

การสร้างเสริมพลังในผู้สูงอายุผ่านการทำงานอาสาสมัคร Empowerment of the Senior Citizens through Volunteer Work

พรรณธิภา เอี่ยมสิริปริดา^{1*}, อัจศรา ประเสริฐสิน^{2**}, นริสรา พึ่งโพธิ์สม³
Panthipa Iamsiripreeda^{1*}, Ujsara Prasertsin^{2**}, Narisara Peungposop³

¹หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เลขที่ 114 ซอยสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110

¹Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University
114 Sukumvit 23, Wattana, Bangkok 10110

²สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เลขที่ 114 ซอยสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110

²Educational and Psychology Test Bureau, Srinakharinwirot University
114 Sukumvit 23, Wattana, Bangkok 10110

³สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เลขที่ 114 ซอยสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110

³Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University
114 Sukumvit 23, Wattana, Bangkok 10110

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอความสำคัญของการสร้างเสริมพลังให้กับผู้สูงอายุผ่านการทำงานอาสาสมัคร เพื่อรองรับสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยที่จำนวนผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่จำนวนประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง กำลังแรงงานจากผู้สูงอายุจึงเป็นพลังสำคัญในการเติมเต็มความต้องการความช่วยเหลือจากชุมชนและสังคม โดยใช้การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุและประสบการณ์การส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุในต่างประเทศ จากผลการศึกษาพบว่า การสร้างเสริมพลังในผู้สูงอายุผ่านการทำงานอาสาสมัครในประเทศที่พัฒนาแล้ว

* ผู้เขียนหลัก

อีเมลล์: panthipai@hotmail.com

** อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก (อาจารย์ ดร. ประจักษ์สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)



เริ่มต้นจากการกำหนดนโยบายการส่งเสริมผลิตภาพในผู้สูงอายุผ่านการทำงานอาสาสมัคร โดยมีหน่วยงานของรัฐเป็นศูนย์กลางในการสนับสนุนและบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วยการนำเสนอ งานอาสาสมัครหลากหลายรูปแบบให้อาสาสมัครเข้าร่วมตามความถนัดและความสนใจ และให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการบริหารงานอาสาสมัครให้ประสบความสำเร็จ เพราะการทำงานอาสาสมัครนอกจากเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมแล้วยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างเสริมพลังให้กับผู้สูงอายุ โดยทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี มีความพึงพอใจในชีวิตและสามารถปรับตัวหลังการเกษียณอายุได้ดี ภายใต้การบริหารจัดการงานอาสาสมัครสำหรับผู้สูงอายุอย่างเหมาะสมซึ่งบทสรุปของบทความนี้จะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุ และการบริหารจัดการงานอาสาสมัครสำหรับผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ

การสร้างเสริมพลัง ผู้สูงอายุ การทำงานอาสาสมัคร

Abstract

This article proposes the empowerment of senior citizens through to volunteer work for support ageing society situation in Thailand, the number of elderly likely increase continuously while the number of working age population tended to decrease. Work force of senior citizens are important power to fulfill the needs of community and society. Research related to volunteer work and experience of promoting volunteer work in foreign countries were reviewed. Results indicated that empowerment of the senior citizens in the developed countries starting from the policy promoting productive ageing through volunteer work. By state agencies is central to support and integration of cooperation with the relevant agencies by offering a variety of volunteer work to participate according to abilities and interests of senior volunteers. With the emphasis on research to find new knowledge for volunteer management because of the volunteering is not only to help community and state agency but also beneficial to the senior volunteer both good physical and mental health and can adapt well after retirement. Under the management of volunteering for the elderly appropriately. These outcomes leads to suggestions on volunteering in the senior citizens and manage volunteer work for the elderly effectively.

Keywords

Empowerment, Ageing, Volunteer Work

บทนำ

ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวง ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร, 2553) ตามนิยามของสหประชาชาติได้กำหนดว่า เมื่อประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นสัดส่วนเกินร้อยละ 10 หรืออายุ 65 ปีขึ้นไปเกินร้อยละ 7 ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) โดยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นที่พัฒนาแล้วพบว่า ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเร็วกว่าถึง 3 เท่า ทั้งนี้ภาครัฐได้มีการวางแผนรองรับสังคมผู้สูงอายุมาอย่างต่อเนื่อง โดยได้จัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552 และปฏิญญาผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2542 เพื่อเป็นแนวทางให้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุนำไปใช้ในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมผู้สูงอายุนี้ส่งผลกระทบต่อในหลายประเทศทั่วโลก องค์การสหประชาชาติได้ประชุมร่วมกับประเทศสมาชิกในเดือนเมษายน พ.ศ. 2545 ณ ประเทศสเปน (The Madrid International Plan of Action on Ageing) เพื่อกำหนดแผนผู้สูงอายุในระดับสากล โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าประชากรทุกคนจะเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุอย่างมีความมั่นคง มีเกียรติ และมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป โดยมีแนวคิดหลักที่สำคัญ คือ การพัฒนาแนวคิดเรื่องประชากรสูงอายุจากระดับสากลไปสู่แผนปฏิบัติในแต่ละประเทศ เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายหรือแผนการดำเนินงานที่จัดทำขึ้นตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้สูงอายุ และเปลี่ยนการรับรู้ของสังคมที่มีต่อผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกันระหว่างทุกช่วงวัยในสังคม นอกจากนี้องค์การสหประชาชาติยังได้กำหนดให้วันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปีเป็นวันผู้สูงอายุสากล (International Day of Older Persons) เพื่อแสดงให้สังคมเห็นถึงคุณค่าของผู้สูงอายุที่ได้ทำประโยชน์อย่างมากมาย และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมของทุกช่วงวัยแบบเกื้ออาทรซึ่งกันและกัน

รัฐบาลของไทยตระหนักถึงความสำคัญต่อสถานการณ์ดังกล่าว จึงได้มีการปรับปรุงแผนผู้สูงอายุแห่งชาติให้สอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุในระดับสากล โดยมีมุมมองต่อผู้สูงอายุต่างไปจากเดิมที่มองว่าผู้สูงอายุ คือ ผู้รับ มาเป็นการมองว่าผู้สูงอายุ คือ บุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคมและควรได้รับการส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้ให้นานที่สุด ดังนั้นการกำหนดแผนยุทธศาสตร์จึงเน้นไปที่การมองผู้สูงอายุเป็นพลังของสังคม และส่งเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ, 2553, 29) ซึ่งแผนดังกล่าวสอดคล้องกับความมุ่งหวังขององค์การอนามัยโลก คือ การนำประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ และภูมิปัญญาที่ผู้สูงอายุมีอยู่ ประกอบกับการมีสภาพร่างกายที่ยังคงแข็งแรงกระฉับกระเฉง หรือมีภาวะพหุผลิพลัง (Active Ageing) เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานสร้างสรรค์ประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชนและสังคม (WHO, 2002, 12)

การส่งเสริมภาวะพหุผลิพลังด้วยการสร้างเสริมพลังให้กับผู้สูงอายุ (Empowerment) ได้รับความสนใจมากขึ้นเมื่อหลายประเทศเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยการสร้างเสริมพลังนี้เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเองรวมถึงความสามารถในการใช้



ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าคุณเองมีอำนาจสามารถควบคุมวิถีชีวิตของตนเองได้ (Gibson, 1991) และยังเป็นกระบวนการทางสังคมที่ส่งเสริมให้บุคคลและชุมชนสามารถควบคุมตนเอง หรือมีความสามารถในการกำหนดอนาคตของตนเองและชุมชนได้ (Wallerstein & Bernstein, 1988) การสร้างเสริมพลังจึงเป็นกลไกในการส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและการดำรงอยู่ในชุมชนอย่างมีคุณค่าในผู้สูงอายุ และจากการศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดการธุรกิจบริการสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทยพบว่า ผู้สูงอายุไทยหรือผู้ใหญ่กลุ่มใหม่ของสังคมให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผนเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณอายุ โดยให้ความสำคัญทั้งในเรื่องความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการสร้างเสริมสุขภาพทางกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณของผู้สูงอายุ (สิทธิชัย ธรรมเสนห์, 2555, 88-99)

จากความมุ่งหวังที่จะเห็นผู้สูงอายุของประเทศไทยเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนสังคม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้กำหนดนโยบายควรมีการกำหนดแผนการสร้างเสริมพลังให้กับผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อรองรับประชากรผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในบทความวิชาการนี้ผู้เขียนนำเสนอประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมพลังให้ผู้สูงอายุผ่านการทำงานอาสาสมัคร โดยเริ่มจากสถานการณ์ การส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในต่างประเทศ ความพร้อมในการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ ประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุ และแนวทางการบริหารจัดการงานอาสาสมัครผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้เห็นภาพรวมของประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมพลังในผู้สูงอายุ เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจได้ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในกลุ่มผู้สูงอายุ และขยายผลการศึกษาวิจัยในเรื่องการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุโดยนำเสนอเนื้อหาตามลำดับ ดังนี้

สถานการณ์การส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในต่างประเทศ

จากแนวคิดเรื่องการสร้างเสริมพลังในผู้สูงอายุนำไปสู่การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมที่มีส่วนช่วยพัฒนาตนเองและชุมชน การทำงานอาสาสมัครจึงถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างเสริมพลังให้กับผู้สูงอายุ ดังจะเห็นได้จากประเทศที่พัฒนาแล้วและเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ซึ่งให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้พลเมืองร่วมทำงานอาสาสมัครโดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ ได้แก่ สิงคโปร์ ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรป โดยแต่ละประเทศมีแนวทางในการส่งเสริมงานอาสาสมัครที่สำคัญ ดังนี้

ประเทศสิงคโปร์ กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะเป็นประเทศแห่งการให้ จึงได้จัดตั้งองค์กรที่ไม่หวังผลตอบแทนเพื่อส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครให้กับประชาชน คือ องค์กร National Volunteer & Philanthropy Center หรือ NVPC เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมวัฒนธรรมของการให้และการเสียสละด้วยการพัฒนาการทำงานอาสาสมัคร เพื่อสร้างสิงคโปร์ให้เป็นเมืองแห่งความดี (City of Good) โดยองค์กร NPVC จะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้กับเครือข่ายอาสาสมัคร บริษัทเอกชนภาครัฐและอาสาสมัครในการทำงานอาสาสมัครตามความสนใจ และสนับสนุนการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในทุกกลุ่มประชากร และการบริหารงานอาสาสมัครอย่างมีประสิทธิภาพ

เช่น ปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร ตัวแบบที่ดีของการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร
อุปสรรคของการจัดการงานอาสาสมัครอย่างมีประสิทธิภาพ (National Volunteer & Philanthropy Centre, 2008)

ประเทศออสเตรเลีย จัดตั้งองค์กรอาสาสมัครแห่งประเทศไทย (Volunteer Australia)
เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์บริหารจัดการงานอาสาสมัครของประเทศ ซึ่งมีที่มาจากความร่วมมือต่าง ๆ ในแต่ละรัฐ
รวมทั้งเครือข่ายของอาสาสมัครในต่างประเทศในการทำงานอาสาสมัครร่วมกัน โดยมีโครงสร้างการบริหาร
อย่างเป็นทางการที่ประกอบไปด้วยคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการกลุ่มย่อย เพื่อทำหน้าที่สร้าง
แผนการพัฒนาและแผนการปฏิบัติงานอาสาสมัคร และทำหน้าที่ควบคุมดูแลให้การดำเนินงานเป็นไป
ตามแผน โดยนำผลการศึกษาวิจัยมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนา
อาสาสมัครในประเทศออสเตรเลีย (Volunteering Australia, 2012)

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีองค์กรที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครในหลายรูปแบบ
ภายใต้การส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครของประเทศจากรัฐบาลกลาง เพื่อส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครให้
กับประชาชนที่มีความสนใจและต้องการเข้าร่วมพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ กับหน่วยงานของรัฐบาลโดยตรง
เช่น งานอาสาช่วยเหลือทหารผ่านศึกและครอบครัว งานอาสาสร้างเสริมสันติสุขและความเข้มแข็งในชุมชน
ร่วมกับผู้นำในท้องถิ่น งานอาสาสร้างความเข้มแข็งและปกป้องชุมชนจากภัยก่อการร้าย ภัยธรรมชาติ
โรคติดต่อ และอาชญากรรม งานช่วยอำนวยความสะดวก งานพัฒนาคุณภาพดิน น้ำ อากาศและ
เพิ่มจำนวนสัตว์ป่า และงานดูแลสิ่งแวดล้อมทางทะเลและอากาศ นอกจากนี้ยังมีองค์กรของรัฐที่ทำหน้าที่เป็น
สื่อกลางโดยตรงระหว่างผู้ที่สนใจทำงานอาสาสมัครกับหน่วยงานที่ต้องการกำลังจากอาสาสมัคร คือ Corporation
for National and Community Service หรือ CNCS ซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมให้ประชาชนชาวอเมริกันได้พัฒนา
ความเป็นพลเมืองผ่านการช่วยเหลือผู้อื่น โดยสร้างภาคีเครือข่ายการทำงานอาสาสมัครในด้านต่างๆ
ทั่วประเทศ ครอบคลุมการทำงานอาสาสมัครในทุกกลุ่มประชากรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งตัวของ
อาสาสมัครและชุมชน (Robert, Kimberly & Nathan, 2007)

ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นชาติแรกที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและรัฐบาลได้ตระหนักถึงปัญหาอัตราการเกิด
ที่ลดลงและผู้สูงอายุมีอายุยืนยาวขึ้น จึงได้กำหนดมาตรการเพื่อรองรับปัญหาดังกล่าวด้วยการนำผู้สูงอายุ
ที่ยังมีความสามารถในการทำงานและการทำกิจกรรมได้ดีมาร่วมสร้างสังคมผ่านการทำงานอาสาสมัครใน
ฐานะสมาชิกคนหนึ่งในสังคม โดยอยู่บนพื้นฐานของความสามารถ ประสบการณ์ และความสมัครใจของ
ผู้สูงอายุเป็นสำคัญ และอยู่ภายใต้หลักปฏิบัติพื้นฐานสำหรับสังคมผู้สูงอายุ (Basic Act on Ageing Society)
ซึ่งการทำงานอาสาสมัครนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมแล้วยังสร้างความพึงพอใจในชีวิตให้กับผู้สูงอายุ
และรัฐบาลให้ความสำคัญในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางสร้างเสริม
พลังให้กับผู้สูงอายุในการมีส่วนร่วมกับสังคมและลดอคติของสังคมที่มีต่อผู้สูงอายุ (Ju-Hyun, 2010, 2)

ประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรป ให้ความสำคัญในการส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการทำงาน
อาสาสมัครเพื่อชุมชน ดังจะเห็นได้จากคณะกรรมการยุโรป (European Commission) ได้ประกาศให้
ปี ค.ศ. 2011 เป็นปีแห่งการทำงานอาสาสมัคร (Year of Volunteering) โดยให้ประเทศสมาชิกกำหนดนโยบาย



ส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครด้วยการร่วมมือกันระหว่างรัฐบาล ชุมชน และการปกครองส่วนท้องถิ่น และให้การทำงานอาสาสมัครเป็นกิจกรรมพื้นฐานที่พลเมืองทุกคนพึงมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ ด้วยการประกาศให้ปี ค.ศ. 2012 เป็นปีแห่งพุดมพลัง (Year of Active Ageing) และส่งเสริมการวิจัยเรื่องการทำงานอาสาสมัครเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสนับสนุนกลยุทธ์ในการสรรหาอาสาสมัคร การสร้างความผูกพันในการทำงานอาสาสมัครและการส่งเสริมให้อาสาสมัครได้ใช้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่ (Anja, Gerhard & Monika, 2011)

สำหรับประเทศไทยในปัจจุบันมีหลายองค์กรที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในสังคมผ่านการทำงานอาสาสมัคร เช่น สมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งชาติแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้จัดทำโครงการ “เพื่อนช่วยเพื่อน” โดยอบรมให้สมาชิกชมรมผู้สูงอายุเป็นอาสาสมัครดูแลเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ในชุมชน ซึ่งการดำเนินงานแม้จะเป็นการเยี่ยมเยียนได้ถามทุกข์สุขก็ตามแต่ก็เป็นการแสดงความเอื้ออาทรและการใช้ทุนทางสังคมให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน (ศรีประภา ลุนละวงศ์, 2555, 3) และนอกจากนี้ยังมีธนาคารสมองซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมผู้เกษียณอายุจากสาขาวิชาต่างๆ ที่ยังมีสุขภาพดี และมีความรู้ความสามารถร่วมพัฒนาประเทศผ่านการทำงานอาสาสมัครในปัจจุบัน มีสมาชิกวุฒิสภาธนาคารสมองอยู่ในทุกจังหวัดของประเทศไทย และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในชุมชนร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, 1-2)

จากแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในประเทศที่พัฒนาแล้วดังที่กล่าวมา แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของภาครัฐในการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในรูปแบบต่างๆ เพื่อรองรับในทุกกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลายทั้งในด้านความสนใจ ความรู้ความสามารถ อายุ อาชีพ รวมทั้งการสนับสนุนให้ประชาชนได้ร่วมเป็นแรงเสริมให้กับเจ้าหน้าที่ของภาครัฐที่มีจำนวนจำกัด ในขณะที่ประเทศมีความต้องการการพัฒนาและแก้ไขปัญหามากมาย และยังใช้การทำงานอาสาสมัครเป็นกลไกในการสร้างจิตสำนึกของการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศด้วยการมีส่วนร่วมช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนและสังคมของตนเอง โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญของการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในตัวอย่างจากประเทศพัฒนาแล้วที่สำคัญได้ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมของตนเอง
2. ส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในหลากหลายรูปแบบ
3. ส่งเสริมการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์

การดำเนินงานและแนวทางการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัคร

ความพร้อมในการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ

ในระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมาได้มีการศึกษาวิจัยในระดับสากลอย่างกว้างขวางเพื่อศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุเพื่อรองรับสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุที่หลายประเทศ

กำลังเผชิญ นักวิจัยจึงเริ่มค้นหาว่าทำไมผู้สูงอายุจึงสนใจที่จะทำงานอาสาสมัคร เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในกลุ่มผู้สูงอายุ โดยพบว่า เหตุผลที่ผู้สูงอายุสนใจร่วมทำงานอาสาสมัคร (National Volunteer & Philanthropy Center, 2007) ได้แก่

1. ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีเวลาว่างมากกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มประชากรวัยอื่น เพราะเกษียณจากการทำงานประจำแล้วจึงมีเวลาว่างมากขึ้น และยังสามารถมาร่วมทำกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ช่วงวัยอื่นอาจติดภารกิจจากงานประจำหรือการศึกษา
2. ผู้สูงอายุมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยเฉพาะมีความเข้าใจในผู้รับความช่วยเหลือที่เป็นผู้สูงอายุด้วยกันเป็นอย่างดี
3. ผู้สูงอายุบางรายมีความสนใจในกิจกรรมบางอย่างที่เป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งสนใจที่จะทำงานนั้นหรือต่อยอดกิจกรรมที่ตนสนใจ เช่น การทำเกษตรทฤษฎีใหม่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ผู้สูงอายุบางรายที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตจึงต้องการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่ตกทุกข์ได้ยากหรือเดือดร้อนหรือต้องการให้คืนกลับสู่สังคม
5. ผู้สูงอายุบางรายมีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสรรหาผู้บริจาค หรือแนะนำผู้สูงอายุที่มีศักยภาพมาเข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร จากความพร้อมในการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุจึงเป็นเหตุผลที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพได้เข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร เพราะนอกจากความรู้ความสามารถในการทำกิจกรรมแล้ว ผู้สูงอายุยังมีเครือข่ายสำหรับการต่อยอดหรือขยายผลของกิจกรรมอาสาสมัครไปยังชุมชนหรือพื้นที่อื่นๆ และมีเวลาที่จะทำงานอาสาสมัครได้อย่างต่อเนื่องจนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย นอกจากนี้การทำงานอาสาสมัครเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้กลับเข้าสู่การเป็นกำลังแรงงานของสังคมอีกครั้ง และทำให้ผู้สูงอายุได้ร่วมทำกิจกรรมกับคนในช่วงวัยอื่นในสังคม ซึ่งช่วยลดปัญหาช่องว่างระหว่างวัยและทำให้ผู้สูงอายุไม่ถูกผลักออกไปเป็นคนชายขอบของสังคม

ประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุ

จากความพร้อมในการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ นักวิจัยในระดับสากลจึงสนใจศึกษาประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครในกลุ่มผู้สูงอายุ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาส่งเสริมและจูงใจให้ผู้สูงอายุตัดสินใจเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครและทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาพบว่า มีการศึกษากลุ่มผู้สูงอายุเป็นระยะเวลายาว (Longitudinal Studies) เกี่ยวกับประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครในกลุ่มผู้สูงอายุ โดยสามารถสรุปประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุได้ 4 ประการ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อสุขภาพกาย

การศึกษาประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครที่มีต่อสุขภาพของอาสาสมัครผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่นักวิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ เช่น Americans' Changing Lives Survey, Assets and Health Dynamics Among the Oldest Old Study, Longitudinal Study of Aging



และ National Health Interview Survey เป็นต้น โดยแหล่งข้อมูลเหล่านี้เป็นการสำรวจข้อมูลขนาดใหญ่ ในระยะยาวอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับประชากร ซึ่งนักวิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในมิติต่างๆ ร่วมกับข้อมูลจากการรายงานตนเองเกี่ยวกับภาวะสุขภาพทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจและการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานอาสาสมัคร กับประโยชน์ที่มีต่อสุขภาพของอาสาสมัคร โดยประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครที่มีต่อสุขภาพกายของอาสาสมัครผู้สูงอายุที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ลดอัตราการเสียชีวิต ผู้สูงอายุที่ทำงานอาสาสมัครมีอัตราการเสียชีวิตต่ำหรือมีอายุที่ยืนยาวกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงานอาสาสมัคร เมื่อควบคุมตัวแปรที่มีผลต่อสุขภาพร่างกาย ได้แก่ ปัญหาสุขภาพ ความสามารถในการเคลื่อนไหว (Luoh & Herzog, 2002 ; Harris & Thoresen, 2005 ; Brown, Nesse, Vinokur & Smith 2003 ; Sabin, 1993 ; Mutchler, Burr & Caro, 2003)

1.2 ลดอัตราการเจ็บป่วย ผู้สูงอายุที่ทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการศึกษารายงานตนเองว่ามีสุขภาพดีขึ้น อัตราการเจ็บป่วยลดลง นอกจากนี้อาสาสมัครที่มีโรคประจำตัว หรือมีอาการเจ็บป่วยรุนแรงรายงานว่ามีภาวะสุขภาพดีขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่พวกเขาไม่ได้รับการบำบัดด้วยยาเพียงอย่างเดียว และทำให้การทำงานของสมองดีขึ้น (Lum & Lightfoot, 2005 ; Musick, Herzog & House, 1999 ; Arnstein, Vidal, Well-Federman, Morgan & Caudill, 2002 ; Pillemer, Wagenet, Goldman, Bushway & Meador, 2010)

1.3 เพิ่มความสามารถในการเคลื่อนไหวหรือการใช้ชีวิตประจำวัน ผู้สูงอายุที่ทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องรายงานตนเองว่า มีความสามารถในการเคลื่อนไหว การใช้ชีวิตประจำวัน การทำกิจกรรมต่างๆ และมีพัฒนาการทางร่างกายที่ดีขึ้น เนื่องจากการทำงานอาสาสมัครทำให้ผู้สูงอายุได้ออกกำลังกายผ่านการทำกิจกรรม ตั้งแต่เริ่มเดินทางออกจากที่พักจนถึงทำกิจกรรมอาสาสมัครแล้วเสร็จ ทำให้ร่างกายได้มีการเคลื่อนไหวและใช้กำลัง สิ่งเหล่านี้ช่วยชะลอความเสื่อมของร่างกาย บรรเทาอาการเจ็บปวด และลดข้อจำกัดทางด้านร่างกาย โดยเฉพาะกล้ามเนื้อและอวัยวะในส่วนของขา แขน และหลังที่จำเป็นต้องมีการยืดเหยียดอยู่เสมอ (Morrow-Howell, Hinterlong, Rozario & Tang, 2003 ; Pillemer, Wagenet, Goldman, Bushway & Meador, 2010 ; Hong & Morrow-Howell, 2010)

2. ประโยชน์ต่อสุขภาพจิต

การศึกษาประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครที่มีต่อสุขภาพจิตของอาสาสมัครผู้สูงอายุ ใช้วิธีการวิเคราะห์ผลจากการสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุในระยะยาว โดยให้อาสาสมัครรายงานตนเองเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานอาสาสมัคร ซึ่งประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครที่มีต่อสุขภาพจิตของอาสาสมัครผู้สูงอายุ ได้แก่

2.1 ลดภาวะซึมเศร้า จากการรายงานตนเองของอาสาสมัครผู้สูงอายุ พบว่า เมื่อได้ร่วมทำกิจกรรมอาสาสมัครทำให้มีภาวะซึมเศร้าลดลง และในการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานอาสาสมัครมีระดับภาวะซึมเศร้าต่ำกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำ เพราะการทำงานอาสาสมัครทำให้ผู้สูงอายุได้ออกไป

พบปะพูดคุยกับเพื่อนสมาชิกที่มีความเข้าอกเข้าใจในความเป็นผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุมีมุมมองต่อตนเอง ในทางบวกจากการได้ช่วยเหลือผู้อื่นและมีบทบาทสำคัญในสังคมอย่างชัดเจน นอกจากนี้การทำงาน อาสาสมัครอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ ผู้สูงอายุจึงเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจมิใช่ถูกบังคับ (Brown, Brown, R. M., House & Smith, 2008 ; Hong & Morrow-Howell, 2010 ; Musick & Wilson, 2003)

2.2 มีความพึงพอใจในชีวิต การทำงานอาสาสมัครทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าชีวิตมีเป้าหมายและ ช่วยให้ผู้สูงอายุผ่านช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านจากการทำงานประจำไปสู่การใช้ชีวิตหลังเกษียณได้ดี (Greenfield & Marks, 2004 ; Lum & Lightfoot, 2005 ; Musick, Herzong & House, 1999 ; Shmotkin, Blumstein & Modan, 2003) และยังพบว่า ความพึงพอใจในชีวิตของอาสาสมัครผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น เมื่ออาสาสมัครรับรู้ ถึงการเปลี่ยนแปลงของสุขภาพที่ดีขึ้นหลังจากได้เข้าร่วมทำงานอาสาสมัคร (Van, 2000) นอกจากนี้การทำงาน อาสาสมัครทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีความเชื่อมั่นและนับถือตนเองจากการได้ใช้ความสามารถในการช่วยเหลือ ผู้อื่น ในขณะที่เดียวกันการทำงานอาสาสมัครเปิดโอกาสให้อาสาสมัครได้พัฒนาตนเองและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากสังคม (Onyx & Warbuton, 2003)

นอกจากนี้การทำงานอาสาสมัครยังช่วยคงไว้ซึ่งบทบาทของการมีอำนาจเหนือผู้อื่น แม้ผู้สูงอายุจะยุติบทบาทจากการทำงานประจำแล้ว (Muthler, Burr & Caro, 2003)

2.3 ความสัมพันธ์ทางสังคมดีขึ้น การทำงานอาสาสมัครทำให้ผู้สูงอายุได้คงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ ทางสังคม ได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับเพื่อนอาสาสมัคร ผู้รับความช่วยเหลือ และชุมชน ซึ่งช่วยป้องกันการแยกตัว จากสังคมโดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับความยากลำบากในชีวิต และการทำงานอาสาสมัครทำให้ ผู้สูงอายุได้มีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้สูงอายุ ทำให้ไม่รู้เหงา ว้าเหว่ หรือถูกทอดทิ้ง (Harris & Thoresen, 2005 ; Fried, Carlson, Freedman, Frick, Glass, Hill, & Zeger, 2004 ; Mutchler, Burr & Caro, 2003 ; Musick & Wilson, 2003)

3. ประโยชน์ต่อชุมชน

การทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุเปรียบเสมือนการลงทุนทางสังคมให้กับชุมชน โดยเมื่อนำชั่วโมงการทำงานอาสาสมัครผู้สูงอายุมาคำนวณเป็นเม็ดเงินเช่นเดียวกับค่าจ้างรายชั่วโมง พบว่า อาสาสมัครผู้สูงอายุสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้หลายพันล้านบาท เช่น ในประเทศออสเตรเลีย ที่ประมาณการว่าชั่วโมงการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุในแต่ละปีสามารถคำนวณเป็นเม็ดเงินได้ ราว 4.9 - 8.1 พันล้านเหรียญสหรัฐอเมริกา (Ranzijn, Hardford, & Andrews, 2002) โดยอาสาสมัครผู้สูงอายุ เป็นกำลังสำคัญในการช่วยเหลือและพัฒนาชุมชน เนื่องจากการพัฒนาและแก้ปัญหาในระดับชุมชนต้องการ ผู้ที่มีความเข้าใจในปัญหาของชุมชนอย่างแท้จริง มีความผูกพันและทุ่มเทในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และมีเวลา ในการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันการทำงานอาสาสมัครส่งผลให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพ ที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งช่วยลดการเป็นภาระหรือการพึ่งพิงจากชุมชนด้วยเช่นกัน



4. ประโยชน์ต่อภาครัฐ

การทำงานอาสาสมัครเป็นการเปลี่ยนรูปแบบจากทำงานเพื่อมีรายได้ไปสู่การทำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และเปลี่ยนจากการทำงานเต็มเวลาเป็นการทำงานไม่เต็มเวลา (Part Time) การทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุจึงเป็นเสมือนการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุ หรือการยืดระยะเวลาในการใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในชีวิตที่ผู้สูงอายุมิมาช่วยเหลือชุมชนและสังคม (Gill, 2006) กลุ่มอาสาสมัครผู้สูงอายุจึงเป็นกำลังสำคัญของภาครัฐในการช่วยเติมเต็มความต้องการที่มีมากมายและหลากหลายของประชาชนในระดับชุมชนและสังคม และภายใต้งบประมาณของภาครัฐที่มีอยู่อย่างจำกัด

จะเห็นได้ว่าการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุเกิดประโยชน์ในหลายด้านทั้งต่อผู้สูงอายุและผู้รับความช่วยเหลือ ดังนั้นการทำงานอาสาสมัครจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างเสริมพลังให้กับผู้สูงอายุ โดยทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจหลังการเกษียณ และทำให้มุมมองของสังคมที่มีต่อผู้สูงอายุเปลี่ยนไปจากเดิมที่อาจมองว่าผู้สูงอายุ คือ ผู้รับความช่วยเหลือหรือเป็นภาระที่สังคมต้องดูแล แต่การทำงานอาสาสมัครทำให้ผู้สูงอายุได้สวมบทบาทของการเป็นผู้ให้ และเป็นพลังของสังคมในการช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศร่วมกับหน่วยงานของรัฐและประชาชนในช่วงวัยอื่นๆ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือองค์กรอาสาสมัครควรให้ความสำคัญในเรื่องการจูงใจให้ผู้สูงอายุที่มีความพร้อมมาเข้าร่วม ทำงานอาสาสมัคร และสนับสนุนให้ได้ทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องด้วยการบริหารจัดการงานอาสาสมัครผู้สูงอายุอย่างเข้าใจและเหมาะสม

แนวทางการบริหารจัดการงานอาสาสมัครผู้สูงอายุ

จากประโยชน์ของการทำงานอาสาสมัครในกลุ่มผู้สูงอายุดังที่กล่าวมา การจูงใจผู้สูงอายุให้เข้าร่วมทำงานอาสาสมัครและทำงานได้อย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันบริหารจัดการแบบบูรณาการ โดยนำผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องและตัวแบบการบริหารจัดการองค์กรอาสาสมัครผู้สูงอายุในต่างประเทศมาใช้เป็นแนวทางออกแบบการบริหารจัดการการทำงานอาสาสมัครของผู้สูงอายุ เพื่อให้ครอบคลุมในประเด็นที่สำคัญและทำให้เกิดกระบวนการทำงานอาสาสมัครผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน ผู้เขียนได้นำเสนอตัวแบบการบริหารจัดการงานอาสาสมัครสำหรับผู้สูงอายุ ของศูนย์อาสาสมัครและการกุศลแห่งชาติของประเทศสิงคโปร์ เนื่องจากมีบริบทใกล้เคียงสังคมไทยและมีประสบการณ์ในการบริหารงานอาสาสมัคร ของผู้สูงอายุมาอย่างต่อเนื่อง (National Volunteer & Philanthropy Center, 2008, 13-19) ซึ่งได้กำหนดแนวทางการบริหารงานอาสาสมัครที่สำคัญสำหรับผู้สูงอายุไว้ ดังนี้

1. การออกแบงานอาสาสมัคร เนื่องจากผู้สูงอายุบางท่านมีข้อจำกัดทางกายภาพ ดังนั้นในการออกแบบกิจกรรมหรือมอบหมายงานจำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับความพร้อมของอาสาสมัครแต่ละคน เช่น การออกแรงยกของ การใช้สายตาเป็นเวลานาน หรืองานที่ต้องยืนหรือเดินอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรอำนวยความสะดวกในขั้นตอนการทำงานต่างๆ ให้กับอาสาสมัครผู้สูงอายุ เช่น การจัดพิมพ์เอกสารด้วยตัวอักษรที่มีขนาดใหญ่เพื่อความสะดวกในการมองเห็น การจัดกิจกรรมให้แล้วเสร็จโดยใช้เวลาไม่นานเกินไป หรือมีช่วงเวลาที่พักระหว่างกิจกรรม

2. การสรรหาอาสาสมัคร วิธีการสรรหาอาสาสมัครที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การชักชวนหรือบอกต่อโดยสมาชิกเดิม แต่ในขณะเดียวกันการสรรหาผ่านสื่อต่างๆ จะทำให้เข้าถึงผู้สูงอายุจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น หนังสือเวียนของหน่วยงานรัฐ หนังสือพิมพ์ จดหมายข่าว ฯลฯ โดยข้อความหรือหัวข้อข่าวต้องสามารถจูงใจให้ผู้สูงอายุได้ เช่น แสดงให้เห็นความน่าเชื่อถือขององค์กรอาสาสมัครรางวัลที่องค์กรเคยได้รับ คำบอกเล่าถึงความประทับใจจากอาสาสมัคร และที่สำคัญคือการแสดงให้เห็นว่าการทำงานอาสาสมัครทำให้ผู้สูงอายุแตกต่างจากผู้สูงอายุโดยทั่วไป

3. การคัดเลือกและมอบหมายงานที่เหมาะสม จากปัญหาจำนวนอาสาสมัครที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้บางครั้งการมอบหมายงานเป็นไปตามความจำเป็นของสถานการณ์มากกว่าความสนใจหรือความต้องการของอาสาสมัคร ซึ่งปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องมีการตัดสินใจทำงานอาสาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในกลุ่มสมาชิกใหม่ ดังนั้นสิ่งสำคัญคือ ผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีการคัดกรองคุณสมบัติของอาสาสมัครให้สอดคล้องกับความต้องการ หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ทั้งนี้จำเป็นต้องอธิบายให้อาสาสมัครเข้าใจตั้งแต่ตอนรับสมัคร โดยต้องไม่บังคับให้อาสาสมัครทำงานที่ไม่เหมาะสม เพราะอาจทำให้อาสาสมัครไม่บรรลุเป้าหมายตามความตั้งใจและไม่มีความสุขในการทำงาน

4. การจัดฝึกอบรมให้กับอาสาสมัคร เพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุมีความพร้อมและทำงานอาสาสมัครได้อย่างมั่นใจโดยเฉพาะกับสมาชิกใหม่ ทั้งนี้มีการฝึกอบรมในหลากหลายรูปแบบที่เหมาะสมกับอาสาสมัครผู้สูงอายุ เช่น การใช้ระบบพี่เลี้ยงโดยให้สมาชิกเก่าดูแลสมาชิกใหม่ การจัดอบรมแบบไม่เป็นทางการเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง หรืออาจใช้การบรรยายร่วมกับอาสาสมัครในกลุ่มวัยอื่นตามความเหมาะสม และควรมีการสอบถามข้อเสนอแนะจากการจัดอบรมกับอาสาสมัครผู้สูงอายุด้วย เพื่อนำมาใช้พัฒนาและปรับปรุงการจัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

5. การดูแลสมาชิก เพื่อให้เกิดการทำงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องและสมาชิกมีความสุขในการร่วมกิจกรรม ผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องเอาใจใส่ในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกแต่ละคน เพื่อเข้าใจในความต้องการและปัญหาของอาสาสมัครแต่ละคน โดยปฏิบัติต่ออาสาสมัครผู้สูงอายุบนพื้นฐานของการให้ความเคารพนับถือในฐานะผู้เสียสละ โดยเฉพาะกับกลุ่มอาสาสมัครที่มีศหรือตำแหน่งงานก่อนเกษียณอยู่ในระดับสูง และต้องมีการสื่อสารไปยังสมาชิกอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง

6. การยอมรับและการรักษาอาสาสมัครให้ทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง อาสาสมัครผู้สูงอายุควรได้รับการยอมรับในผลงานของพวกเขาอย่างเหมาะสมทั้งแบบรายบุคคลและกลุ่ม โดยการจัดกิจกรรมเพื่อแสดงการขอบคุณ หรือชื่นชมในผลงานของอาสาสมัครผู้สูงอายุ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการตามความเหมาะสม และมีช่วงเวลาของการให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์สำหรับการทำงาน

7. การทบทวนผลการดำเนินงาน เพื่อติดตามความคืบหน้าการดำเนินงาน โดยทำการสำรวจระดับความพึงพอใจของสมาชิก ให้ข้อเสนอแนะแก่สมาชิก และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งครอบคลุมไปถึงการสอบถามปัญหาที่สมาชิกอาสาสมัครพบเจอและช่วยกันหาแนวทางแก้ไข



8. การสัมภาษณ์เมื่อสมาชิกอาสาสมัครลาออก โดยเป้าหมายของการสัมภาษณ์เมื่อสมาชิกอาสาสมัครลาออก คือ ทำให้ทราบมุมมองจากอาสาสมัครสำหรับนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรอาสาสมัคร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ของสมาชิกแต่ละคน และควรเป็นการพูดคุยกันในลักษณะไม่เป็นทางการเพื่อให้สมาชิกรู้สึกสบายใจที่จะเล่าเรื่องราวต่างๆ ให้ฟัง

จากแนวทางการบริหารจัดการงานอาสาสมัครผู้สูงอายุดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าในทุกขั้นตอนมีความสำคัญต่อการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในกลุ่มผู้สูงอายุ ตั้งแต่กระบวนการออกแบบงานที่เหมาะสมไปจนถึงการรักษาอาสาสมัครผู้สูงอายุให้ทำงานอาสาสมัครได้อย่างต่อเนื่อง โดยอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติต่ออาสาสมัครผู้สูงอายุด้วยความเคารพและให้เกียรติ ทั้งนี้การบริหารจัดการงานอาสาสมัครผู้สูงอายุอาจไม่ได้มีความแตกต่างอย่างชัดเจนจากอาสาสมัครในกลุ่มอื่นๆ แต่ประเด็นที่สำคัญคือ ความเข้าใจในความต้องการและข้อจำกัดของอาสาสมัครผู้สูงอายุ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรอาสาสมัครบรรลุตามเป้าหมาย และทำให้การทำงานอาสาสมัครช่วยสร้างเสริมพลังในผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรทำให้หลายประเทศเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุรวมทั้งในประเทศไทยที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 จึงเป็นประเด็นที่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญและหาแนวทางรองรับได้อย่างเหมาะสม ในการศึกษาบทเรียนจากประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและมีนโยบายการสร้างเสริมพลังในผู้สูงอายุ เช่น สิงคโปร์ ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรปจึงเป็นสิ่งจำเป็น ผลการศึกษาพบว่า การทำงานอาสาสมัครช่วยสร้างเสริมพลังให้กับผู้สูงอายุด้วยการกลับเข้าสู่การเป็นกำลังสำคัญในการร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตน โดยการนำความรู้และประสบการณ์ที่ตนเองมีมาทำประโยชน์ให้ผู้อื่น และในขณะเดียวกันการทำงานอาสาสมัครทำให้ผู้สูงอายุได้เรียนรู้ที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ และการทำงานอาสาสมัครยังเป็นประโยชน์ต่อตัวของอาสาสมัครผู้สูงอายุทั้งในด้านสุขภาพกายและจิตใจ ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังการเกษียณอายุและดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี ภายใต้กระบวนการบริหารจัดการงานอาสาสมัครสำหรับผู้สูงอายุในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม เพื่อรองรับข้อจำกัดของอาสาสมัครผู้สูงอายุและทำให้เกิดความยั่งยืนในการดำเนินงานสำหรับในประเทศไทยเริ่มมีโครงการที่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมผู้สูงอายุให้ทำงานอาสาสมัครตามที่ผู้สูงอายุมีความถนัดและสนใจ เช่น โครงการเพื่อนช่วยเพื่อนของสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยและโครงการวุฒิสภาอาสาสมัครของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการทำงานอาสาสมัครช่วยสร้างเสริมพลังให้กับผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี จึงควรได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสนับสนุนการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องเพื่อเติมเต็มองค์ความรู้สำหรับการส่งเสริมการทำงานอาสาสมัครในผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ . (2553).
แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทพปัญญาวิสัย.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักปลัดกระทรวง ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2553). **สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2552.** กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
ศรีประภา ลุนละวงศ์. (2555). มองไปข้างหน้าเตรียมพร้อมรับสังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society).
เพื่อนสุขภาพ. 6(6), 1-7.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **ธนาคารสมอง.** กรุงเทพฯ:
สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สิทธิชัย ธรรมเสนห์. (2555). รูปแบบการจัดการธุรกิจบริการสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย. **วารสาร
วิชาการมหาวิทยาลัยพาร์อิสเทออร์น.** 6(1), 88-99.
- Anja, E. G. ; Gerhard, N. & Monika, R. (2011). **Volunteering by older people in the EU.** Dublin:
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Arnstein, 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.
- 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.
- Gibson, C. H. (1991). A concept analysis of empowerment. **Journal of Advanced Nursing.** 16(3),
354-362.
- Gill, Z. (2006). **Older people and volunteering.** Adelaide: Government of South Australian,
Office for Volunteers.
- 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.
- Ju-Hyun, K.. (2010). Productive ageing of the elderly in Japan. **Korean Social Science**.1(2010), 1-26.
- 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.
- Morrow-Howell, N. ; Hinterlong, J. ; Rozario, P. & Tang, F. (2003). Effect of volunteering on the well-being of older adults. **Journal of Gerontology: Social Science**. 58B(3), 37–45.
- 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. & 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. E.; Burr, J. A. & Caro, F. G. (2003). From paid worker to volunteer: leaving the paid workforce and volunteering in later life. **Social Forces**, 87, 1267-1294.
- National Volunteer & Philanthropy Center. (2008). **Doing good well**. Singapore: National Volunteer & Philanthropy Center.
- Onyx, J. & Warburton, J. (2003). Volunteering and health among older people: a review. **Australian Journal on Volunteering**. 22(2), 65–69.
- Pillemer, K.; Wagenet, L. P.; Goldman, D.; Bushway, L. & Meador, R. H. (2010). Environmental volunteering in later life: benefits and barriers. **Generations**. 33(4), 58-62.
- Ranzijn, R.; Hartford, J. & Andrews, G. (2002). Ageing and the economy: costs and benefits. **Australasian Journal on Ageing**. 21(3), 145 151.
- Robert, G. J. ; Kimberly, S. & Nathan, D. (2007). **The health benefit of volunteering: a review of recent research**. Washington DC: Corporation for National and Community Service.
- Sabin, E. P. (1993). Social relationships and mortality among the elderly. **Journal of Applied Gerontology**. 12(1), 44-60.
- Shmotkin, D. ; Blumstein, T. & Modan, B. (2003). Beyond keeping active: concomitants of being a volunteer in old-old Age. **Psychology and Aging**. 18(3), 602-607.



- Van, W. M. (2000). Differential benefits of volunteering across the life course. *Journal of Gerontology Social Sciences*. 55B(5), 308–318.
- Volunteering Australia. (2012). *State of Volunteering in Australia*. Retrieved 8 February 2017, from <https://www.volunteeringaustralia.org/wp-content/uploads/State-of-Volunteering-in-Australia-2012.pdf>.
- Wallerstein, N. & Bernstein E. (1988). Empowerment education: freire's ideas adapted to health education. *Health Education Quarterly*. 15(4), 379-94.
- WHO. (2002). *Active ageing: a policy frame work*. Spain: World Health Organization.