูงใจภายในของอาสาสมัคร การดำเนินการในแนวทางดังกล่าวจะช่วยเพิ่มพฤติกรรมจิตอาสา ลดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และเป็นการเชื่อมโยงผลการวิจัยเชิงทฤษฎีเข้ากับการประยุกต์ใช้จริงในเชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง (References)

Aknin, L. B., & Whillans, A. V. (2021). Helping and happiness: A review and guide for public policy. *Social Issues and Policy Review, 15*(1), 3–34. https://doi.org/10.1111/sipr.12069

Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science, 16*(1), 74–94. https://doi.org/10.1007/BF02723327

Bailey, H., & Kaplan, L. J. (2022). Volunteerism during humanitarian crises: A practical guide. *Critical Care, 26*, Article 111. https://doi.org/10.1186/s13054-022-03984-4

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25–53. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933

Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin, 88*(3), 588–606. https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588

Breen, K., Meyer, M. A., Becker, S., Purdum, J. C., & Nolan, S. (2024). Volunteer motivations in civilian volunteer search and rescue organizations. *International Journal of Disaster Risk Reduction, 111*, Article 104688. https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2024.104688

Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 1*(3), 185–216. https://doi.org/10.1177/135910457000100301

Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). The Guilford Press.

Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful work, happiness at work, and turnover intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(4), Article 3565. https://doi.org/10.3390/ijerph20043565

Cho, H., Wong, Z. E., & Chiu, W. (2020). The effect of volunteer management on intention to continue volunteering: A mediating role of job satisfaction of volunteers. *SAGE Open, 10*(2), Article 2158244020920588. https://doi.org/10.1177/2158244020920588

Cook, J., Burchell, J., Thiery, H., & Roy, T. (2023). "I'm not doing it for the company": Examining employee volunteering through employees' eyes. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 52*(4), 1006–1028. https://doi.org/10.1177/08997640221114309

De Dreu, C. K. W., & Nauta, A. (2009). Self-interest and other-orientation in organizational behavior: Implications for job performance, prosocial behavior, and personal initiative. *Journal of Applied Psychology, 94*(4), 913–926. https://doi.org/10.1037/a0014494

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Faletehan, A. F., van Burg, E., Thompson, N. A., & Wempe, J. (2021). Called to volunteer and stay longer: The significance of work calling for volunteering motivation and retention. *Voluntary Sector Review, 12*(2), 235–255. https://doi.org/10.1332/204080520X15929332587023

Fernet, C., Litalien, D., Morin, A. J. S., Austin, S., Gagné, M., Lavoie-Tremblay, M., & Forest, J. (2020). On the temporal stability of self-determined work motivation profiles: A latent transition analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 29*(1), 49–63. https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1688301

Forner, V. W., Holtrop, D., Boezeman, E. J., Slemp, G. R., Kotek, M., Kragt, D., Askovic, M., & Johnson, A. (2024). Predictors of turnover amongst volunteers: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 45*(3), 434–458. https://doi.org/10.1002/job.2729

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26*(4), 331–362. https://doi.org/10.1002/job.322

Gebauer, J. E., Riketta, M., Broemer, P., & Maio, G. R. (2008). Pleasure and pressure based prosocial motivation: Divergent relations to subjective well-being. *Journal of Research in Personality, 42*(2), 399–420. https://doi.org/10.1016/j.jrp.2007.07.002

Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review, 32*(2), 393–417.

Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology, 93*(1), 108–124. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.108

Grant, A. M., & Berg, J. M. (2012). Prosocial motivation. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 28–44). Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0003

Groza, M. P., & Groza, M. D. (2022). Enhancing volunteer pride and retention rates: The role of organizational reputation, task significance, and skill variety. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing, 34*(3), 351–370. https://doi.org/10.1080/10495142.2021.1926043

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*(2), 250–279. https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Prentice Hall.

Haski-Leventhal, D., Kach, A., & Pournader, M. (2019). Employee need satisfaction and positive workplace outcomes: The role of corporate volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 48*(3), 593–615. https://doi.org/10.1177/0899764019829829

Hendriati, N., Ni'matuzahroh, & Achmat, Z. (2024). The role of burnout and coping in the quality of life among disaster emergency volunteers during the Cianjur earthquake. *International Journal of Disaster Risk Reduction, 105*, Article 104362. https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2024.104362

Howard, M. C., & Serviss, E. (2022). The antecedents and outcomes of corporate volunteering: An employee- and organizational-level meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology, 37*(2), 93–110. https://doi.org/10.1108/JMP-01-2021-0018

Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal, 20*(2), 195–204. https://www.jstor.org/stable/3094025

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1332–1356. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332

Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2020). Common method bias in applied settings: The dilemma of researching in organizations. *Australian Journal of Management, 45*(1), 3–14. https://doi.org/10.1177/0312896219871976

Li, J., Ge, C., & Li, S. (2022). The association of volunteer motivation and thriving at work of college students during COVID-19: Job burnout and psychological capital as mediators. *Frontiers in Public Health, 10*, Article 923196. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.923196

Liao, H., Su, R., Ptashnik, T., & Nielsen, J. (2022). Feeling good, doing good, and getting ahead: A meta-analytic investigation of the outcomes of prosocial motivation at work. *Psychological Bulletin, 148*(3–4), 158–198. https://doi.org/10.1037/bul0000362

Lough, B. J., Carroll, M., Bannister, T., Borromeo, K., & Mukwashi, A. (2018). *State of the world's volunteerism report 2018: The thread that binds—Volunteerism and community resilience*. United Nations Volunteers. https://doi.org/10.18356/264258e9-en

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Meijeren, M., Lubbers, M., & Scheepers, P. (2024). Assessing the "why" in volunteering for refugees: Exploring volunteer motivations. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 35*(1), 129–139. https://doi.org/10.1007/s11266-023-00574-y

Mekonen, Y. K., & Adarkwah, M. A. (2022). Volunteers in the COVID-19 pandemic era: Intrinsic, extrinsic, or altruistic motivation? Postgraduate international students in China. *Journal of Social Service Research, 48*(2), 147–162. https://doi.org/10.1080/01488376.2021.1980482

Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample size for survey research: Review and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling, 4*(2), 1–20. https://doi.org/10.47263/JASEM.4(2)01

Millette, V., & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion, 32*(1), 11–22. https://doi.org/10.1007/s11031-007-9079-4

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1321–1339. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321

Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998–2017). *Mplus user's guide* (8th ed.). Muthén & Muthén.

Nencini, A., Romaioli, D., & Meneghini, A. M. (2016). Volunteer motivation and organizational climate: Factors that promote satisfaction and sustained volunteerism in NPOs. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 27*(2), 618–639. https://doi.org/10.1007/s11266-015-9593-z

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879–903. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

Potipiroon, W. (2023). The curvilinear effects of leader public service motivation on person–supervisor fit and subordinate emotional exhaustion: Evidence from field and experimental studies. *Public Personnel Management, 52*(3), 344–376. https://doi.org/10.1177/00910260231164099

Potipiroon, W., & Ford, M. T. (2017). Does public service motivation always lead to organizational commitment? Examining the moderating roles of intrinsic motivation and ethical leadership. *Public Personnel Management, 46*(3), 211–238. https://doi.org/10.1177/0091026017717241

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal for Educational Research, 2*, 49–60.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.

Stukas, A. A., Hoye, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to volunteer and their associations with volunteers' well-being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 45*(1), 112–132. https://doi.org/10.1177/0899764014561122

Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y.-M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics & Data Analysis, 48*(1), 159–205. https://doi.org/10.1016/j.csda.2004.03.005

Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review, 11*(3), 240–273. https://doi.org/10.1177/20413866211006173

Vecina, M. L., & Chacón, F. (2013). Volunteering and well-being: Is pleasure-based rather than pressure-based prosocial motivation that which is related to positive effects? *Journal of Applied Social Psychology, 43*(4), 870–878. https://doi.org/10.1111/jasp.12012

Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2010). When helping helps: Autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology, 98*(2), 222–244. https://doi.org/10.1037/a0016984

Xue, P., Fei, L., & Ding, W. (2024). A volunteer allocation optimization model in response to major natural disasters based on improved Dempster–Shafer theory. *Expert Systems with Applications, 236*, Article 121285. https://doi.org/10.1016/j.eswa.2023.121285

Yeo, C. J. J., Román, G. C., Kusnerik, D., Burt, T., Mersinger, D., Thomas, S., Boone, T., & Powell, S. Z. (2018). Trainee responses to Hurricane Harvey: Correlating volunteerism with burnout. *Frontiers in Public Health, 6*, Article 224. https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00224