

หัวข้อคุณิพนธ์ รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย
ชื่อและนามสกุล นางพรรณอร วันทอง
แขนงวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพร เสียนสลาย

คุณิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาเอก เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2562

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.ดิน ปรัชญพฤทธิ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพร เสียนสลาย)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล หนิมพานิช)

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)

ชื่อคุณวุฒิพนธ์ รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

ผู้วิจัย นางพรพรรณ วันทอง รหัสนักศึกษา 4583000205 **ปริญญา** ปริญญาคุณวุฒิปันจิติ (รัฐประศาสนศาสตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย

(3) รองศาสตราจารย์ ดร.สุพร เสียนสลาย **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย (2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละปัจจัยคัดสรรรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยตามแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (3) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย และ (4) นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผสมผสานการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลนครของประเทศไทย จำนวน 466,434 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 384 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เกรงซี และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และ (2) กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครของประเทศไทย จำนวน 150 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความมีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยเลขคณิต การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรมลิสเรล

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาพรวม กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุมีความเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ มี 2 ด้านที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญอยู่ในระดับสูง คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านประสิทธิผลองค์กร ส่วนอีก 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มี 6 ด้านที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญ อยู่ในระดับสูง คือ ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านสมรรถนะองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ และด้านประสิทธิผลองค์กร และมี 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (2) องค์ประกอบทุกตัวที่นำมาใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละปัจจัยคัดสรรรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย (3) ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ชุดประชาชนผู้สูงอายุ เป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติ โดยพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กรได้รับอิทธิพลโดยตรงมาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร และปัจจัยทั้งหมดทำนายตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้ร้อยละ 75.70 ส่วนชุดผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติ โดยพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้รับอิทธิพลโดยตรงมาจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และปัจจัยทั้งหมดทำนายตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้ร้อยละ 31.70 และ (4) รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สมรรถนะองค์กร การมีส่วนร่วม และมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ซึ่งปัจจัยทุกตัวส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

คำสำคัญ รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Dissertation title: Elderly Social Welfare Management Model of Local Administrative Organizations in Thailand

Researcher: Mrs. Phan-on Wanthong; **ID:** 4583000205;

Degree: Doctor of Philosophy (Public Administration); **Dissertation Advisors:** (1) Dr.Chira Prateep, Associate Professor; (2) Dr.Kittipong Keatwatcharachai, Assistant Professor; (3) Dr.Suraporn Siansalai, Associate Professor. **Academic year:** 2019

Abstract

The objectives of this research were fourfold: (1) to examine the management situations; (2) to analyze the confirmatory factors of each selected aspect in the structural equation model; (3) to investigate causal relationships with the elderly social welfare management model; and (4) to present the appropriate ways of the elderly social welfare management model in Thailand.

The dissertation is mixed – methods by survey and descriptive approaches. Both groups of samples consist of 384 elderly persons who stayed in the metropolitan municipality area in Thailand and 150 administrators and officers concerning the elderly social welfare work. Also, questionnaires and focus group discussions were used as research instruments. The following statistics were analyzed: frequency, percentage, means, standard deviation, one-sample t-test, confirmatory factor analysis, and path analysis with the program LISREL.

Research findings showed that: (1) overall of the elderly social welfare management of the local administrative organizations in Thailand, in the elderly group, was at a moderate level and in a group of administrators and officers at a high level. Individually, indicated that the elderly group had two aspects at a high level, namely information technology and communication and effectiveness. Moreover, five components were at a moderate level. In addition, a group of administrators and officers, six aspects wise at a high level: transformational leadership, strategic management, organization competency, participation, the standard for helping elderly people, and effectiveness. Also, there was only one aspect at a moderate level; (2) every component that was studied as crucial confirmatory factors of each selected aspect of the elderly social welfare management of the local administrative organizations in Thailand; (3) causal relationship with the structural equation model of the elderly social welfare management model of the local administrative organizations in Thailand, in term of elderly group, the goodness of strongly fit statistics were explored. It revealed that the organization's effectiveness received a direct effect from strategic management, the standard for helping elderly people, information technology and communication, transformation leadership, and organization competency. It was found that those aspects could predict the dependent variable (organization effectiveness) at 75.70 percent. In terms of the administrator and officer group, it revealed that the organization's effectiveness received a direct effect from the participation aspect, transformation leadership, strategic management, and information technology and communication. Also, it was found that the above aspects could predict the dependent variable (organization effectiveness) at 31.70 percent at .05 level of significance; and (4) the appropriate model for managing the elderly social welfare works of the local administrative organizations in Thailand, there were transformational leadership, strategic management, information and communication technology, organizational competency, participation and the standard of assistance for the elderly

Keywords: Elderly Welfare Management Model, Local Administrative Organization

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ปริญญาวิชัย และ รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตนพันธุ์ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ที่ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก แนะนำ ชี้แนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนของการวิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการทุกท่านที่ ประสิทธิ์ประสาทวิชา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ดิน ปรัชญพฤทธิ์ ประธานสอบคณบดีนิพนธ์ และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. จุมพล หนิมพานิช และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพร เสี้ยนสลาย คณะกรรมการสอบคณบดีนิพนธ์ ที่ให้ความเมตตาและให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทนต์ ศรีไสย์ ที่ได้ให้คำปรึกษา พร้อมทั้งให้แนวคิด คำแนะนำ ทางด้านสถิติการวิจัย และขอขอบพระคุณท่านอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ท่านสุทธิพงษ์ จุลเจริญ และผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย และการสนทนากลุ่มวิจัย และขอขอบคุณ ดร.พิเชษฐ์ วันทอง ที่ให้กำลังใจและให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนทุกด้านเกี่ยวกับการเรียนและการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้สูงอายุ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าที่พึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเป็นกตัตัญญูกตเวทิตาแด่ บิดา มารดา และ ขอมอบสักการะแด่ คณาจารย์ และ ผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน

พรรณอร วันทอง

พฤศจิกายน 2562

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 เป็นต้นมาได้ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยได้รับการยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลาง ในด้านสังคมที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนส่งผลให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศยากจน ศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยทุกช่วงวัยยังคงเป็นปัจจัยท้าทายสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ แม้ว่าการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะ การศึกษา บริการสาธารณสุข โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ และการคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ ของคนไทยมีความครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงมีปัญหาเรื่องคุณภาพการให้บริการที่มีมาตรฐานแตกต่างกันระหว่างพื้นที่ ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักที่ทำให้ประเทศไทยยังคงมีปัญหาความเหลื่อมล้ำในหลายมิติขณะที่ปัญหาด้านความยากจนยังคงเป็นประเด็นท้าทายในการยกระดับการพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้นและแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 47 ระบุเกี่ยวกับสิทธิของบุคคลไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ ผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย มีสิทธิได้รับการป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และในมาตรา 48 กำหนดว่าสิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ ส่วนหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ ในมาตรา 71 มีสาระสำคัญกำหนดไว้ว่ารัฐพึงเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคม จัดให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนาการสร้างสรรค์สุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีจิตใจเข้มแข็ง รวมตลอดทั้งส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาให้ไปสู่ความเป็นเลิศและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพและความสามารถสูงขึ้น ให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ

คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และในมาตรา 76 ยังระบุว่ารัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็วไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560, น. 12 - 19)

นอกจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ให้ความสำคัญกับการดูแล คุณภาพชีวิตของประชาชนแล้ว ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยังได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ที่มุ่งการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทของสังคมสูงวัย รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตและการมีส่วนร่วมเป็นพลัง ในสังคมสำหรับคนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้พิการและผู้สูงวัย โดยการเชื่อมโยงระบบข้อมูลสวัสดิการ รายบุคคล และการพัฒนาระบบการให้บริการสวัสดิการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน ธุรกิจ หรือองค์กรประชาสังคม เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบสวัสดิการถ้วนหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้มีมาตรการพิเศษเพื่อให้สามารถระบุตัวกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ และให้ความคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการอย่างเฉพาะเจาะจง กลุ่มเป้าหมายผู้มีรายได้น้อย ยากจนและผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติซ้ำซ้อน สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส นอกจากนี้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มุ่งให้ภาครัฐยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่าง สะดวกรวดเร็ว โปร่งใส การให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากล ปรับรูปแบบและวิธีการดำเนินการของภาครัฐมีลักษณะที่เบ็ดเสร็จ ครบวงจร และหลากหลายรูปแบบตามความต้องการของผู้รับบริการ เชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน และแหล่งข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์การจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อการพัฒนานโยบาย และการให้บริการภาครัฐ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการสาธารณะตั้งแต่ต้นจนจบ กระบวนการ

เพื่อให้สามารถติดต่อกับราชการได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส เสียค่าใช้จ่ายน้อยและตรวจสอบได้ (ยุทธศาสตร์ชาติ พุทธศักราช 2561 – 2580, 2561, น. 12 - 68) และควรมีการประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติทุกปีเพื่อให้เกิดประสิทธิผล และทราบถึงข้อจำกัดในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาต่อไป

สำหรับประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุมาตั้งแต่ พ.ศ. 2548 และกำลังจะก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุ ระดับสมบูรณ์ใน พ.ศ. 2564 หมายถึง สังคมที่มีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด โดยคาดการณ์ว่า ใน พ.ศ. 2574 ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุระดับสูงสุด คือ มีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด การเข้าสู่สังคมสูงอายุ สาเหตุหนึ่งมาจากประเทศไทยประสบความสำเร็จในการวางแผนครอบครัว ในช่วง พ.ศ. 2515 - 2538 ทำให้ประชากรเพิ่มช้าลงอย่างมาก เมื่อ 50 ปีก่อนประชากรไทยเคยเพิ่มด้วยอัตราที่สูงกว่าร้อยละ 3 ต่อปี แต่ปัจจุบันอัตราเพิ่มประชากรได้ลดต่ำลงเหลือเพียงร้อยละ 0.5 ต่อปี (สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2559) นอกจากนี้ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่เกิดขึ้นพ.ศ. 2544 ก็มีผลสำคัญที่ทำให้อายุเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้น ผู้สูงอายุของประเทศไทย ใน พ.ศ. 2560 มีจำนวนทั้งสิ้น 11,312,447 คน เป็นชายจำนวน 5,083,681 คน (ร้อยละ 44.94) และหญิง 6,228,766 คน (55.06) โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงวัย โดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวัยต้น (60 - 69 ปี) ร้อยละ 57.4 กลุ่มวัยกลาง (70 - 79 ปี) ร้อยละ 29 และกลุ่มวัยปลาย (80 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 13.6 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) และผลกระทบจากการเข้าสู่สังคมสูงอายุที่มีต่อการพัฒนาประเทศและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะยาว ทั้งประเด็นงบประมาณ เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยรวมด้านงบประมาณของภาครัฐ ปัจจุบันภาครัฐใช้งบประมาณดูแลผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปีตามสัดส่วนของผู้สูงอายุ การจัดสรรงบประมาณเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตั้งแต่ พ.ศ. 2552 รัฐบาลจัดสรรงบประมาณสำหรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำนวน 21,963,075,000 บาท จนถึงปัจจุบันใช้งบประมาณ 66,359,650,800 บาท ส่วนงบประมาณด้านสุขภาพ ผลการศึกษาจากโครงการการประมาณค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพจากผลของการสร้างเสริมสุขภาพ TDRI สนับสนุน โดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พบว่า ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของประเทศไทยในอดีตถึงปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมดของรัฐบาลมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ประมาณการค่าใช้จ่าย ด้านสุขภาพของไทยในอีก 15 ปีข้างหน้าตามหลัก OECD จะมีค่าประมาณ 4.8 - 6.3 แสนล้านบาท เมื่อผนวกกับปัจจัยสังคมสูงวัย ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นไปถึง 1.4 - 1.8 ล้านล้านบาท ซึ่งหากใน พ.ศ. 2575 รัฐบาลยังไม่ออกมาตราการควบคุมพฤติกรรมการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ คาดว่าจะทำให้ค่าใช้จ่ายสูงขึ้นไปถึง 2.2 ล้านล้านบาท (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2560) รวมถึงปัญหาการดำเนินงาน

ด้านผู้สูงอายุของประเทศไทยที่ผ่านมา พบว่า การขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นการทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการ มีความซ้ำซ้อนทั้งในเชิงประเด็นและพื้นที่ มีหลายหน่วยงานที่ดำเนินการด้านผู้สูงอายุ เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้ปัญหาของกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ไม่เอื้อต่อการดำเนินงานและขาดฐานข้อมูลผู้สูงอายุ ตั้งแต่ข้อมูลประชากรสูงอายุ ผู้สูงอายุที่เข้ารับบริการของภาครัฐ หรือความต้องการของผู้สูงอายุ จึงไม่สามารถแสดงให้เห็นผลการทำงานในภาพรวมของประเทศ ส่งผลต่อการประเมินสถานการณ์และการกำหนดนโยบายในระดับต่าง ๆ ดังนั้น ทุกภาคส่วนจึงต้องทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการเพื่อนำนโยบายด้านผู้สูงอายุไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562, น. 8) และยังคงคล้อยกับรายงานของกรมกิจการผู้สูงอายุในปี พ.ศ.2560 เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการผู้สูงอายุ พบว่า 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำ ผู้บริหารยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านผู้สูงอายุและด้านสังคม 2) ขาดการบูรณาการการทำงานของเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ 3) ชมรม เครือข่ายผู้สูงอายุไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนอย่างเต็มที่ 4) งบประมาณไม่เพียงพอ 5) องค์กรผู้สูงอายุขาดความเข้มแข็งและขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบเฉพาะ 6) ภาาิ/เครือข่ายมีภาระงานเยอะ 7) เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ 8) ข้อจำกัดเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ไม่เอื้อต่อการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ 9) ขาดฐานข้อมูลผู้สูงอายุ 10) นโยบายไม่สอดคล้องกันกับแนวปฏิบัติ 11) การเมืองในพื้นที่ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2560) นอกจากนี้จากผลการศึกษาวิจัยของ สุดารัตน์ สุดสมบุรณ์ (2557, น. 73) พบว่า การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทยยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น 1) ขาดการบูรณาการและขาดความต่อเนื่อง ซึ่งหมายถึงการดำเนินงานด้านสวัสดิการผู้สูงอายุแยกส่วนระหว่างงานด้านสุขภาพกับงานด้านสังคม กระจายความรับผิดชอบตามหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐ 2) ขาดการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง 3) ความไม่พร้อมของงบประมาณและการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านผู้สูงอายุโดยตรง และ 4) สวัสดิการสังคมที่รัฐจัดให้กับผู้สูงอายุยังไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้สูงอายุ ไม่สามารถตอบสนองปัญหาได้อย่างแท้จริงและไม่ครอบคลุมผู้สูงอายุได้ทั้งหมด แต่ประเด็นที่สำคัญ คือ บุตรหลานหรือคนในครอบครัวขาดความตระหนักถึงความสำคัญของผู้สูงอายุ

จากสถานการณ์ที่ประเทศกำลังก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายด้านผู้สูงอายุของประเทศไทย ทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – พ.ศ.2564) ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีการทำงานที่เหมาะสมตามศักยภาพและประสบการณ์ มีรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิต มีการสร้างเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ

เพื่อป้องกันหรือชะลอความทุพพลภาพและโรคเรื้อรังต่างๆ การวางแผนการออมเพื่อวัยเกษียณ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความจำเป็นทางกายภาพให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ การพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งในด้านการจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างบูรณาการ และการพัฒนาชุมชนที่มีศักยภาพ และความพร้อมให้เป็นต้นแบบของการดูแลผู้สูงอายุ เพื่อขยายผลไปสู่ชุมชนอื่น ตลอดจนการพัฒนานวัตกรรมในการใช้ชีวิตประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ โดยให้มีการผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และการสร้างความเสมอภาคเพื่อรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ (คนธรส เหล่าประเสริฐ, 2559, น. 9-10)

หน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจในการดูแลให้บริการสาธารณะแก่ผู้สูงอายุคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นที่จัดทำบริการสาธารณะในระดับรองจากรัฐ โดยการบริการสาธารณะที่จัดทำเป็นการบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับความต้องการของคนในท้องถิ่น เป็นภารกิจที่เป็นไปเพื่อสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้น และเป็นภารกิจที่ใกล้ชิดกับคนในท้องถิ่นเป็นอย่างมาก (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2547, น. 11) และภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประเทศเป็นอย่างมาก คือ ภารกิจในการสงเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ที่ได้กำหนดให้เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ต้องทำในประการหนึ่ง คือ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีอำนาจหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งได้กำหนดกรอบทิศทาง และแนวทางการดำเนินงาน รูปแบบการถ่ายโอน และหน้าที่การจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในมาตรา 16 (10) กำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะด้านการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ อันได้แก่ สถานสงเคราะห์คนชรา เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุในชุมชน โดยถ่ายโอนจากกรมประชาสงเคราะห์ไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2548) ด้วยภารกิจดังกล่าว กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้กำหนดมาตรฐานในการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ จำนวน 6 มาตรฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อได้ใช้เป็นกรอบในการทำงานด้านการจัดสวัสดิการทางสังคมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ซึ่งได้แก่ 1) มาตรฐานด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล 2) มาตรฐานด้านรายได้ 3) มาตรฐานด้านที่พักอาศัย 4) มาตรฐานด้านนันทนาการ 5) มาตรฐานด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง

6) มาตรฐานด้านการสร้างบริการทางสังคม และเครือข่ายการเกื้อหนุน (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, 2552, น. 19) นอกจากนี้แล้วพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์เพื่อพิทักษ์สิทธิ ค้ำชูครอบครัว สนับสนุนให้เกิดการจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุครอบคลุมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน และยังรวมถึงการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา การมีงานทำและมีอาชีพที่เหมาะสม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี

จากแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุซึ่งอยู่ในวัยพึ่งพิงทางเศรษฐกิจ สังคมและสุขภาพทำให้การดูแล และพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ ผลต่อภาระงบประมาณของภาครัฐ และค่าใช้จ่ายของครัวเรือนในการจัดสวัสดิการทางสังคมของผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นเงินเบี้ยยังชีพ การอำนวยความสะดวกทางด้านการคมนาคม การบริการสาธารณสุข เงินสงเคราะห์งานศพ ภาครัฐจึงควรสนับสนุนให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ ดังนั้นการที่ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคต ประชากรที่มีอยู่อายุยืนน่าจะเป็นเรื่องที่แสดงให้เห็นว่าสังคมไทยไม่ว่าใน เมืองหรือชนบท มีการเอาใจใส่ดูแลรักษาสุขภาพกาย ใจ และภาวะทางอารมณ์ของผู้สูงอายุ แต่ในทาง เดียวกันทุกภาคส่วนต้องเตรียมการล่วงหน้าให้พร้อมทุกด้าน โดยเฉพาะด้านสาธารณสุข ที่ต้อง เตรียมการสำหรับผู้สูงอายุที่เปรียบเสมือนไม้ใกล้ฝั่งที่ต้องการความเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิด

เพื่อให้ได้สารสนเทศและองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเทศไทย ที่มีความน่าเชื่อถือตามหลักวิชาการด้วย กระบวนการวิจัย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุ เพราะการวิจัยนับเป็นกิจกรรมพัฒนาปัญญาเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่นุชนีย์เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาวิธีการดำรงชีวิตทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมให้ดีขึ้น การวิจัยได้มีบทบาทต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ทั้งต่อการพัฒนาในส่วนเฉพาะตัวมนุษย์เองหรือแม้แต่ด้านสังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การค้าระหว่างประเทศ การเมืองการปกครองและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยที่ผ่านมาช่วยทำให้ประเทศไทยสามารถพึ่งพาตนเองในทางปัญญาไปได้อีกขั้นหนึ่ง และยังเป็นการสร้างรากฐานของการพัฒนาประชากรชาวไทยให้สามารถเข้าใจปัญหาของประเทศและร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่สำคัญ การศึกษาวิจัยจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถค้นพบข้อเท็จจริงและได้องค์ความรู้ใหม่ ที่สามารถนำผลการศึกษามากำหนดเป็นนโยบายขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยได้จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิจัย เรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย เพื่อสังเคราะห์และนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิผลต่อไป

2. คำถามการวิจัย

2.1 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยอยู่ในระดับใด

2.2 องค์ประกอบสำคัญของแต่ละปัจจัยคัดสรรตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมีองค์ประกอบใดบ้าง

2.3 ปัจจัยใดบ้างมีอิทธิพลทางตรงทาง และ/หรือ ทางอ้อมต่อรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model)

2.4 รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิผลเป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

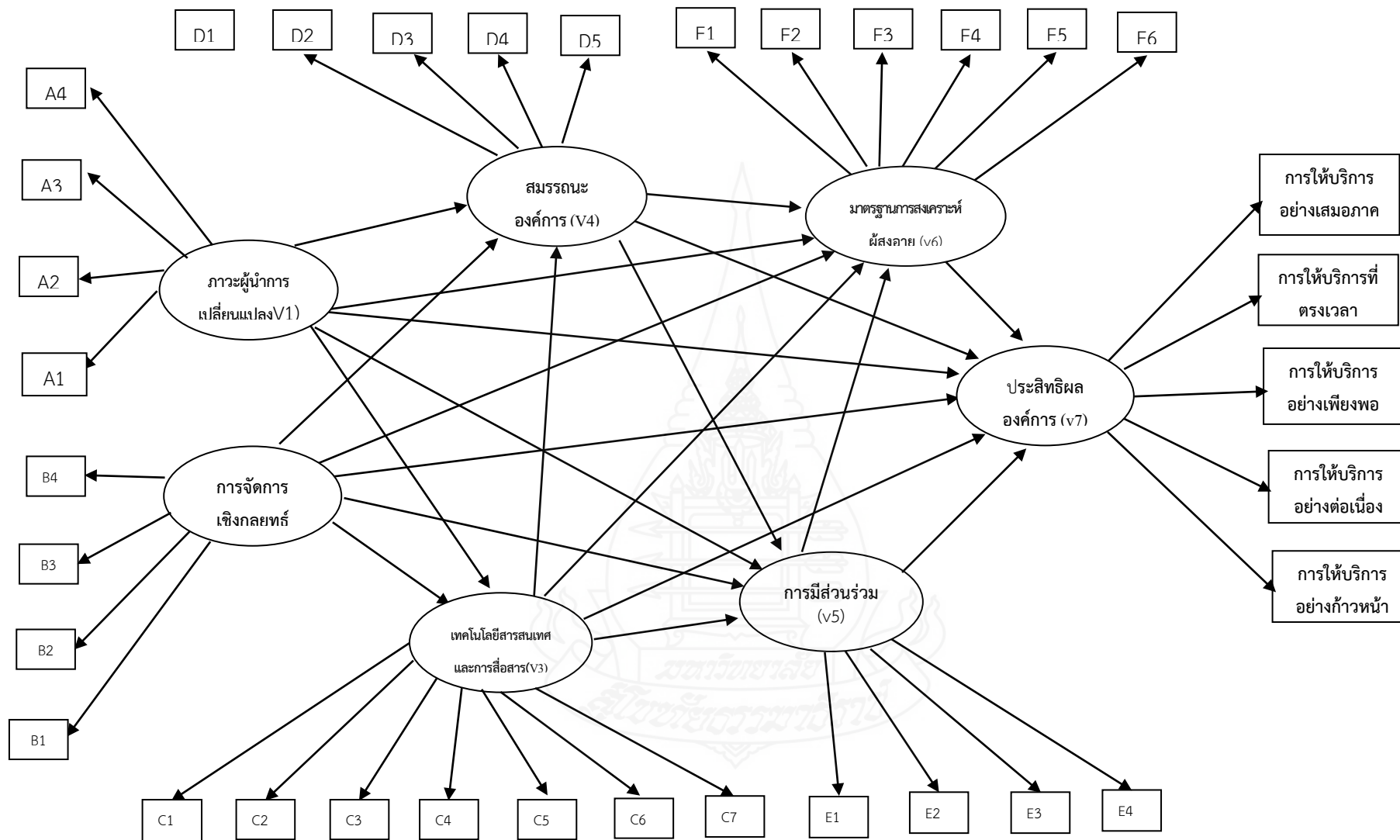
3.2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละปัจจัยคัดสรรรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model)

3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

3.4 เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดกรอบการวิจัยตามแบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

5. สัญลักษณ์ตัวแปร

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงสัญลักษณ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

สัญลักษณ์	ตัวแปรสังเกตได้
ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (V1)	
A1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
A2	การสร้างแรงบันดาลใจ
A3	การกระตุ้นทางปัญญา
A4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (V2)	
B1	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร
B2	การกำหนดกลยุทธ์
B3	การปฏิบัติตามกลยุทธ์
B4	การประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์
ตัวแปรแฝงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (V3)	
C1	ระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม
C2	ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ
C3	ระบบสารสนเทศประชาชน
C4	ระบบสารสนเทศด้านเทคนิค
C5	ระบบการวางแผนการบริการและโครงการ
C6	ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล
C7	ระบบการจัดการสารสนเทศ

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปรสังเกตได้
ตัวแปรแฝงสมรรถนะองค์การ (V4)	
D1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์
D2	การบริการที่ดี
D3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
D4	จริยธรรม
D5	ความร่วมมือแรงร่วมใจ
ตัวแปรแฝงด้านการมีส่วนร่วม (V5)	
E1	การมีส่วนร่วมการวางแผน
E2	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
E3	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
E4	การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล
ตัวแปรแฝงด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ (V6)	
F1	ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล
F2	ด้านรายได้
F3	ด้านที่พักอาศัย
F4	ด้านนันทนาการ
F5	ด้านความมั่นคงทางสังคมฯ
F6	ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายเกื้อหนุน
ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลองค์การ (V7)	
G1	การให้บริการอย่างเสมอภาค
G2	การให้บริการที่ตรงเวลา
G3	การให้บริการอย่างเพียงพอ
G4	การให้บริการอย่างต่อเนื่อง
G5	การให้บริการอย่างก้าวหน้า

6. สมมติฐานการวิจัย

6.1 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยในภาพรวมและในรายข้ออยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

6.2 องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละปัจจัยคัดสรรที่นำมาใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยตามแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Model)

6.3 ปัจจัยคัดสรรทุกตัวมีอิทธิพลทางตรงทาง และ/หรือ ทางอ้อมต่อรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยตามแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยเป็นไปตามสมมติฐานดังนี้

แบบจำลองที่ 1 (Model 1): ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

แบบจำลองที่ 2 (Model 2): ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ/หรือ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก ปัจจัยการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยผ่านปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

แบบจำลองที่ 3 (Model 3): ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ปัจจัยการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร และ/หรือ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยผ่านปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

แบบจำลองที่ 4 (Model 4): ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และ/หรือ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร โดยผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

แบบจำลองที่ 5 (Model 5): ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ และ/หรือ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม โดยผ่านปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

7. ขอบเขตการวิจัย

7.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

7.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) ประชาชนผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลนคร ทั้ง 30 แห่งของประเทศไทย จำนวน 466,434 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2560, กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น) (2) ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุของเทศบาลนคร ทั้ง 30 แห่งของประเทศไทย ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน รองนายกเทศมนตรี 1 คน ปลัดเทศบาล 1 คน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกองสวัสดิการสังคม 2 คน รวมจำนวน 150 คน

7.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) ประชาชนผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลนคร ทั้ง 30 แห่งของประเทศไทย จำนวน 466,434 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2560, กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน สุทรรณ ศรีไสย์, 2551, น. 132-133) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน และ (2) ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุของเทศบาลนคร ทั้ง 30 แห่งของประเทศไทย ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน รองนายกเทศมนตรี 1 คน ปลัดเทศบาล 1 คน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกองสวัสดิการสังคม 2 คน รวมจำนวน 150 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมด 150 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

7.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะการบริหารจัดการ เรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ซึ่งมีเนื้อหาในการศึกษาประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร ด้านสมรรถนะองค์การ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านมาตรฐานการส่งค
 เคราะห์ผู้สูงอายุ และด้านประสิทธิผลองค์การ

7.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเป็นตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร
 จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับ ประกอบด้วย ตัว
 แปรแฝง (Latent Variable) 7 ตัวแปร และ ตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 35 ตัวแปร ดังนี้

7.3.1 ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต
 (Observed Variable) 4 ตัว คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ บาส และ
 อโวลีโอ (Bass and Avolio, 1994) และ เบรินน์ (Burns, 1987, p. 55-80)

7.3.2 ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต
 (Observed Variable) 4 ตัว คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ 2) การกำหนดกลยุทธ์
 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 4) การประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี
 ของ เดส และ มิลเลอร์ (Dess and Miller, 1993), วีเลน และ ฮังเกอร์ (Whelen and Hunger, 2002),
 ทอมสัน และ สตรีคแลนด์ (Thompson and Strickland, 1995), วีลริช (Wehrich, 1990)

7.3.3 ตัวแปรแฝงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวแปร
 เชิงสังเกต (Observed Variable) 7 ตัว คือ ประกอบด้วย 7 ระบบ คือ 1) ระบบประมวลผลสวัสดิการ
 สังคม 2) ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ 3) ระบบสารสนเทศประชาชน 4) ระบบสารสนเทศ
 ด้านเทคนิค 5) ระบบการวางแผนการบริการและโครงการ 6) ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล
 7) ระบบการจัดการสารสนเทศ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ ศรีศักดิ์ จามรมาน (2549)

7.3.4 ตัวแปรแฝงสมรรถนะองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed
 Variable) 5 ตัว คือ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญใน
 งานอาชีพ 4) จริยธรรม และ 5) ความร่วมแรงร่วมใจ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ โบยาสซีส (Boyatzis,
 1999), ซีเวลล์ (Zwell, 2000), สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993), สำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2557)

7.3.5 ตัวแปรแฝงด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed
 Variable) 4 ตัว คือ 1) การมีส่วนร่วมการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3) การมีส่วนร่วม
 ในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี
 ของ เชอร์รี่ อาร์นสไตน์ (Sherry Arnstein, 1969), โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1980),
 เซนเทนเดอร์ (Szentendre), อภิญา กังสนรักษ์ (2544) และ อคิน รพีพัฒน์ (2547)

7.3.6 ตัวแปรแฝงด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 6 ตัว คือ

1) มาตรฐานด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล 2) มาตรฐานด้านรายได้ 3) มาตรฐานด้านที่พักอาศัย 4) มาตรฐานด้านนันทนาการ 5) มาตรฐานด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง 6) มาตรฐานด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2557)

7.3.7 ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 5 ตัว คือ

1) การให้บริการอย่างเสมอภาค 2) การให้บริการที่ตรงเวลา 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีของ คาร์เมรอน (Cameron, 1981), ควิน และ รอชเบริกซ์ (Quinn and Rohrbaugh, 1983), เอสซี โอนี (Etzioni, 1964), เวอร์มา (Verma, 1986), มิลเลท (Millett, 1954), ร็อบบิ้น (Robbins, 1987), ไทโบด์ว และ ฟาวิลล่า (Thibodeaux and Favilla, 1996) และ กิลเบิร์ต และ พาร์ฮิซการ์ (Gilbert and Parhizgari, 2000)

7.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัย คือ เทศบาลนครของประเทศไทย

7.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย คือ ตุลาคม 2560 – ตุลาคม 2562 รวมระยะเวลา 24 เดือน

8. นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการ เป็นสิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ของระหว่างชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะได้ง่ายขึ้น และทำให้เห็นภาพหรือข้อความเกี่ยวกับการลำดับขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อสร้างสัญลักษณ์ที่แท้จริงที่เป็นรูปธรรมและเป็นระบบ

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่ประกอบด้วยชุดของกิจกรรมอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นการงานบริหารที่ต้องทำโดยมีหลักเกณฑ์ที่กำหนดจากทฤษฎีการศึกษาโดยรอบคอบ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุด ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การ

สภาพการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินการจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ของเทศบาลนครในประเทศไทย ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการ เชิงกลยุทธ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านมาตรฐาน การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ด้านสมรรถนะองค์กร และด้านประสิทธิผลองค์กร

สวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ หมายถึง กิจกรรมเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพผู้สูงอายุเพื่อเป็นการ พัฒนาคน อันจะนำประโยชน์ไปสู่ตนเองครอบครัวและสังคม ซึ่งส่งผลไปถึงความเจริญก้าวหน้า ของประเทศชาติส่วนรวมมาตรการป้องกัน และการส่งเสริมสวัสดิการในสังคมให้ดีขึ้นด้วย อันจะ นำไปสู่ความมีคุณภาพชีวิตขั้นมูลฐานที่ดีของประชาชนเพื่อให้ประชาชนดำเนินชีวิตในสังคมได้ อย่างมีความสุขตามสมควรแก่สภาพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการและ ความพึงพอใจมากกว่าที่เป็นอยู่ โดยกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการสูงขึ้นด้วยวิธีทำให้ผู้ตาม มีความสำนึกในความสำคัญ และคุณค่าของจุดมุ่งหมายผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่า ผลประโยชน์ส่วนตัว ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง เป็นที่ ยกย่อง เคารพนับถือ สรรพหาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้ที่มศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง แต่จะประพฤติตนเพื่อให้ เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา แสดงความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงาม ของอนาคต สร้างและสื่อความหวังที่ผู้ตามต้องการอย่างชัดเจน แสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพัน ต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะ สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาใน หน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน มองปัญหาและ การเผชิญกับสถานการณ์เก่าด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทาง

แก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ มีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาพร้อม โดยจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข และพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนา เอาใจใส่ในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์ผลและเติบโตของแต่ละคน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งระบบมากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต มอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการตัดสินใจและปฏิบัติการด้านการบริหารเพื่อกำหนดผลงานขององค์กรตามแผนระยะยาว เพื่อหาวิธีการสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง วิธีการจัดการที่คำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสมขององค์กรกับสถานะแวดล้อมองค์กร แรงผลักดันต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กร ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

2. การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การนำข้อมูลและความรู้ต่างๆ จากการกำหนดทิศทางขององค์กร และการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก และภายในขององค์กรมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ รวมทั้งการประเมิน และคัดเลือกกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุดการตัดสินใจวางแผนกลยุทธ์ที่ดีมีศักยภาพแนวทางการแก้ไขปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน การระบุปัญหา การแสวงหาข้อมูล การระบุทางเลือก การประเมินทางเลือก การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ได้จัดทำและคัดเลือกไว้ในมาปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ การดำเนินกลยุทธ์จะเกี่ยวกับการแปลงกลยุทธ์และนโยบายไปสู่การกระทำด้วยการพัฒนาแผนการดำเนินงานในรายละเอียดในรูปแบบของโครงการงบประมาณและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน

4. การประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความจำเป็น

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้สำหรับสวัสดิการสังคม ระบบที่จะสามารถนำมาใช้ประยุกต์ได้ ประกอบด้วย 7 ระบบ คือ

1. ระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบกระบวนการของสวัสดิการสังคมและกิจกรรมใดๆ ก็แล้วแต่ เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถจ่ายเงินประกันสังคมคืนให้แก่ประชาชนได้ทันทีหากเกิดเหตุการณ์ใดๆ

2. ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ หมายถึง ระบบการนำฐานข้อมูลศูนย์กลางพร้อมกับรายละเอียดเกี่ยวกับการให้บริการ ตลอดจนการจัดเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วนของสำนักงานสวัสดิการสังคมและองค์กรที่ไม่ใช่ของรัฐอื่นๆ เพื่อสามารถจัดการบริการและประสานงานกับองค์กรต่างๆ ได้รวดเร็วขึ้น

3. ระบบสารสนเทศประชาชน หมายถึง ระบบฐานข้อมูลกลางสำหรับลูกค้าของสำนักงานสวัสดิการสังคม โดยสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล และการตรวจสอบคุณลักษณะต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนการวางแผนงานในระหว่างระดับต่างๆ ภายในองค์กรได้

4. ระบบสารสนเทศด้านเทคนิค หมายถึง ระบบเครือข่ายและศูนย์การทำงานคอมพิวเตอร์ เพื่อเจ้าหน้าที่ทุกคนภายในองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลเอกสารต่างๆ ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ และติดต่อถึงกันได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

5. ระบบการวางแผนการบริการและโครงการ หมายถึง ระบบการเก็บข้อมูลที่ปรับปรุงและถูกต้องแล้วสำหรับโครงการที่กำลังดำเนินอยู่หรือกำลังจะเกิดขึ้น ดังนั้นจึงช่วยทำให้สามารถตรวจสอบ และติดตามความคืบหน้าของโครงการ ตลอดจนการวางแผนงานด้านการให้บริการ

6. ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล หมายถึง ระบบฐานข้อมูลส่วนกลางของบุคลากร ทำให้ช่วยในการจัดการและฝึกอบรมบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. ระบบการจัดการสารสนเทศ หมายถึง ระบบที่ช่วยในการดึงข้อมูลจากระบบที่กล่าวมาแล้วข้างต้นและดำเนินการจัดทำรายงานต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้มีการเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการและแม่นยำมากยิ่งขึ้น โดยส่งผลดีต่อการวางแผนและการจัดการภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี

สมรรถนะองค์กร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคน อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสมรรถนะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายความรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงาน และกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

2. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน หมายถึง ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตน และของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

4. การบริการเป็นเลิศ หมายถึง การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือประชาชนเป็นหลัก

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้นๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย และการตัดสินใจของรัฐ ซึ่งผู้วิจัยเลือกศึกษา 4 องค์ประกอบ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) คือ การกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญ เป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจรวมถึงการเลือกนโยบาย และประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) เป็นขั้นที่ผู้บริหารมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจแทนตน เป็นการดำเนินการตามแผนและโครงการที่ได้กำหนดไว้ การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) เป็นการให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และการพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม ซึ่งเป็นผลประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน ค้นหาข้อดี ข้อเสีย และแนวทางแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ หมายถึง มาตรฐานที่กำหนดมาจากการประมวลและสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการจัดสวัสดิการสังคมและการบริการสาธารณะแก่ผู้สูงอายุและข้อกำหนดตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และสรุปเป็นพื้นฐานแนวทางการจัดบริการสงเคราะห์ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 6 ประการ คือ

1. มาตรฐานด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล หมายถึง การจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ การบริการตรวจสุขภาพที่บ้าน การบริการให้ความรู้ แนะนำ การดูแลสุขภาพที่ถูกรักษาให้กับผู้ดูแลผู้สูงอายุ บริการตรวจสุขภาพประจำปี บริการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพและโรคร้ายไข้เจ็บเป็นรายบุคคล ออกบัตรประจำตัวให้กับผู้สูงอายุเพื่อรักษาฟรีในโรงพยาบาล ผู้สูงอายุมีสิทธิรับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลโดยไม่ต้องเสียค่ารักษาพยาบาล การบริการทางการแพทย์และการบริการสาธารณสุขที่จัดไว้ โดยให้ความสะดวกและรวดเร็วแก่ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ บริการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ และบริการด้านกายภาพบำบัด

2. มาตรฐานด้านรายได้ หมายถึง จัดสวัสดิการด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุที่ยากจนและไม่มีแหล่งพึ่งพิงที่เพียงพอ ส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุในชุมชน การช่วยเหลือค่าครองชีพประจำวัน จ่ายเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ การช่วยเหลือด้านค่าโดยสารยานพาหนะตามความเหมาะสมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้ส่วนลดในรายการต่าง ๆ และให้ทุนประกอบอาชีพที่เหมาะสม

3. มาตรฐานด้านที่พักอาศัย หมายถึง บ้านพักคนชราซึ่งเป็นบริการที่พักรักษาที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพ ร่างกาย และอารมณ์ ผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาทางการเงินหรือปัญหาอื่นๆ อันเป็นเหตุจำเป็นที่ต้องแยกออกจากครอบครัว หรือผู้มีรายได้น้อยสถานพยาบาลซึ่งเป็นบริการที่พักรักษาสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการรักษาพยาบาลเป็นประจำและต่อเนื่อง หรือต้องการการดูแลรักษาอย่างใกล้ชิด บ้านพักคนชราที่ต้องเสียค่าบริการส่วนหนึ่งบริการครอบครัวอุปการะซึ่งเป็นบริการที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียว หรือไร้ที่พึ่ง และการจัดที่พักอาศัยและเครื่องนุ่งห่มให้ตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง

4. มาตรฐานด้านนันทนาการ หมายถึง การจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ เพื่อเป็นศูนย์กลาง ข่าวสาร แหล่งพบปะสังสรรค์ของผู้สูงอายุ รวมทั้งเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ทัศนศึกษาด้านศาสนา ด้านศิลปวัฒนธรรม และชมรมชาติศูนย์บริการผู้สูงอายุ เพื่อให้การปรึกษาแก่ผู้สูงอายุ และสมาชิก ในครอบครัว เป็นสถานที่ออกกำลังกาย เล่นกีฬา พักผ่อนหย่อนใจ ทำงานอดิเรก สโมสรผู้สูงอายุ เพื่อเป็นศูนย์รวมของผู้สูงอายุในการพักผ่อน ออกกำลังกาย พบปะสังสรรค์ การรับบริการตรวจ สุขภาพ การเรียนอาชีพ การเรียนภาษา การรับปรึกษาปัญหา การบำเพ็ญประโยชน์ให้สังคม เช่น สอนหนังสือ เล่านิทาน สอนดนตรี สอนลีลาศ ตลอดจนการเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุที่เจ็บป่วยและพิการ บริการนันทนาการ งานรื่นเริงในวันนักขัตฤกษ์ การจัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกับเยาวชน คนใน ชุมชน กลุ่มเครือข่าย และการทัศนศึกษาแหล่งธรรมชาติ ศาสนสถาน แหล่งท่องเที่ยวนอกสถานที่

5. มาตรฐานด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง หมายถึง โอกาสในการศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าถึงข้อมูลข่าวสารและ บริการทางสังคม การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่น การสงเคราะห์การจัดการศพตามประเพณี จัดตั้งศูนย์บริการ ทางสังคมผู้สูงอายุ ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน จัดฌาปนกิจสงเคราะห์ ลดหย่อนภาษีเงิน ได้ให้แก่บุตร ซึ่งเป็นผู้อุปการะเลี้ยงดูผู้สูงอายุที่เป็นบุพการีและไม่มีรายได้ หรือมีรายได้น้อยกว่า 30,000 บาท จัดให้มีกฎหมายและแนวปฏิบัติในการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของผู้สูงอายุ ส่งเสริม ให้ผู้สูงอายุได้อยู่กับครอบครัวอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่องจนวาระสุดท้าย รณรงค์ให้คนใน ครอบครัว และชุมชนเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ ส่งเสริมค่านิยมในการอยู่ร่วมกันกับผู้สูงอายุ ส่งเสริม สมาชิกในครอบครัวให้มีศักยภาพในการดูแลผู้สูงอายุ โดยการให้ความรู้และข้อมูลแก่ผู้ดูแล ผู้สูงอายุเกี่ยวกับบริการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ บริการด้านกฎหมาย เพื่อป้องกันรักษาความปลอดภัย สิทธิ และสวัสดิการ การช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกรังแกหรือถูกแสวงหา ประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายหรือถูกทอดทิ้ง การให้คำแนะนำ ปรึกษา หรือดำเนินการอื่นที่ เกี่ยวข้องในทางคดี หรือในทางการแก้ไขปัญหาครอบครัว

6. มาตรฐานด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน หมายถึง ศูนย์เอนกประสงค์ สำหรับผู้สูงอายุ ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุในเวลากลางวัน บริการเยี่ยมบ้าน ระบบดูแลผู้สูงอายุในชุมชน บริการชุมชนเคลื่อนที่ไปในพื้นที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะพื้นที่ห่างไกล จัดตั้งระบบเฝ้าระวัง เกื้อกูล และดูแล ผู้สูงอายุโดยชุมชน จัดให้มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในชุมชน ให้ความรู้ความสามารถให้กับผู้ดูแล ผู้สูงอายุและอาสาสมัครผู้ดูแล สนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีเครือข่ายช่วยเหลือซึ่งกันและกันในชุมชน บริการแม่บ้าน โดยการจัดส่งแม่บ้านไปช่วยเหลือผู้สูงอายุในการทำงานบ้านต่างๆ

ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง และปรากฏว่าผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทำให้บรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. การให้บริการอย่างเสมอภาค หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานภาครัฐที่มีฐานคติที่ว่าทุกคนเท่าเทียมกัน ในแง่มุมของกฎหมายไม่มีการแบ่งแยกศักดิ์ชั้นในการให้บริการ ประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานการให้บริการเดียวกัน

2. การให้บริการที่ตรงเวลา หมายถึง ในการบริการจะต้องมองว่าการให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะถือว่าไม่มีประสิทธิผลเลยถ้าไม่มีการตรงเวลา ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน

3. การให้บริการอย่างเพียงพอ หมายถึง การให้บริการสาธารณะต้องมีลักษณะมีจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม ความเสมอภาคหรือการตรงเวลา จะไม่มีความหมายเลยถ้าจำนวนการให้บริการที่ไม่เพียงพอ และสถานที่ตั้งที่ให้บริการสร้างความไม่ยุติธรรมให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ

4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์ของสาธารณะชนเป็นหลัก ไม่ใช่ยึดตามความพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้

5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน การเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้น โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงสภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

2. ได้รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

3. แนวทางการวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวอย่างให้ผู้ที่สนใจนำไปศึกษาต่อยอดเพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย 9.4 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาวางระบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

10. ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะตัวแปร 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ด้านสมรรถนะองค์กร และด้านประสิทธิผลองค์กร เท่านั้น ซึ่งอาจมีตัวแปรอื่นนอกเหนือจากที่ผู้วิจัยศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร
2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบที่เสนอ จึงไม่ได้ศึกษารายละเอียดในทุกประเด็นที่มีหรือประเด็นอื่นที่ไม่ได้กำหนดในกรอบการวิจัย
3. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นตัวแทนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในเรื่องความเข้าใจในระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” ครั้งนี้ มุ่งศึกษาเพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย และเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สรุปเป็นองค์ความรู้เพื่อประกอบการวิจัยโดยมีเนื้อหาสาระที่สำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุและสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ
4. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุต่างประเทศ
5. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ
 - แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์
 - แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะองค์กร
 - แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
 - แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
6. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

รูปแบบ หรือ Model ความหมายโดยทั่วไปแล้วจะหมายถึง สิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

ความหมายของรูปแบบ

ลองแมน (Longman, 1987, pp. 668) ให้ความหมายของรูปแบบหมายถึง หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริง หรือแบบจำลอง หรือสิ่งของที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง

กู๊ด (Good, 1973, pp. 370) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง หรือทำซ้ำ เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิ หรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมกันเป็นตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม

คีฟส์ (Keeves, 1988, pp. 559) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัย หรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผล ซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริง หรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, น. 965) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลัก หรือเป็นแนว ซึ่งเป็นที่ยอมรับแสดงว่าเป็นสิ่งนั้นๆ

สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555, น. 13) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง แบบอย่างในการดำเนินการใดๆ ที่แสดงหรืออธิบายให้เห็นถึงโครงสร้างทางความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่ศึกษาให้สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือซับซ้อนก็ได้เช่นกัน โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับลักษณะของปรากฏการณ์ วัตถุประสงค์ของผู้สร้าง และการพัฒนารูปแบบเป็นสำคัญ

ปรีชาติ ชมชื่น (2555, น. 10) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่ใช้เป็นตัวแทน เป็นชุดปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นหลักการ แนวคิดที่แสดงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ให้เห็นเป็นภาพหรือข้อความอย่างง่ายเกี่ยวกับการลำดับขั้นตอนการปฏิบัติเชิงแผนผัง หรือทำเลียนแบบ เพื่อสร้างสัญลักษณ์ที่แท้จริงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นรูปธรรมและเป็นระบบ

ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์ (2540, น. 21-24) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่าง แต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ

2. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

3. รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก

4. รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำ (validity) และความน่าเชื่อถือ (reliability) แล้วสามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติ

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการ เป็นสิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคมที่เหมือนของจริงทุกอย่าง เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะได้ง่ายขึ้น และทำให้เห็นภาพหรือข้อความเกี่ยวกับการลำดับขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อสร้างสัญลักษณ์ที่แท้จริงที่เป็นรูปธรรมและเป็นระบบ

ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันซึ่งนักวิชาการด้านต่าง ๆ ก็ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันออกไป สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น ได้แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ (Keeves, 1988, pp. 561-565)

1. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้น นักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น รูปแบบการสอนของ Joyce and Weil เป็นต้น

3. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษา

4. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

Keeves (1988, pp. 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวมๆ (associative relationship)
2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น สามารถถูกตรวจสอบได้ โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจจะศึกษา ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ดังนี้

บราวน์ และ โมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980, pp. 16-17) ได้ตั้งแคะระห้องค์ประกอบของรูปแบบจากแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบ กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

นิวัตร นาคะเวช (2554, น. 214) ได้นำแนวคิดเชิงระบบมาศึกษารูปแบบการบริหาร และสรุปไว้ว่ามีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์
2. หลักการบริหารจัดการ
3. ระบบโครงสร้างการบริหาร

4. กลยุทธ์การดำเนินงาน

5. ภาพความสำเร็จ

ศักดิ์จิต ภาสจิตต์ (2550, น. 226-227) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบพื้นฐาน ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย หลักการ การมีส่วนร่วม และการกำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้

2. องค์ประกอบโครงสร้าง

3. องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน

4. องค์ประกอบด้านการสนับสนุน

พิเชฐ โพธิ์ภักดี (2553, น. 159-160) สรุบบองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

2. โครงสร้างและสาระสำคัญของรูปแบบ

3. การนำสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ

มีศิลป์ ชินภักดี (2555, น. 22) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ส่วนสถาบันหรือ องค์การ ประกอบด้วย เทคโนโลยี โครงสร้าง บทบาท และเป้าหมายหรือความคาดหวัง

2. ส่วนบุคคล ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ กระบวนการบริหาร การตัดสินใจ สั่งการและความต้องการ

3. ส่วนสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ชุมชน แหล่งเรียนรู้ เศรษฐกิจ และการมีส่วนร่วม สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555, น. 16) ไมตรี บุญทศ (2554, น. 149-153) และ ปรีชาดิ ชมชื่น (2555, น. 12) ได้สรุบบองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันว่าควรมีองค์ประกอบหลักดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ

3. ระบบงาน และกลไกของรูปแบบ

4. วิธีดำเนินงานของรูปแบบ

5. แนวการประเมินรูปแบบ

การพัฒนาารูปแบบ

การสร้างรูปแบบเป็นการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบใหม่ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นเทคนิควิธีการวิจัยที่ใช้ศึกษาปัญหาที่เน้นความคิดเห็น และการตัดสินใจ

ของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลัก ซึ่งกระบวนการเคลฟายมีลักษณะสำคัญ 4 ประการดังนี้ (วิระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2557, น. 198-209)

1. กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยต้องทำการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและ ความชำนาญในเรื่องที่ศึกษา ขนาดของกลุ่มที่เพียงพออยู่ระหว่าง 10-15 คน หากผู้เชี่ยวชาญมีขนาดตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมากจนคงที่ ซึ่งผู้วิจัยที่ใช้เทคนิคเคลฟายมักนิยมนำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 17 คน

2. กำหนดประเด็นแนวโน้มน้ำและสร้างเครื่องมือในการวิจัย การเก็บข้อมูลจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญ ซึ่งจะใช้แบบสอบถามปลายเปิดและแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตรฐานประมาณค่า

3. ทำเคลฟายรอบที่หนึ่ง โดยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลกว้างๆ จากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้คำถามปลายเปิด การเก็บข้อมูลรอบนี้ต้องชี้แจงจุดมุ่งหมายของการเก็บ

4. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในรอบที่หนึ่ง ทั้งนี้ต้องทำการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด เพื่อนำไปให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ที่ปรากฏในข้อความทุกประเด็น จัดทำแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายปิดในรูปมาตรฐานประมาณค่าสำหรับเก็บข้อมูลในรอบที่สอง

5. ทำเคลฟายรอบที่สอง ในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับข้อมูลย้อนกลับเชิงสถิติที่เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวม ผวนด้วยคำตอบเดิมของตนเองแล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่

6. ทำเคลฟายรอบที่สามหรือสี่ ขึ้นอยู่กับการได้ข้อสรุปที่มีนัยนทามติ โดยปกติการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเคลฟายอย่างน้อยที่สุดจะต้องใช้สองรอบ แต่ไม่ควรเกิน 4 รอบ

7. สรุปและอภิปรายผล โดยการเสนอแนวโน้มน้ำที่มีนัยนทามติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้การกำหนดระดับความสอดคล้องทางความคิดหรือการหาจันทามติในเทคนิคเคลฟาย สามารถกำหนดได้ด้วยค่าสถิติ 2 ประเภท โดยประเภทแรกกำหนดด้วยค่าร้อยละ เพื่อแสดงให้เห็นอัตราส่วนผู้ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าอยู่ในระดับใด ประเภทที่สอง เป็นการชี้สถิติที่วัดแนวโน้มน้ำเข้าสู่ส่วนกลาง เพื่อบ่งบอกระดับความคิดเห็นของกลุ่มในลักษณะสรุปรวม และแสดงค่าสถิติการกระจาย เพื่อให้ทราบระดับความแตกต่างทางความคิดเห็นของสมาชิกว่ามีมากน้อยเพียงใด

การตรวจสอบรูปแบบ

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบ เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณภาพ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ อาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ (อุทุมพร จามรมาน, 2541, น. 23)

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง และเหตุผลระหว่างตัวแปร

2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ การประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามเวลา (Across Time) กลุ่มตัวอย่าง (Samples) หรือสถานที่ได้ (Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากร โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ 2.1) การสร้างรูปแบบใหม่ หรือ 2.2) การปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

สมาน อัสวภูมิ (2550, น. 9) ได้เสนอแนวทางในการตรวจสอบรูปแบบที่เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัยและพัฒนารูปแบบไว้ 3 วิธีดังนี้

1. การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 15-20 คน พร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. การตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา โดยผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนานักลคที่เกี่ยวข้องผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้น แล้วให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา วิชาภคั ประเมินรูปแบบทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะต่อไป

3. การตรวจสอบโดยการทดลอง โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริง หรือเหตุการณ์จำลอง ตามแบบแผนที่ออกแบบไว้ เพื่อสังเกต รวบรวมข้อมูล และความเห็นต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบ คือ แบบจำลองที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างชุดของปัจจัยที่ทำให้เห็นภาพที่เป็นรูปธรรม ซึ่งการสร้างรูปแบบไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอน คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบประกอบด้วย การมีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องทีศึกษา และเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวส่วนใหญ่มุ่งขึ้นอยู่กัปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจจะศึกษา องค์ประกอบของรูปแบบโดยสรุปประกอบด้วย วัตถุประสงค์ หลักการบริหารจัดการ ระบบโครงสร้างการบริหาร

กลยุทธ์การดำเนินงาน และภาพความสำเร็จ และในการพัฒนารูปแบบ มีการดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน การสร้างรูปแบบ การตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบ และการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ ในการตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีทั้งการวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณภาพ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ แนวทางการตรวจสอบมี 3 วิธี คือ การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา และการตรวจสอบโดยการทดลอง

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การที่มนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติที่ในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน หรือการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและความสุข มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการบริหารทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ และทำให้กล่าวได้ว่า ที่ใดมีประเทศที่นั่นย่อมมีการบริหาร ซึ่งคำว่า การบริหาร จะมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันกับคำว่า การจัดการ การบริหารการพัฒนาและการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ดังนี้

ความหมายของการบริหาร

มีนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้ดังนี้ เทเลอร์ (Taylor, 1991) ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอนาคตที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ส่วน ดรึคเคอร์ (Drucker, 2001) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุนรวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม และ เชอเมอร์โฮม (Schermerhorn, 1999, p. G-2) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/ Directing) หรืออำนวยการ และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุด มุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน เช่นเดียวกับ

ฟรีแมน (Freemen, 1992, p. 3) ให้ความหมายการบริหารว่าเป็นกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ และการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กร และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนบาร์โทล และมาร์ติน (Bartol & Martin, 1997, p. 6) ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ โดยการวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำและการควบคุม ด้านเฮร์เบิร์ต (Herbert, 1947, p. 3) ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ในส่วนของนักวิชาการประเทศไทย มีผู้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายท่านทั้งใกล้เคียงและแตกต่างกัน เช่น ดิน ปรัชญพทุทธิ (2535) มองการบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการ หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจ หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับกรนำเอานโยบาย สาธารณะไปปฏิบัติ ส่วนสมยศ นาวิการ (2544) มองว่าการบริหารตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Administration และคงใช้คำว่า Management ได้เช่นเดียวกัน ซึ่งการบริหารหรือการทำงานนี้ ได้มีการศึกษาและรวบรวม ขึ้นเป็นระบบ มีการค้นคว้ารวบรวมขึ้นเป็นทฤษฎี จึงเห็นได้ว่าการบริหารเป็นศาสตร์ เป็นวิทยาศาสตร์ ซึ่งเรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า Administrative science หรือ Management science ขณะที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, น. 3-5) ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนสัญญา เศรษฐพิทยากุล (2546, น. 2) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การตั้งเป้าหมายและพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นตลอดเวลา

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ โดยการวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำและการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กร และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

กระบวนการทางการบริหารการจัดการ

บาร์โทล และมาร์ติน (Bartol & Martin, 1997, p. 7) ได้นำเสนอกระบวนการจัดการประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือกำหนดการทำงานขององค์กรไว้ล่วงหน้าว่าจะทำ อะไร ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผน

เพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าแผนงานเป็นกรอบและเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมด ถ้าปราศจากแผนงานแล้วเป็นการยากที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดี การวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว ในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าจะทำอะไร (What) จะทำอย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How Many) จะให้ใครเป็นผู้ทำ (Who) และจะกระทำที่ไหน (Where) และทำเมื่อไร (When)

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานย่อยพร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดสายการควบคุมและบังคับบัญชาในลักษณะของหน่วยงานหลัก(Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วย (Auxiliary) พร้อมทั้งกำหนดขนาดของการควบคุมไว้ด้วย การจัดองค์การอาจแสดงไว้ในรูปของแผนภูมิองค์การ เพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสาร

3. การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติตามคำสั่งของตัวเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการและการจูงใจภายในองค์การ

4. การควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การว่าสมาชิกขององค์การที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยดูได้จากผลการปฏิบัติงานจริง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้างานของการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน

ฟาโย (Fayo, 1961 อ้างถึงใน ชงชัย สันติวงษ์, 2540, น. 40) ได้กล่าวถึงกระบวนการทางการบริหารการจัดการ (The Management Process) ประกอบด้วยหน้าที่ทางการจัดการ 5 ประการคือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการทำงาน และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้งานสำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจผู้บังคับบัญชา

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยขอสรุปว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมที่ประกอบด้วยชุดของกิจกรรมอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ มักจะเกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์ เป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำและเป็นการงานบริหารที่ต้องทำโดยมีหลักเกณฑ์ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น กลุ่มของกิจกรรมการบริหารจะประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/ Directing) หรืออำนวยการ และการควบคุม (Controlling)

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อเป็นกรอบในการศึกษาปรากฏการณ์ และกระบวนการในการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ที่จะส่งผลถึงชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนผู้สูงอายุอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐ โดยทำการศึกษาจากนักวิชาการต่าง ๆ และสรุปเป็นสาระสำคัญดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารภาครัฐ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารภาครัฐประกอบด้วย แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์ดั้งเดิม แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่ แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และแนวคิดหลังการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์ดั้งเดิม (Old Public Administration: OPA)

แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารรัฐกิจดั้งเดิมเป็นแนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ ตั้งแต่ ค.ศ.1887-1968 ที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมทางการบริหารตามหลัก 3E's คือประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประหยัด (Economy) โดยมีหลักการบริหารในยุคนี้ประกอบด้วย 1) แนวคิดการบริหารแยกจากการเมือง (Political-Administration Dichotomy) ของ Woodrow Wilson 2) ทฤษฎีระบบราชการ ของ Max Weber ซึ่งเป็นต้นแบบของการจัดโครงสร้างระบบราชการทั่วโลก 3) แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์

ของ Frederick W. Taylor หลักของการปฏิบัติงานจะมีหนทางที่ดีที่สุด “The One Best Way”
 4) หลักการบริหาร ของ Henri Fayol 5 ประการ คือ POCCC และ Luther H. Gulick and Lyndall Urwick
 คือ POSDCORB 7 ประการ ที่กล่าวถึงหน้าที่ของนักบริหาร และ 5) แนวคิดการจัดการเชิงมนุษย
 สัมพันธ์ ที่เน้นให้ความสำคัญว่าคนในองค์กรต้องการความยอมรับจากผู้อื่น และคนต้องการบรรลุ
 ความพึงพอใจที่จะได้ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ ของ Elton Mayo แนวคิด Hawthorne Experiment เป็น
 การศึกษาถึงความสัมพันธ์ของกลุ่มโดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ การให้รางวัลและค่าตอบแทนที่
 ไม่ใช่ตัวเงินเพื่อจูงใจ ภาวะผู้นำ และการติดต่อสื่อสารในองค์กร และ Abraham H. Maslow ทฤษฎี
 ลำดับขั้นความต้องการ (The Hierarchy of Needs) ที่จำแนกลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น
 5 ชั้น

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารรัฐกิจที่กล่าวข้างต้นได้มีการนำมาปรับใช้ใ
 การบริหารงานภาครัฐมาช่วงเวลาที่ยาวนานที่สุดในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่ามีปัญหามากในทางปฏิบัติ
 การที่จะบรรลุคุณค่าทั้งสามประการ ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด ในเวลา
 เดียวกันอาจเป็นการยากสำหรับการบริหารงานในภาครัฐ แต่อย่างน้อยก็มีความจำเป็นแก่การ
 บริหารงานภาครัฐอยู่ ส่วนข้อเสนอเรื่องการแยกการเมืองและการบริหารออกจากกันแทบจะมีความ
 เป็นไปไม่ได้เลยในทางปฏิบัติ เพราะสถานการณ์ที่ปรากฏในการทำงานของภาครัฐไม่สามารถ
 หลีกเลีย้งได้เลยจากฝ่ายการเมืองในการกำหนดนโยบาย รวมถึงเรื่องของผลประโยชน์ของ
 ประชาชนผู้รับบริการ และทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการ และแนวคิดทฤษฎีระบบราชการ
 ของ Weber ก็มีปัญหาในเรื่องของระบบราชการที่มีขนาดใหญ่โต ความล่าช้า การทำงานตามคำสั่ง
 ของสายการบังคับบัญชา การยึดติดระเบียบมากเกินไป ขาดความยืดหยุ่น ทำให้เกิดแนวคิดการ
 บริหารรัฐกิจใหม่ ที่พยายามปิดจุดอ่อนของการบริหารแบบเดิม

2. แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่ (New Public Administration : NPA)

การบริหารรัฐกิจใหม่ เกิดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ.1968 โดย Dwight Waldo ได้จัดการ
 ประชุมสัมมนาในหัวข้อ “รัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่” ณ ศูนย์ประชุมมินนาเวดส์บรูค มหาวิทยาลัย
 ชิคาโก สหรัฐอเมริกา มีการนำเสนอแนวคิดที่ต่างจากการบริหารรัฐกิจแบบเดิม โดยได้วิพากษ์
 แนวคิดการบริหารรัฐกิจในยุคก่อนหน้าที่เชื่อในลัทธิปฏิฐานนิยม และลัทธิเหตุผลนิยม โดยมุ่งศึกษา
 ความจริงทางสังคมด้วยวิธีการเชิงประจักษ์เพียงอย่างเดียวว่าเป็นแนวคิดที่คับแคบ ไม่สอดคล้องกับ
 ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในสังคม อีกทั้งความคิดที่จะแยกคุณค่าหรือค่านิยมออกจากการศึกษา
 ปรากฏการณ์ทางสังคมนั้นเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ และได้เสนอให้ใช้ค่านิยมเชิงบรรทัดฐาน
 ความคิดแนวมนุษยนิยมในการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อันเป็นหลักการของลัทธิ
 ปรากฏการณ์นิยม การบริหารรัฐกิจใหม่จึงมีแนวคิดที่มีลักษณะเชิงมนุษยนิยม สนใจทฤษฎีปทัสถาน

ปรัชญา และปฏิบัตินิยม คือ ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับค่านิยม ศีลธรรม และความเป็นมนุษย์มากขึ้น (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2553, น. 42) ผลงานของนักวิชาการที่มีชื่อเสียง เช่น ผลงานของ Farnk Marini เรื่อง Toward A New Public Administration (1971) ผลงานของ Dwigth Waldo เรื่อง Public Administration in a Time of Turbulence (1971) และผลงานของ George H. Frederickson เรื่อง The New Public Administration (1971) ซึ่งรัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่ เน้นการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเสนอแนวคิดที่ครอบคลุมถึงการรวมกลุ่มของบรรทัดฐาน หรือค่านิยม อันพึงปรารถนาเกี่ยวข้องกับการบริหารรัฐกิจในระยะปัจจุบัน คือ การเน้นความรับผิดชอบหรือการตอบสนองต่อประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ ความเป็นธรรมทางสังคมในการให้บริการสาธารณะ การตัดสินใจเลือกของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ และความรับผิดชอบต่อความมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวิธีการบริหารงานภาครัฐที่มีความทันสมัย มีความเป็นสากลของ ทฤษฎีการบริหารและเทคนิควิธีการ สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งการบริหารรัฐกิจและการบริหารธุรกิจ จึงเกิดแนวคิดที่เรียนว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขึ้น

3. แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นพาราไดม์ (Paradigm) ที่สำคัญที่นักวิชาการทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ให้การยอมรับว่าเป็นกรอบแนวคิดที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารภาครัฐในปัจจุบัน ได้เป็นอย่างดี และถูกนำมาใช้ตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 โดยมีจุดประสงค์หลักเพื่อให้การบริหารภาครัฐมีความทันสมัย มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิมโดยเน้นผลิตผลลัพท์ ความคุ้มค่า การพัฒนาคุณภาพ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยนำเอาเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวัดและประเมินผลงาน การบริหารคุณภาพโดยรวม และการรื้อปรับระบบ และให้ความสำคัญต่อการบริหาร การบริการสาธารณะ โดยมีนักวิชาการที่มีชื่อเสียง คือ David Osborne and Ted Gaebler (1992) ได้เสนอแนวคิดที่มีความเชื่อมโยงกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ Reinventing Government เป็นการเปลี่ยนโฉมภาครัฐการ มีรายละเอียดดังนี้ 1) ต้องการให้ระบบราชการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าลงมือทำงานเอง 2) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ชุมชนเป็นเจ้าของและเป็นระบบราชการที่มอบอำนาจให้กับประชาชนไปดำเนินการเองมากกว่าที่จะเป็นกลไกที่คอยให้บริการแต่อย่างเดียว 3) ต้องการให้ระบบราชการมีลักษณะของการแข่งขันการให้บริการสาธารณะ 4) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ขับเคลื่อนด้วยภารกิจมากกว่าขับเคลื่อนด้วยกฎระเบียบ 5) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ให้ความสำคัญต่อผลของการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยนำเข้าทางการบริหารงาน และขั้นตอนการทำงานทั้งหลาย 6) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มุ่งสนองตอบต่อการเรียกร้อง

ของลูกค้ำมากกว่าที่จะสนองความต้องการของตัวระบบราชการ 7) ต้องการให้ระบบราชการดำเนินงานในลักษณะที่เป็นแบบรัฐวิสาหกิจมุ่งการแสวงหารายได้มากกว่าการใช้จ่าย 8) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีการเฟื่องฟูว่างล่วนหน้า 9) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีการกระจายอำนาจจากข้างบนลงไปสู่ข้างล่าง และ 10) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ปรับเปลี่ยนไปตามกลไกของตลาด ส่วน Jonathan Boston (1996) ได้สรุปสาระสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ ประกอบด้วย 1) การบริหารงานมีลักษณะที่เป็นสากลไม่มีความแตกต่างกันระหว่างการบริหารงานของภาครัฐกิจเอกชนและการบริหารงานของภาครัฐ 2) ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ให้ความสำคัญกับการใช้ความสามารถหรือทักษะการบริหาร 4) ให้ความสำคัญกับการมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติเพื่อควมมีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงาน 5) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานราชการใหม่ให้มีขนาดเล็กลง 6) แปรสภาพกิจการของรัฐให้เป็นเอกชน 7) ปรับเปลี่ยนรูปแบบสัญญาจ้างบุคลากรของภาครัฐให้มีลักษณะเป็นระยะสั้น 8) เลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาครัฐกิจเอกชน 9) สร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนในรูปของตัวเงินมากขึ้น และ 10) สร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้รับการยอมรับและส่งผลการปฏิรูปการจัดการภาครัฐในประเทศต่างๆ เป็นอย่างมาก แต่ในทางกลับกันแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ถูกท้าทายด้วยแนวคิดต่างๆ ตามมา เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้เกิดแนวคิดหลังการจัดการภาครัฐแนวใหม่

4. แนวคิดหลังการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Post-New Public Management : Post-NPM)

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีแนวคิดที่สำคัญ คือ แนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ “new public service” และการจัดการภาคีสาธารณะแนวใหม่ “new public governance” (Dunleavy and Hood, 1994; Denhardt and Denhardt, 2000; Osborne, 2006) ประกอบด้วย 1) แนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (NPS) เป็นแนวคิดเชิงวิพากษ์แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดย Robert B. Denhardt and Janet Vinzant Denhardt (2007, pp. 25-39) ได้อธิบายไว้ว่า NPS เกิดขึ้นจากการผสมผสานแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่สำคัญ 3 ประการ คือ แนวคิดประชาธิปไตยพลเมือง แนวคิดชุมชนและประชาสังคม แนวคิดมนุษยนิยมในองค์กร และทฤษฎีวาทกรรม รวมถึงได้เสนอทางเลือกใหม่สำหรับการบริหารรัฐกิจที่มุ่งเน้นพลเมือง เพื่อประโยชน์ในการสร้างชุมชนที่มีความใกล้เคียงกับประชาสังคม และเน้นความสำคัญและประโยชน์ของประชาชนโดยให้ชื่อว่า การบริการสาธารณะใหม่ (New Public Service) ประกอบด้วยหลักการ 7 คือ 1.1) ให้บริการพลเมืองมิใช่ลูกค้า 1.2) แสวงหาผลประโยชน์สาธารณะ 1.3) เห็นคุณค่าของความเป็นพลเมืองและการบริการสาธารณะเหนือการเป็นผู้ประกอบการ 1.4) การคิดเชิงกลยุทธ์กระทำอย่างเป็นประชาธิปไตย 1.5) การตระหนักถึงความ

ยากลำบากในการสร้างความสามารถรับผิดชอบ 1.6) การเป็นผู้นำในการให้บริการโดยยึดคุณค่าทางสังคมมากกว่าเป็นผู้กำกับ 1.7) การเห็นคุณค่าของประชาชนโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในกลุ่มประชาชน 2) แนวคิดการจัดการภาคีสาธารณะแนวใหม่ (NPG) เกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มต้นศตวรรษที่ 21 และขยายตัวจนถึงปัจจุบัน เป็นแนวคิดที่ท้าทายและเข้าไปเสริมจุดอ่อนของแนวคิด OPA และ NPM ได้เป็นอย่างมาก NPG เกิดขึ้นภายใต้บริบทที่ภาคประชาสังคม ภาคธุรกิจ ชุมชนองค์กรพัฒนาเอกชน และกลุ่มผลประโยชน์ทางวิชาชีพต่าง ๆ รวมตัวกันดำเนินงานสาธารณะในรูปแบบของการจัดการภาคี (Osborne, 2010a; Peters, 2010; Bovaird and Löffler, 2005b, อ้างในสมศักดิ์ สามัคคีธรรม และ ปรีดา วาณิชกภูมิ, 2556, น. 183-214) ซึ่ง Stephen P. Osborne (2010, pp. 7,9,11) ได้มองว่า NPG มีรากฐานมาจากทฤษฎีเครือข่าย และทฤษฎีสถาบัน โดยนักคิดแนว NPG ได้นำทฤษฎีระบบธรรมชาติแบบเปิดมาใช้เป็นกรอบในการมอง ซึ่งการจัดการภาคีสาธารณะแบบใหม่ คือ การจัดการที่วางอยู่บนพื้นฐานของการผลิตร่วมกันทั้งสินค้าและการบริการ การจัดการที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย รวมทั้งการให้บริการเกี่ยวกับสวัสดิการที่จัดขึ้นโดยฝ่ายที่สาม (Victor Pestoff, 2010) การจัดการภาคีสาธารณะแบบใหม่จึงเป็นการจัดการสาธารณะยุคใหม่แห่งศตวรรษที่ 21 ภายใต้เงื่อนไขที่ภาคประชาสังคม กลุ่มธุรกิจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายๆ ในฐานะของผู้รับบริการ โดยภาคพลเมืองจะเข้ามามีส่วนร่วมและมีความตื่นตัวในการจัดบริการสาธารณะร่วมกับภาครัฐมากยิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการแสดงออกถึงความ เป็นประชาสังคมอย่างแท้จริง

3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุและสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุ เป็นประชากรที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ การดูแลสุขภาพทั้งทางกาย จิตใจ รวมถึงการบริโภคอาหารอย่างถูกต้อง และครบถ้วนตามวัยผู้สูงอายุ ซึ่งสถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศในอนาคต จากการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 - 2583 โดยใช้ข้อมูลจากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ.2553 เป็นฐานในการคาดประมาณประชากรไป 30 ปี ข้างหน้า โดยใช้สมมติฐานว่า ภาวะเจริญพันธุ์จะลดลงตลอดช่วง 30 ปี พบว่า ในปี 2553 ประเทศไทย มีประชากร 63.8 ล้านคน และจะเพิ่มขึ้นสูงสุดเป็น 66.4 ล้านคนในปี 2559 จากนั้นจะค่อย ๆ ลดลงเหลือ 63.9 ล้านคนในปี 2583 โดยพบว่าจำนวนและสัดส่วนประชากรวัยสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจาก 1.7 ล้านคน หรือร้อยละ 4.9 ของจำนวนประชากรรวมในปี 2513 เป็น 8.4 ล้านคน

หรือร้อยละ 13.2 ในปี 2553 และเพิ่มขึ้นเป็น 17.6 ล้านคน หรือร้อยละ 26.6 ในปี 2573 และ 20.5 ล้านคน หรือร้อยละ 32.1 ในปี 2563 อีกทั้งยังพบว่าในภูมิภาคอาเซียนจะมีเพียงประเทศไทยและประเทศ สิงคโปร์ ที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุเกินร้อยละ 30 ในอีก 30 ปีข้างหน้า (ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์, 2557, น. 1) ซึ่งผู้วิจัย ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุไว้ดังนี้

ความหมายของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุ คือ บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้สูงอายุไว้ดังนี้

สหประชาชาติ (United Nations, 2007) ให้ความหมายของผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในการนำเสนอสถิติข้อมูลและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ

องค์การอนามัยโลก (WHO, 2002) ให้ความหมายของผู้สูงอายุ หมายถึง ในประเทศพัฒนาแล้วส่วนใหญ่ใช้อายุ 65 ปีขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการเรียก ผู้สูงอายุ

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2547, น.2) ให้ความหมายของผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2560, น. 12) ให้ความหมายของผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป และประชากรสูงอายุ หมายถึง ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป

ศุภกุล เจนอบรม (2541, น. 11) ให้ความหมายของผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลทั้งเพศชาย และเพศหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป

ชุดินาฏ วงศ์สุบรรณ (2558, น. 2) ให้ความหมายของผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ตามเกณฑ์ปลดเกษียณหรือเกษียณงาน

ความหมายของสังคมผู้สูงอายุ

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2560, น. 13) ให้ความหมายของสังคมผู้สูงอายุ ดังนี้

สังคมสูงอายุ (Aged society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7

สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Complete-aged society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 14

สังคมสูงอายุนระดับสุดยอด (Super-aged society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20

ตารางที่ 2.1 การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 – 2583

กลุ่มอายุ	2553	2563	2573	2583
อายุ 60 ปีขึ้นไป	8,407,965	12,621,655	17,578,929	20,519,373
อายุ 70 ปีขึ้นไป	3,778,297	5,366,052	8,318,507	11,560,886
อายุ 80 ปีขึ้นไป	1,070,178	1,687,474	2,420,579	3,921,450

ที่มา: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2256).

ตารางที่ 2.2 การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 - 2583

กลุ่มอายุ	2553	2563	2573	2583
ร้อยละตามกลุ่มอายุประชากร				
ผู้สูงอายุวัยต้น (อายุ 60 - 69 ปี)	55.1	57.5	52.7	43.7
ผู้สูงอายุวัยกลาง (อายุ 70 – 79 ปี)	32.2	29.1	33.6	37.2
ผู้สูงอายุวัยปลาย (อายุ 80 ปีขึ้นไป)	12.7	13.4	13.7	19.1
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0

ที่มา: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2256).

ลักษณะของผู้สูงอายุ

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2560, น. 96-97) จำแนกลักษณะของผู้สูงอายุได้เป็น 5 ลักษณะ คือ

1. อายุตามปีปฏิทิน หรืออายุตามวัย เป็นตัวชี้วัดอายุของบุคคล ซึ่งแสดงระยะเวลาจำนวนปีที่บุคคลนั้นมีชีวิตมานับตั้งแต่เกิด เนื่องจากอายุตามปีปฏิทินแสดงเป็นตัวเลขที่เฉพาะเจาะจง สามารถนำมาแสดงเปรียบเทียบระหว่างบุคคลได้ชัดเจน ใช้เป็นเกณฑ์บ่งชี้อายุและการสูงอายุของบุคคลที่แพร่หลายและเป็นที่ยอมรับมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์อายุอื่น ๆ

2. อายุทางชีววิทยา หรืออายุเชิงฟังก์ชัน หมายถึง อายุที่อธิบายด้วยการเปลี่ยนแปลงของสภาพร่างกาย (Physical Aging) และการเปลี่ยนแปลงของสภาพจิตใจของบุคคล (Psychological aging) ซึ่งสะท้อนผ่านการเปลี่ยนแปลงของลักษณะทางกายภาพ เมื่อพิจารณาจากภายนอก (Physical Appearance) สถานะสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Health Status) หรือความสามารถในการทำบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Functioning)

3. อายุทางสังคม หมายถึง อายุของบุคคลที่อธิบายได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงของสถานภาพและบทบาททางสังคม (Social Status And Social Role) ของบุคคลนั้น ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามลำดับขั้นของช่วงชีวิตคนในแต่ละช่วงวัย เป็นกระบวนการจัดการทางสังคมที่บ่งบอกถึงจุดเปลี่ยนของการดำรงชีวิตว่าเป็นการก้าวเข้าสู่วัยสุดท้ายของชีวิตที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตปกติ มีนัยความหมายแห่งการพักผ่อน หรือการเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ชอบ เช่น การเปลี่ยนแปลงสถานะความสัมพันธ์ในครอบครัวจากความเป็นพ่อเป็นแม่เข้าสู่สถานะใหม่เป็น ปู่ย่า ตายาย

4. อายุทางอัตวิสัย ในที่นี้อาจเป็นได้ทั้งอัตวิสัยในระดับบุคคล ซึ่งหมายถึง อายุที่วัดประเมินหรือบ่งชี้จากประสบการณ์ส่วนบุคคลของบุคคลนั้นๆ หรืออัตวิสัยในระดับชุมชน ซึ่งหมายถึง การสูงอายุของบุคคลซึ่งตัดสินโดยการรับรู้ค่านิยม และบรรทัดฐานของชุมชน หรือสังคมนั้นๆ ที่บุคคลอาศัยอยู่

5. ภาวการณ์สูงอายุในมิติอื่น ๆ เป็นการพิจารณาจากมุมมองอื่น ๆ ที่แต่ละคน แต่ละสังคม ให้ความสนใจ เช่น การเสนอให้ใช้เกณฑ์จำนวนปีที่คาดว่าบุคคลนั้นจะมีชีวิตอยู่ต่อไปข้างหน้า (Remaining Life Expectancy) เป็นเกณฑ์กำหนดอายุเริ่มต้นของความสูงอายุแทนที่ใช้จำนวนปีปฏิทินที่บุคคลมีอยู่มาแล้ว ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน การใช้มุมมองเชิงนโยบายด้านสิทธิ และสวัสดิการ อาจพิจารณาจากระดับของความเปราะบาง (Vulnerability) ระดับความยากลำบาก (Hardship) และความต้องการความช่วยเหลือ หรือความคุ้มครองทางสังคมของบุคคลนั้น ๆ ร่วมกับการพิจารณาการสูงอายุตามปีปฏิทินหรือตามสภาพร่างกาย หรือลักษณะภายนอก

พัชรี เขียวสะอาด (2550, น. 9) ศึกษาลักษณะของผู้สูงอายุและพบว่าสามารถแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ผู้สูงอายุตอนต้น อายุ 60-69 ปี มีสุขภาพกายและจิตสังคมค่อนข้างดี
2. ผู้สูงอายุตอนกลางอายุ 70-79 ปี เริ่มพบความเสื่อมถอยทางร่างกายและจิตสังคม
3. ผู้สูงอายุตอนกลางอายุ 80 ปี ขึ้นไป พบว่า ภาวะเสื่อมถอยปรากฏชัดเจน

โสภาพรรณ รัตน์ย (2555, น. 8) แบ่งลักษณะของผู้สูงอายุออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. วัยเริ่มต้นของการสูงอายุ บุคคลที่มีอายุ 51-65 ปี วัยเกษียณ
2. บุคคลที่มีอายุ 55-70 ปี วัยสูงอายุ
3. บุคคลที่มีอายุ 65-75 ปี
4. บุคคลที่มีอายุ 71-80 ปี

โคลจ (Craig, 1991), ฮอฟแมน และอเทอร์ (Hoffman and others, 1988 อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2545, น. 541) ได้แบ่งช่วงวัยของผู้สูงอายุเป็น 4 ช่วงดังนี้

1. วัยสูงอายุตอนต้น (The Young Old) ช่วงอายุ 60–69 ปี เป็นช่วงที่ต้องพบกับความเปลี่ยนแปลงของชีวิตที่เป็นภาวะวิกฤติหลายด้าน เช่น การเกษียณอายุ การเสียชีวิตของญาติสนิทหรือคู่ครอง รายได้ลดลง การสูญเสียบทบาททางสังคม โดยทั่วไปช่วงนี้บุคคลยังคงแข็งแรง แต่อาจต้องพึ่งพาผู้อื่นบ้าง อย่างไรก็ตามผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงจะรู้จักปรับตัว ช่วงนี้เป็นช่วงที่ยังมีสมรรถภาพด้านต่างๆ มาก การปรับตัวควรใช้แบบ Engagement คือ ยังร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคมทั้งในและนอกรอบครัว

2. วัยสูงอายุตอนกลาง (The Middle Age Old) ช่วงอายุ 70–79 ปี เป็นช่วงที่เริ่มเจ็บป่วยเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ใกล้เคียงกันเริ่มเสียชีวิตมากขึ้น การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมน้อยลง ซึ่งเป็นการปรับตัวแบบ Disengagement คือ การเลิกเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม

3. วัยสูงอายุมาก (The Old Old) ช่วงอายุ 80–89 ปี ผู้ที่มีอายุช่วงนี้จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เพราะสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับคนอายุช่วงนี้ต้องมีความเป็นส่วนตัวมากขึ้น แต่ต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ยังกระตุ้นความมีสมรรถภาพในแง่ต่าง ๆ ตามวัย (Both Privacy and Stimulating) ผู้สูงวัยระยะนี้ต้องการ ความช่วยเหลือจากผู้อื่นมากกว่าวัยที่ผ่านมา

4. วัยสูงอายุมากๆ (The Very Old Old) ช่วงอายุ 90–99 ปี ผู้ที่มีระดับอายุนี้มีจำนวนค่อนข้างน้อย เป็นระยะที่มักมีปัญหาด้านสุขภาพมาก ผู้ที่อายุอยู่ในระดับนี้ควรทำกิจกรรมที่ไม่ต้องแข่งขัน ควรทำกิจกรรมที่ตนพอใจและอยากทำ ผู้สูงอายุก่อนหน้านี้ได้ผ่านวิกฤตต่าง ๆ ของชีวิตมาแล้วด้วยดี ช่วงนี้จะเป็นคาบแห่งความสุขสงบ พอใจในตนเอง

กระทรวงสาธารณสุข (2558) แบ่งผู้สูงอายุออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. ผู้สูงอายุที่สามารถทำงานเลี้ยงตนเองได้ ไม่ต้องพึ่งพา
2. ผู้สูงอายุที่เกษียณอายุแล้ว เลี้ยงตนเองด้วยเงินบำนาญที่เก็บได้
3. ผู้สูงอายุที่เกษียณอายุแล้ว เลี้ยงตนเองด้วยเงินบำนาญ
4. ผู้สูงอายุที่อยู่กับครอบครัว บุตร หรือญาติต้องพึ่งพาเขาเพียงบางส่วนหรือโดยสิ้นเชิง
5. ผู้สูงอายุที่ต้องพึ่งพาบริการรัฐ หรือเอกชน ถ้าปราศจากบริการนี้แล้วจะทำให้มีชีวิตที่ลำบาก

ความสำคัญของผู้สูงอายุ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2557) ได้เล็งเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุต่อสังคมไทยและสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่เพียบพร้อมไปด้วยความรู้ และประสบการณ์ เป็นผู้ถึงพร้อมทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิ เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า

2. ผู้สูงอายุเป็นเสาหลักในครอบครัว ส่งเสริมความรักความผูกพันในครอบครัว ทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่น

3. ผู้สูงอายุสามารถช่วยเหลือครอบครัวได้อยู่เสมอ ผู้สูงอายุที่ต้องการเพียงแต่จะเป็นฝ่ายรับจากบุตรหลานหรือจากสังคมเท่านั้น แท้จริงแล้วผู้สูงอายุพยายามที่จะช่วยตนเองมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. ผู้สูงอายุมีความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้สูงอายุหลายคนเกษียณอายุแล้วแต่มีความรู้ ความสามารถสูง มีประสบการณ์หลากหลาย เป็นที่ต้องการทำประโยชน์ให้สังคม

ผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีต้องประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ด้าน คือ (Lawton, 1985 อ้างถึงใน สถิติญา ลอยลม, 2545, น. 42)

1. การมีความผาสุกทางด้านจิตใจ (Psychological Well-being) หมายถึง การที่บุคคลสามารถประเมินได้ว่าประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมาคุณภาพโดยประเมินได้จากผลกระทบบระดับความสุขที่ได้รับและความสำเร็จที่ได้บรรลุตามความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความสามารถในการแสดงพฤติกรรม (Behavioral Competence) หมายถึง ความสามารถในการทำหน้าที่ของบุคคล ซึ่งรวมถึงการทำหน้าที่ของร่างกายการมีสุขภาพที่ดีการรับรู้ที่ถูกต้องและการมีพฤติกรรมทางสังคมที่ถูกต้อง

3. สิ่งแวดล้อมของบุคคล (Objective Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ลักษณะภูมิอากาศ ภูมิประเทศ และที่อยู่อาศัย บุคคลที่มีความสำคัญต่อผู้สูงอายุ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อน คนอื่นทั่วไปที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้สูงอายุ สถานภาพทางสังคม อายุ เชื้อชาติ และเศรษฐกิจ สภาพสังคม และวัฒนธรรมภายในชุมชนที่ผู้สูงอายุอาศัยอยู่

4. การรับรู้คุณภาพชีวิต (Perceived Quality of Life) หมายถึง การที่บุคคลมีการประเมินตนเองเกี่ยวกับความผาสุกทางด้านจิตใจ ความสามารถในการทำหน้าที่ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อบุคคลดังที่ได้กล่าวมา

บทบาทของผู้สูงอายุ

บทบาทของผู้สูงอายุในสังคมไทยในฐานะที่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ชีวิตสามารถพบเห็นได้ทั่วไปจากแหล่งชุมชนต่าง ๆ ผู้สูงอายุในชุมชนมีบทบาทที่ค่อนข้างหลากหลายทั้งบทบาททางตรงและทางอ้อม ดังนี้ (โสภภาพรรณ รัตน์, 2558, น. 24)

1. บทบาททางเศรษฐกิจ บทบาททางด้านนี้ของผู้สูงอายุต่อชุมชนโดยตรงยังมีอยู่น้อยมาก ซึ่งการมีบทบาทเชิงเศรษฐกิจของผู้สูงอายุนอกจากจะทำให้ผู้สูงอายุมีรายได้เลี้ยงตนเอง และครอบครัว สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้สูงอายุที่ยังสามารถทำประโยชน์ให้กับตนเอง และ

ผู้อื่นในวัย บั้นปลายตลอดจนช่วยเหลือสุขภาพของเพื่อนผู้สูงอายุด้วยกัน หากผู้สูงอายุสุขภาพดีก็เท่ากับลดการสูญเสียทางเศรษฐกิจในเรื่องค่าใช้จ่ายในการรักษา ขณะเดียวกันเป็นการรักษาศักยภาพของผู้สูงอายุที่ยังมีประโยชน์ต่อสังคม

2. บทบาททางสังคม เนื่องจากสังคมไทยมีประเพณี วัฒนธรรม และหลักคำสอนของศาสนาให้ยึดมั่นในระบบอาวุโส ให้ความเคารพเชื่อฟังต่อผู้สูงอายุ เพราะบุคคลเหล่านั้นล้วนเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สามารถอบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่คนรุ่นหลังได้ ดังนั้น บทบาทต่อสังคมจึงได้แก่ การอบรมสั่งสอน เป็นที่ปรึกษา และบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม บำรุงรักษา และถ่ายทอดความรู้ที่มีคุณค่าให้ตกทอดสู่คนรุ่นหลัง

3. บทบาททางการเมืองการปกครอง แม้ว่าบทบาทในการเป็นผู้นำทางการเมืองการปกครองของผู้สูงอายุจะลดลง เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้ผู้ที่มีตำแหน่งทางการเมืองในระดับท้องถิ่น เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องเกษียณอายุเมื่อมีอายุ 60 ปี ขึ้นไป แต่อย่างไรก็ตาม การเลือกตั้งต่างๆ ไม่มีข้อจำกัดเรื่องอายุ ผู้สูงอายุได้รับการยอมรับทางการเมืองเพราะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากยิ่งขึ้น

ความต้องการของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุเป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และผู้สูงอายุได้ประสบกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อผู้สูงอายุ ชุมชน สังคม และประเทศชาติ จึงเกิดเป็นความต้องการของผู้สูงอายุ ดังนี้

กฤษยา ตันติผลาชีวะ (2542, น. 5) กล่าวว่า ความต้องการของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุต้องการในสิ่งต่อไปนี้

1. ต้องการทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
2. ต้องการมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ชุมชน
3. ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
4. ต้องการเข้าร่วมสนุกกับเพื่อนตามปกติ
5. ต้องการการยอมรับนับถือ
6. ต้องการแสดงออกในผลสำเร็จของตน

ศรีทับทิม รัตน โกศล (2547, น. 4) แบ่งความต้องการของผู้สูงอายุออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความต้องการการสนับสนุนจากครอบครัว ผู้สูงอายุที่ถูกปล่อยให้อยู่โดดเดี่ยวจะขาดความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ ผู้สูงอายุจึงมีความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวของตนเองควบคู่ไปกับการช่วยเหลือจากภายนอกครอบครัว เช่น กลุ่มอาสาสมัคร

2. ความต้องการด้านการประกันรายได้ โดยเฉพาะการประกันสังคม การประกันสุขภาพเมื่อเข้าสู่วัยชราและเลิกประกอบอาชีพ การได้รับบำนาญชราภาพเพื่อช่วยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขและมั่นคงปลอดภัยตามควรแก่อัตภาพในบั้นปลายชีวิต ไม่เป็นภาระแก่บุตรหลานและสังคม

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในชุมชน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบางประเภทในสังคม สังคม จึงควรให้โอกาสแก่ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ เรียนรู้สิ่งใหม่ในการพัฒนาตนเอง การปรับตัวให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง การรักษาสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจให้แข็งแรงอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่ลดการพึ่งพาตนเองให้น้อยลง หากครอบครัวและสังคมส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในครอบครัว และสังคม จะช่วยผู้สูงอายุให้รู้จักพึ่งพาตนเอง ไม่เป็นภาระแก่สังคมในบั้นปลายชีวิต

5. ความต้องการทางสังคมของผู้สูงอายุ เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว กลุ่มสังคม ต้องการการยอมรับและเคารพยกย่องนับถือจากบุคคลในครอบครัวและสังคม ต้องการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในสายตาของสมาชิกในครอบครัว ชุมชน และสังคม ต้องการมีสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในครอบครัว ชุมชนและสังคม สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุตรหลาน ครอบครัว และสังคมได้ ความต้องการมีโอกาสทำในสิ่งที่ตนปรารถนา

6. ความต้องการทางกายและจิตใจ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ปัจจัย 4 และความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โดยเฉพาะความต้องการด้านที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มสังคมและครอบครัว ความต้องการโอกาสก้าวหน้า

7. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ ต้องการได้รับการช่วยเหลือด้านการเงินจากบุตรหลาน เพื่อสะสมไว้ใช้จ่ายในภาวะที่ตนเองเจ็บป่วย ต้องการให้รัฐช่วยจัดหาอาชีพ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนรายได้

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ

การดำเนินชีวิต หรือความเป็นอยู่ที่ดีและมีหลักประกันถือว่าเป็นความปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ แนวความคิดสวัสดิการสังคมจึงได้เข้ามามีบทบาทสำคัญและจำเป็นในการเสริมสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นแก่การดำรงชีวิตของประชาชนตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตาย เป็นวัฏจักรของคนในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนที่มีขีดความสามารถจำกัดในการดำรงชีวิตของตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพโดยทั่วไปของประชาชน เพื่อเป็นการพัฒนาคนอันจะนำประโยชน์ไปสู่ตนเอง ครอบครัว ตลอดจนถึงสังคม ซึ่งจะส่งผลไปถึงความเจริญก้าวหน้า

ของประเทศชาติ และยังถือว่าเป็นหลักคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างราบเรียบ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไว้ดังนี้

ความหมายของสวัสดิการสังคม

ศิริพร เบ็งสลิ (2554, น. 25) ให้ความหมายของสวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดสรร และจัดการบริการสังคมเพื่อให้ทุกคนในสังคมมีความเป็นอยู่ที่ดีตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน

กิติพัฒน์ นนทปัทมะกุลย์ (2550, น. 6) ให้ความหมายของสวัสดิการสังคม หมายถึง เป็นโครงการ เผยแพร่ความรู้ด้านการพัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมถึงการกิน ดื่มน้ำดี มีสุขและมีสิทธิ ดังนั้น จุดหมายปลายทางของการจัดสวัสดิการ คือ การทำให้ทุกคนในสังคม ได้รับสิทธิพื้นฐานทางสังคมตามมาตรฐานสากล

นันทินิ ทรัพย์ศิริ และคณะ (2550, น. 19) ให้ความหมายของสวัสดิการสังคม หมายถึง เป็นสภาวะความเป็นอยู่ของคนในสังคม ซึ่งได้รับการส่งเสริมและความช่วยเหลือเพื่อตอบสนอง ความต้องการ พื้นฐานของชีวิตที่จะอยู่ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

กิติพัฒน์ นนทปัทมะกุล (2550, อ้างถึงใน สุชินี ตระกูลระการ, 2557) ให้ความหมาย ของสวัสดิการสังคม หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในสังคมอย่างไร จิดจำกัด เป็นงานที่ไม่มีรูปแบบตายตัว แต่มีหลักการและวิธีการดำเนินงานอย่างมีอัตลักษณ์ และ ความเป็นมืออาชีพ

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548) ให้ความหมายของสวัสดิการ สังคม หมายถึง ระบบการจัดบริการสังคมเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาสังคม และพัฒนาสังคม รวมทั้ง การส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในด้านการศึกษาที่ดี การมีสุขภาพอนามัย การมีที่อยู่อาศัย การมีงาน ทำ การมีรายได้ การมีสวัสดิการแรงงาน การมีความมั่นคงทางสังคม การมีนันทนาการ และบริการสังคม

จอห์น ทูเมอร์ (John Turner, 1974, pp. 19 อ้างถึงใน วันทนีย์ วาสิกะสิน และคณะ, 2553, น. 1) ให้ความหมายของสวัสดิการสังคม หมายถึง ความพยายามส่งเสริมให้ประชาชนมี มาตรฐานความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานที่มั่นคง ครอบคลุมถึงการบริการกับบุคคลและชุมชนในลักษณะ การพัฒนาสังคม และการเสริมสร้างบุคคลให้สามารถเผชิญกับสภาพปัญหาทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนการพยายามขจัดสถานะที่พึงตนเองไม่ได้ของประชาชนให้หมดไป

โรเบิร์ต แอล บาร์เกอร์ (Robert L. Barker, 1987, pp. 154 อ้างถึงใน ศิริพร เบ็งสลี, 2554, น. 24) ให้ความหมายของสวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบที่ประกอบด้วยโครงการต่าง ๆ ประโยชน์ตอบแทนและบริการในระดับชาติ ที่ช่วยให้ประชาชนได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม เศรษฐกิจ การศึกษาและสาธารณสุข อันเป็นพื้นฐานที่จะทำให้สังคมดำรงอยู่ได้

องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคม

ระพีพรรณ คำหอม (2549) กล่าวถึงองค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมโดยทั่วไปมีการใช้ใน 2 ลักษณะ คือ

1. องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะกว้าง แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 การศึกษา (Education)
 - 1.2 สุขภาพอนามัย (Health)
 - 1.3 ที่อยู่อาศัย (Housing)
 - 1.4 การทำงานและการมีรายได้ (Employment and Income Maintenance)
 - 1.5 ความมั่นคงทางสังคม (Social Security)
 - 1.6 บริการสังคม (Social Services)
 - 1.7 นันทนาการ (Recreation)
2. องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมลักษณะแคบ แบ่งสวัสดิการสังคมเป็น 3 บริการ ได้แก่
 - 2.1 บริการประกันสังคม (Social Insurance)
 - 2.2 บริการสงเคราะห์ประชาชน (Public Assistance)
 - 2.3 บริการสังคม (Social Services)

ขอบเขตงานสวัสดิการสังคม

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กำหนดขอบเขตงานสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดี 7 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2551)

1. การมีสุขภาพอนามัยที่ดี หมายถึง ประชาชนพึงได้รับการป้องกัน โรคภัยไข้เจ็บ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน
2. การมีการศึกษาที่ดี หมายถึง ประชาชนพึงได้รับการที่ส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ตลอดจนปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป

3. การมีที่อยู่อาศัย หมายถึง การที่ประชาชนมีที่อยู่อาศัยตามควรแก่อัตภาพ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ปลอดภัย ความมั่นคง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่มีสภาพเสื่อมโทรม แออัด แวดล้อมด้วยมลพิษ หรือเสี่ยงต่อภัยพิบัติ เสี่ยงต่อความเสื่อมเสียทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม

4. การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน หมายถึง ประชาชนมีงานทำที่ทำให้มีรายได้อย่างน้อยเพียงพอแก่การดำรงชีพ งานที่ทำมีสวัสดิการที่ดี ไม่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย อุบัติเหตุและอุบัติภัยต่างๆ ไม่เป็นงานที่สร้างความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย

5. การมีความมั่นคงทางรายได้ หมายถึง ประชาชนทุกคนที่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ ได้รับการคุ้มครองในเรื่องความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนและครอบครัวในรูปของการประกันสังคม การประกันสุขภาพ การสงเคราะห์บุตร การชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วย พิการทุพพลภาพ ชราภาพ และการว่างงาน

6. นันทนาการ หมายถึง ประชาชนมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพ โดยกิจกรรมนันทนาการไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรม และไม่ผิดกฎหมาย

7. การบริการสังคมทั่วไป หมายถึง การให้บริการแก่ประชาชนโดยเฉพาะผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ เพื่อช่วยสร้างเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ทัศนีย์ ลักขณาภิชนัช (2545) ได้กล่าวถึงขอบเขตของงานสวัสดิการสังคม (Fields of Social Welfare) ไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. การศึกษา
2. สุขภาพอนามัย
3. การประกันรายได้
4. ที่อยู่อาศัย
5. ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ความมั่นคงทางสังคม
6. นันทนาการ
7. บริการสังคมปัจเจกบุคคล

ระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศไทย

ระบบสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุไทยที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำแนกตามประเภทบริการ 3 ประเภท ดังนี้ (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2549)

1. การประกันสังคม ประกอบด้วย ระบบบำนาญแห่งชาติ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กองทุนผู้สูงอายุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนการออมแห่งชาติ

2. การช่วยเหลือสาธารณะ (Public Assistance) ประกอบด้วย เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กองทุนดูแลผู้สูงอายุที่ขาดที่พึ่ง

3. การบริการทางสังคม ประกอบด้วย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการมีงานทำและมีรายได้ ด้านการบริการสังคมและนันทนาการ ด้านการดำเนินงานการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีบทบัญญัติที่บรรจุหลักการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุไว้ดังนี้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560)

หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิ และเสรีภาพ และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้ มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560, น. 8)

หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา 71 รัฐพึงเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคม จัดให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีจิตใจเข้มแข็ง รวมตลอดทั้งส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาไปสู่ความเป็นเลิศ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน รัฐพึงส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพและความสามารถสูงขึ้น รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรง หรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัดฟื้นฟูและเยียวยาผู้ถูกกระทำการดังกล่าว (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560, น. 17)

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 กำหนดแนวนโยบายการดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุเป็นสำคัญ โดยการกำหนดให้มีการสร้างระบบการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน โดยสิทธิผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ได้เพิ่มสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่างๆ (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2557) ซึ่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้ (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2547)

1. การบริการทางแพทย์และการสาธารณสุขที่จัดไว้โดยให้ความสะดวกและรวดเร็วแก่ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ
2. การศึกษา การศาสนา และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต
3. การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม
4. การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชน
5. การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุในอาคารสถานที่ ยานพาหนะ หรือการบริการสาธารณะอื่น
6. การช่วยเหลือด้านค่าโดยสารยานพาหนะตามความเหมาะสม
7. การยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ
8. การช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกละเมิดกรรมหรือถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายหรือถูกทอดทิ้ง
9. การให้คำแนะนำ ปรีกษา ดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องในทางคดีหรือในทางแก้ปัญหาครอบครัว
10. การจัดที่พักอาศัย อาหารและเครื่องนุ่งห่มให้ตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง
11. การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพตามความจำเป็นอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
12. การสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2552

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2552 แบ่งยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุออกเป็น 5 ยุทธศาสตร์ดังนี้ (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2554)

1. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ
2. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ
3. ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ

4. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

5. ยุทธศาสตร์ด้านการประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุและการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ

นอกจากแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุของประเทศไทยแล้วองค์การสหประชาชาติยังได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในแต่ละด้าน ซึ่งหลายรายละเอียดมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของประเทศไทยดังต่อไปนี้ (Dupuis, kousaie, wittich and Spadafora, 2007, pp. 273-292)

1. ด้านความมีอิสรภาพของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย

1.1 ผู้สูงอายุควรได้รับการสนับสนุนจากการได้รายได้ ครอบครัว การช่วยเหลือสนับสนุนทางสังคม และการช่วยเหลือตนเองเพื่อสามารถเข้าถึงปัจจัย 4 (น้ำ อาหาร ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม) รวมถึงการดูแลรักษาสุขภาพ

1.2 ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการทำงานหาเลี้ยงชีพ หรือเบี้ยเลี้ยงต่างๆ

1.3 ผู้สูงอายุสามารถตัดสินใจในการเลือกที่จะเกษียณอายุงานได้ด้วยตนเอง

1.4 ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการเข้าร่วมให้การศึกษาเพิ่มเติม และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตัวเอง

1.5 ผู้สูงอายุควรอยู่ในสถานที่ที่ปลอดภัย และเหมาะสมต่อสภาวะทางร่างกายของตนเอง

1.6 ผู้สูงอายุควรได้รับสิทธิเสรีภาพในการเลือกที่พักอาศัยในที่อยู่อาศัยได้ตามความต้องการของตัวเอง

2. ด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

2.1 ผู้สูงอายุที่มีส่วนร่วมในสังคม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนา และดำเนินการทางนโยบายซึ่งมีผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุ รวมถึงนโยบายเกี่ยวกับการแบ่งปันและถ่ายทอดทักษะ และประสบการณ์กับเยาวชนรุ่นใหม่

2.2 ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการเข้าร่วมการให้บริการแก่สังคมส่วนร่วม หรือการเข้าร่วมอาสาสมัคร ที่เหมาะสมกับความสามารถ และความสนใจของตนเอง

2.3 ผู้สูงอายุควรมีโอกาสในการสร้างเครือข่าย หรือสมาคมสำหรับผู้สูงอายุด้วยกัน

2.4 ผู้สูงอายุได้รับการช่วยเหลือจากครอบครัว และชุมชนของตนเองตามคุณค่าทางวัฒนธรรมในสังคม

2.5 ผู้สูงอายุควรได้รับการช่วยเหลือส่งเสริมทางด้านการดูแลรักษาสุขภาพ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ รวมถึงความเป็นอยู่ที่ดีทางอารมณ์ ตลอดจนการช่วยเหลือเพื่อหลีกเลี่ยงการเจ็บป่วยต่างๆ ที่เหมาะสม และครบถ้วน

2.6 ผู้สูงอายุได้รับการช่วยเหลือทางด้านการบริหารทางสังคม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับความมีอิสรภาพ การคุ้มครอง และการดูแลเอาใจใส่

2.7 ผู้สูงอายุได้รับโอกาสในการได้รับประโยชน์จากสถาบันที่ให้การดูแลและคุ้มครองทางทรัพย์สิน และทางสังคม รวมถึงสภาพจิตใจของผู้สูงอายุ

2.8 ผู้สูงอายุควรได้รับการช่วยเหลือทางด้านสิทธิมนุษยชน และสิทธิเบื้องต้นในการพักอาศัย การเข้าร่วมการดูแลรักษาต่าง ๆ รวมถึงผู้สูงอายุควรได้รับการเคารพที่สมเกียรติ และได้รับการยอมรับในเรื่องความเชื่อ ความต้องการ และความเป็นส่วนตัว และผู้สูงอายุควรมีสิทธิและเสรีภาพในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ และคุณภาพชีวิตของตนเอง

3. ด้านการบรรลุในสิ่งที่ต้องการ ประกอบด้วย

3.1 ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

3.2 ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทางการศึกษา วัฒนธรรม ศาสนา และการพักผ่อนหย่อนใจ

3.3 ผู้สูงอายุควรที่จะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสมเกียรติ และปลอดภัยจากการคุกคามต่างๆทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3.4 ผู้สูงอายุควรได้รับความยุติธรรมไม่ว่าจะเป็นความยุติธรรมทางด้าน เพศ เชื้อชาติ ชนชาติ สภาพร่างกาย เช่น พิการ และสถานะภาพต่างๆ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดหลักการเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมไว้ดังนี้

มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ซึ่งตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (จันทร์เพ็ญ ลอยแก้ว, 2554) ได้มีผลบังคับใช้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในเรื่องของการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น กำหนดชัดเจนว่าจะต้องส่งเสริมและเกื้อหนุนให้ผู้สูงอายุดำรงอยู่ในชุมชนและครอบครัว ส่งผลให้มีการถ่ายโอนภารกิจด้านผู้สูงอายุหลายประการที่ภาครัฐกลางดำเนินการอยู่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในส่วนของกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์

ได้มีการถ่ายโอนภารกิจการจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นรับไปดำเนินงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 รวมทั้งในปี พ.ศ.2547 ได้มีการถ่ายโอนภารกิจงานสถานสงเคราะห์คนชราจำนวน 13 แห่ง และศูนย์บริการผู้สูงอายุ จำนวน 2 แห่ง ให้กรุงเทพมหานคร และองค์กรปกครองท้องถิ่น (อปจ.) รับไปดำเนินการในปี พ.ศ.2548 และองค์กรปกครองท้องถิ่นได้กำหนดมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุไว้ 6 ด้านเพื่อเป็นแนวในการดำเนินการด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ

4. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุต่างประเทศ

การเพิ่มขึ้นของจำนวนและสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วได้สร้างความวิตกกังวลให้กับประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่ได้ก้าวเข้าสู่สถานะที่เรียกว่าสังคมผู้สูงอายุ ทำให้หลายประเทศได้กำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาและมีการวางแผนเตรียมรับมือกับสถานการณ์ที่ต้องเผชิญ ซึ่งประสบการณ์จากประเทศเหล่านี้จะเป็นองค์ความรู้และเป็นแบบอย่างในประเทศไทยได้หาช่องทางในการตั้งรับและอุดรอยรั่วที่มีอยู่ได้อย่างครอบคลุมมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้ (นาริรัตน์จิตรมนตรี และ สาวิตรี ทยานศิลป์, 2551, น. 10-17)

ประเทศญี่ปุ่น

ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีสัดส่วนประชากรสูงอายุมากที่สุดในโลก สวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่นปรากฏชัดเจนขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1986 คือ นโยบายให้มีสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ โดยครอบคลุม 4 ระบบ คือ 1) ระบบประกันการจ้างงานและรายได้ 2) ระบบสุขภาพและสวัสดิการสังคม 3) ระบบการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 4) ระบบการสร้างที่พักอาศัยและสิ่งแวดล้อม และมีกฎหมายที่กำหนดออกมาเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ เช่น กฎหมายว่าด้วยบริการและการรักษาสำหรับผู้สูงอายุ การจัดตั้งระบบประกันเบี้ยบำนาญที่ครอบคลุมทั่วหน้า มาตรการจ้างงานสำหรับคนวัยผู้สูงอายุ กฎหมายประกันการสร้างงานถึงอายุ 65 ปี เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ทำงานตามเท่าที่อยากทำโดยไม่ถูกกีดกัน สวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นจึงเน้นการดูแลระยะยาวแต่เป็นการดูแลที่บ้าน โดยในปี 1989 เกิดนโยบาย Gold Plan ในปี 1994 ปรับแผนทองเป็น new gold plan และ ในปี 2000 มีกฎหมาย Public long term care insurance เพื่อส่งเสริมการขยายการให้บริการ การเพิ่มจำนวนสถานพยาบาลหรือศูนย์ให้บริการด้านสุขภาพ การเพิ่มจำนวนผู้ดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน และพัฒนาคุณภาพผู้ดูแลทั้งด้านความรู้ ทักษะในการดูแล และญี่ปุ่นได้ปฏิรูปหน่วยงานครั้งสำคัญในปี 2001 โดยการรวมกระทรวงสาธารณสุขและสวัสดิการสังคม กับกระทรวงแรงงานเข้า

ด้วยกัน เพื่อให้การดำเนินงานคล่องตัวขึ้น และตั้งหน่วยงานรับผิดชอบผู้สูงอายุโดยเรียกว่า health and welfare for the elderly มีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุมีวิถีชีวิตที่มีสุขภาพดี มีความภูมิใจในตัวเอง

ประเทศสหรัฐอเมริกา

ระบบสวัสดิการสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกาครอบคลุมการประกันสุขภาพและการประกัน สังคมประกอบด้วย 2 ระบบ 1) ระบบรัฐบาลกลางให้สิทธิ์ประโยชน์แก่ผู้เกษียณอายุทำงาน 2) ระบบสนับสนุนมลรัฐให้เงินช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้ดองงาน โดยมีการขยายวงเงินค่าตอบแทนตามค่าครองชีพที่สูงขึ้น ขยายอายุของการให้ผลประโยชน์ และเพิ่มเงินชดเชยด้วยระบบการประกันสังคมหลัก ได้แก่ ระบบ Medicare กองทุนมาจากภาษีรายได้ของคนวัยทำงาน และระบบ Medicaid กองทุนมาจากภาษีซึ่งอาจเกิดภาวะวิกฤตในการจ่ายเงินบำนาญให้แก่ผู้สูงอายุในยุค Baby Boom ระบบ Medicare ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ part a Hospital in insurance เป็นการประกันสุขภาพที่จ่ายเมื่อเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลหรือสถานบริการผู้สูงอายุ 65 ปีขึ้นไป ได้รับประกันสุขภาพส่วนนี้โดยไม่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียรายเดือนใดๆ part b Medicare insurance เป็นโครงการจ่ายค่ารักษาที่ part a ไม่จ่าย เช่น กายภาพบำบัด อาชีวบำบัด การให้ที่การให้บริการที่บ้านการดูแลระยะยาวและการดูแลระยะสุดท้าย สำหรับการดูแลในชุมชนมีหลายรูปแบบคือศูนย์เนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุการดูแลกลางวันการดูแลแบบทดแทนชั่วคราวการช่วยงานบ้านการบริการส่งอาหารบริการขนส่งบริการติดตามทางโทรศัพท์บริการช่วยเหลือในภาวะฉุกเฉินและอาสาสมัครซึ่งมีทั้งสมัครเป็นทางการที่มาจากสถาบันและองค์กรต่างๆและอาสาสมัครอย่างไม่เป็นทางการได้แก่สมาชิกครอบครัวเพื่อนฝูงและเพื่อนบ้าน โดยวิถีชีวิตครอบครัวและค่านิยมชาวอเมริกันที่ส่วนใหญ่ไม่ค่อยอยู่กับลูกหลานเป็นปัจจัยที่ทำให้ต้องการการดูแลแบบเป็นทางการมากขึ้น

ประเทศอิตาลี

เป็นอีกประเทศหนึ่งที่กำหนดให้มีการจัดบริการสำหรับผู้สูงอายุหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นบ้านพักผู้สูงอายุ โรงแรมสำหรับผู้สูงอายุ ศูนย์ทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุที่ใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการพบปะสังสรรค์กันของผู้สูงอายุ การให้บริการด้านขนส่งมวลชนแบบไม่เสียค่าบริการ ธนาคารเวลาเป็นสถาบันออกเวลาการทำงานเพื่อสังคมแทนการออมทรัพย์โดยการให้ผู้สูงอายุที่มีความสามารถฝากเวลาที่ได้ทำงานเพื่อสังคมและใช้เวลาที่สะสมได้นั้นมาแลกกับการบริการด้านอื่นที่ตนต้องการนอกจากนั้นเป็นการบริการด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ เช่น บริการส่งอาหารถึงที่พักบริการช่วยงานบ้านบริการพาไปทำธุระงานบริการด้านข้อมูลข่าวสารและ แนะนำต่างๆ รวมไปถึงการสอบสวนผู้สูงอายุที่ต้องการจะเรียนต่อ

ประเทศสวีเดน

ความมั่งคั่งของสวีเดนที่ถูกสร้างขึ้นมาได้ถูกกระจายไปสู่ประชากรต่างๆในรูปของภาระภาษีที่สูงขึ้นเพื่อเป็นเงินทุนในการอุดหนุนการศึกษา รักษาสุขภาพ ดูแลเด็ก และผู้ใหญ่ ประกันชีวิต บิดามารดา เงินจ่ายบำนาญ หรือเบี้ยยังชีพ ส่งผลให้สวีเดนเป็นประเทศที่มีช่องว่างระหว่างชนชั้น น้อยมาก ประเทศสวีเดนมีวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้ยกระดับให้คนสวีเดนพ้นจากความยากจนทั้งหมด และสร้างสังคมที่ประชาชนทุกคนไม่เลือกเพศชนชั้นและชาติกำเนิด ต้องได้รับการประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจขั้นพื้นฐาน เงินอุดหนุนเพื่อสร้างระบบสวัสดิการนี้มาจากกระบวนการภาษีที่คนรวยระดับปานกลางเป็นผู้รับภาระภาษีนี้ตามหลักการ คือ เอาจากคนที่มีความสามารถไปให้คนที่มีความต้องการ ซึ่งการบริหารเช่นนี้ต้องปฏิรูปเศรษฐกิจเท่านั้น (ปรินดา ตาสี, 2552, น. 5-6)

ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์มีความเด่นชัดในเรื่องความสำเร็จในการดำเนินงานอันเป็นผลมาจากการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะความร่วมมือจากองค์กรอาสาสมัครที่มีชื่อว่า volunteer welfare Organization (VWO) เป็นองค์กรที่ทำงานร่วมกับภาครัฐตั้งแต่ในระดับการสร้างนโยบายและการนำไปสู่การปฏิบัติ จะดำเนินบทบาทในฐานะผู้ดำเนินงานในขณะที่รัฐเป็นผู้ให้งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อลดบทบาทภาครัฐในการดูแลประชาชน และส่งเสริมบทบาทประชาชน ครอบครัว ชุมชนและองค์กรเอกชนขึ้นมาแทน แนวคิดในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของสิงคโปร์ปรากฏชัดเจนใน 3 กรอบได้แก่ 1) heart ware เน้นปรับทัศนคติของสังคมต่อการเข้าสู่ผู้สูงอายุเป็นความต้องการให้บุคคลคิดและเข้าใจว่าไม่ใช่อุปสรรคในการทำสิ่งใด ผู้สูงอายุยังเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ ควรแก่การส่งเสริมกิจกรรมมีประโยชน์ต่อสังคม 2) Soft ware เน้นการสร้างเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจการสังคม และที่สำคัญ คือ ส่งเสริมให้มีฝ่ายอเนกประสงค์ เพื่อให้บริการที่หลากหลายในชุมชนแบบครบวงจร 3) hard ware เน้นการสร้างที่อยู่อาศัย การจัดการคมนาคมขนส่ง การสร้างสถานบริการต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต และการเข้าร่วมกิจกรรมและการรับบริการต่าง ๆ ของผู้สูงอายุด้วยตนเอง สอดคล้องตามแนวคิด Agent in Place ระบบการเงินของผู้สูงอายุสิงคโปร์ จะเน้นให้บุคคลดูแลเรื่องการเงินด้วยตนเอง รัฐเป็นเพียงผู้สนับสนุนเท่านั้น ดังนั้นรายได้ของคนสิงคโปร์หลังเกษียณจึงมาจากเงินออมหรือบำนาญเป็นหลัก รัฐได้จัดตั้งกองทุนเงินออมแห่งชาติซึ่งสมาชิกจะต้องออมเงินถึงร้อยละ 40 ของรายได้ในแต่ละเดือนเข้ากองทุน สัดส่วนการออมนี้จะลดลงตามอายุที่มากขึ้น เงินออมที่เข้ากองทุนจะแบ่งเป็น 3 บัญชี คือ ร้อยละ 30 เข้าถึงบัญชีเงินออมปกติ ร้อยละ 20 สำหรับระบบบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมของสิงคโปร์ ประกอบด้วย การบริการทั้งในสถาบัน การบริการนอกสถาบัน และการบริการสนับสนุนในชุมชน สำหรับการบริการในและนอกสถาบันจะมี

การดำเนินการคล้ายกับประเทศอื่น คือ เน้นคุณภาพของบริการและการเข้าถึงความต่อเนื่องของบริการ แต่ในส่วนของการบริการสนับสนุนในชุมชนมีหลายโครงการที่น่าสนใจ เช่น โครงการที่ให้อาสาสมัครไปพบปะพูดคุยกับผู้สูงอายุโดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ต้องอยู่บ้านตามลำพังเพื่อให้มีความรู้สึกอบอุ่นไม่โดดเดี่ยว โครงการ meal service เป็นบริการอาหารและส่งอาหารกล่องฟรีหรือขายในราคาทุนให้แก่ผู้สูงอายุ โครงการ senior citizen's club เป็นหน่วยงานที่ช่วยอำนวยความสะดวกในเรื่องนัดหมายและการพักผ่อนสำหรับผู้สูงอายุด้านการทำงานของผู้สูงอายุสิงคโปร์มีระบบการทำงานทั้งแบบ Part Time และ flexi Time เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำที่เหมาะสมตามวัยและศักยภาพพร้อมกับมีระบบการจ่ายเงินเดือนตามอาวุโสให้เงินเดือนตามคุณค่าของงานและจัดให้มีโปรแกรมฝึกอบรมฝีมือแรงงานผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถอยู่ในตลาดแรงงานฝีมือได้เพิ่มมากขึ้น

การจัดบริการสวัสดิการผู้สูงอายุของสิงคโปร์ให้ความสำคัญกับด้านที่อยู่อาศัย และการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้กับผู้ที่ดูแลผู้สูงอายุ โครงการที่สำคัญได้แก่ การออกกฎหมายว่าด้วยการดูแลพ่อแม่ที่กำหนดว่าบุตรต้องดูแลพ่อแม่ และให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน สนับสนุนบุตรที่ดูแลพ่อแม่ที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนเดียวกันเป็นเงิน 4,500 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อปี สำหรับบุตรที่ดูแลพ่อแม่ที่ไม่ได้อาศัยในครัวเรือนเดียวกัน ให้สิทธิในการซื้อที่อยู่อาศัยในพื้นที่ใกล้เคียงที่อยู่อาศัยของพ่อแม่ ให้สิทธิพิเศษในการเช่าที่อาศัยต่าง ๆ เช่น การลดหย่อนค่าเช่า หรือการให้เช่ายาวนานขึ้น จัดให้มีการลดหย่อนภาษีเงินได้สำหรับผู้ที่ต้องการดูแลผู้สูงอายุ การช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณค่า การปรับฐานค่าจ้างให้เอื้อต่อการจ้างผู้สูงอายุ ซึ่งสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุของประเทศสิงคโปร์ มีดังนี้

1. ด้านการดูแลรักษาสุขภาพพยาบาล กระทรวงสาธารณสุขของประเทศสิงคโปร์เป็นผู้รับผิดชอบโดยการให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ผู้สูงอายุ
2. ด้านหลักการประกันรายได้สิงคโปร์ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง หรือ central provident fund (CPF) ซึ่งก่อตั้งขึ้นในปี 1955 ชาวสิงคโปร์ที่ทำงานทุกคนยกเว้นผู้ที่ทำงานชั่วคราวและผู้ที่ทำงานไม่เต็มเวลา ตลอดจนผู้มีรายได้ต่ำ ข้าราชการพลเรือน และแรงงานต่างชาติจะมีเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลางโดยเก็บใน 3 บัญชี คือ บัญชีทั่วไป บัญชีเฉพาะ และบัญชีเพื่อการรักษาพยาบาล เงินที่สะสมใน 2 บัญชีแรกสามารถทยอยถอนออกไปเมื่อบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ส่วนบัญชีที่ 3 สำรองไว้เพื่อรายจ่ายด้านการรักษาพยาบาลเท่านั้น และยังมีโครงการช่วยเหลือทางสังคม โดยผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือจากโครงการนี้จะได้รับเบี้ยยังชีพไม่เกิน 230 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือประมาณ 135 ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน และจะได้รับบริการทางการแพทย์ฟรี

และโครงการชำระหนี้ซึ่งเป็นกองทุนที่ช่วยเหลือคนยากจนที่ไม่สามารถจ่ายค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้

3. การสร้างหลักประกันการเข้าถึงบริการสุขภาพของสิงคโปร์ การใช้เงินออมของตนเองก่อนหักเงินที่ออมไว้ไม่เพียงพอ เครื่องมือถัดไปก็คือ การประกันสุขภาพและการขอรับการสงเคราะห์ตามลำดับ

4. การเข้าถึงบริการด้านที่อยู่อาศัย นโยบายหลักของสิงคโปร์ คือ ต้องการให้ผู้สูงอายุและบุตรอยู่ในครัวเรือนเดียวกันกับตนหรือคู่สมรสของบุตรให้มากที่สุด หากอยู่ในครัวเรือนเดียวกันไม่ได้จริง ๆ ก็จะพยายามให้ผู้สูงอายุและบุตรหรือคู่สมรสมีบ้านอยู่บริเวณเดียวกัน เพื่อที่ จะได้รับการดูแลอย่างสะดวกยิ่งขึ้น

เขตปกครองพิเศษฮ่องกง

มีการจัดบริการสวัสดิการผู้สูงอายุที่สำคัญคือ การจัดตั้งศูนย์บริการรูปแบบต่างๆ เพื่อผู้สูงอายุ เช่น ศูนย์บริการสังคมผู้สูงอายุ ศูนย์บริการอเนกประสงค์ ศูนย์บริการอาหารกลางวัน บริการบ้านพักช่วยเหลือผู้สูงอายุ และมีการปรับนโยบายโดยเน้นบทบาทของชุมชน และการประสานบริการระหว่างบ้าน และสถาบัน โดยจัดทำโครงการบ้านาญสำหรับผู้สูงอายุ มีการจัดตั้งคณะกรรมการผู้สูงอายุทำหน้าที่ในการให้ข้อเสนอแนะ กำหนดนโยบาย และโครงการ เพื่อเผชิญกับความท้าทายอันเกิดจากการสูงอายุของประชากร เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการ ให้บริการแก่ผู้สูงอายุด้วยการเพิ่มคุณภาพและความกระตือรือร้นในชีวิต ตลอดจนส่งเสริม ความสัมพันธ์ระหว่างคนต่างรุ่นและสนองนโยบายของรัฐที่ต้องการให้ผู้สูงอายุได้รู้สึกถึงความ มั่นคงในชีวิต รู้สึกถึงความจำเป็นที่ต้องการมีสุขภาพดี มีคุณค่า และบริการสวัสดิการผู้สูงอายุที่เพิ่ม ขึ้นมา คือ มีการจัดบริการด้านที่อยู่อาศัย

สาธารณรัฐเกาหลี

กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) เพื่อรักษารายได้ของผู้สูงอายุ 2) เพื่อให้บริการด้านสุขภาพ 3) เพื่อให้หลักประกันด้านที่อยู่อาศัย และ 4) เพื่อให้บริการทางสังคมอื่น โดยมีการดำเนินงาน โครงการสร้างหลักประกันรายได้ของผู้สูงอายุประกอบด้วย 5 ประเภท คือ 1) บำนาญของรัฐ โครงการความช่วยเหลือของรัฐบำนาญแสดงความเคารพต่อผู้สูงอายุ โครงการให้เกียรติแก่ผู้สูงอายุ และโครงการเพื่อสร้างรายได้ 2) โครงการด้านสุขภาพ ปัจจุบันโครงการประกันสุขภาพได้ถูกนำมารวมกันภายใต้ชื่อเรียกว่า การประกันสุขภาพแห่งชาติ National Health insurance โดยผู้ประกันตนทุกคนต้องจ่ายเงินสมทบตามอัตราที่กำหนดตามประเภทของผู้ประกันตน และโครงการสงเคราะห์ Medical Assistant Program ซึ่งมีตั้งแต่การให้บริการฟรีจนถึง การให้กู้เงินโดยไม่คิดดอกเบี้ยเป็นเวลา 3 ปี 3) นโยบายด้านที่อยู่อาศัย จำแนกเป็นนโยบายที่อยู่

อาศัยสำหรับผู้สูงอายุที่อยู่ร่วมกับชุมชน และนโยบายที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ เรื่องที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุที่ยังอยู่ในชุมชนนั้นปัจจุบันรัฐมีการอุดหนุนค่าเช่าที่อยู่อาศัยสำหรับคนยากจนเท่านั้น

ประเทศมาเลเซีย

รัฐบาลได้ออกประกาศนโยบายแห่งชาติว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ โดยมีเป้าหมาย คือ การสร้างสังคมผู้สูงอายุที่มีความพึงพอใจ และรู้สึกถึงคุณค่า และศักดิ์ศรีของตนเอง ด้วยการได้ใช้เสรีภาพของตนเองอย่างเหมาะสม ตลอดจนมีหลักประกันที่จะได้รับโอกาสการดูแลและการคุ้มครองในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งของคนรอบครัว สังคม และประเทศชาติ (รพีพรรณ คำหอม และ คณะ, 2547, น. 14-23) ในหลักประกันรายได้ประเทศมาเลเซียมีโครงการบำนาญให้เฉพาะข้าราชการพลเรือนและข้าราชการทหารเท่านั้น ส่วนลูกจ้างเอกชนมีหลักการประกันในรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ Employees Provident Fund (EPF) ส่วนของระบบประกันสุขภาพยังไม่แพร่หลายในประเทศมาเลเซีย โดยผู้สูงอายุที่เคยรับราชการจะยังคงได้รับบริการฟรีจากสถานบริการของรัฐต่อไป

5. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย มุ่งศึกษาเพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปเป็นองค์ความรู้เพื่อประกอบการวิจัยที่มีเนื้อหาสาระสำคัญที่มุ่งศึกษาตามแบบจำลองสมการ โครงสร้าง ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ หรือที่เรียกว่าเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรระดับชาติ หรือเป็นองค์กรระดับท้องถิ่น ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ความหมายของภาวะผู้นำ

บาร์เกอร์ (Baecker, 1992) ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีวิสัยทัศน์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ กล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความพึงพอใจในงาน ยกย่องระดับแรงจูงใจค่านิยมของบุคลากรอันจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นและผูกพันต่อองค์การ

ชัทวาท (Schwartz, 1980, pp. 491) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะในการชี้แนะลูกน้อง หรือผู้ร่วมงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น และเต็มใจ

คูท และวิชริช (Koontz and Wehrich, 1988, pp. 437) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

ร็อบบิ้น (Robbins, 1989, pp. 302) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เฮอร์ซี่ และเบลนชาร์ท (Hersey and Blanchard, 1970, pp. 86) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งที่มีมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปความเป็นผู้นำรูปแบบการใช้อิทธิพลก็ต้องเปลี่ยนไปด้วย

กรีนเบิร์ก และบาร์รอน (Greenberg and Baron, 1997, pp. 498) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กลุ่มได้กำหนดไว้

เวลทริช และคูนท์ (Wehrich and Koontz, 1993) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม

บาสส์ (Bass, 1995) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้นำที่ใช้เป็นศิลปะในการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นศูนย์รวมกระบวนการกลุ่ม รูปแบบการปฏิบัติจะเป็นการจูงใจมากกว่าการบังคับเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

มอสเลย์ และคณะ (Mosley et al., 1996) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อการดำเนินการบุคคลและกลุ่มให้ไปสู่การวางเป้าหมายและการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ภาวะผู้นำจึงมีพื้นฐานบนความสามารถของบุคคลที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายขององค์การ

ดาฟท์ (Daft, 1997) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นความสัมพันธ์ร่วมกันที่มีขึ้นระหว่างบุคคล เป็นพลังเกี่ยวกับการใช้อำนาจ เป็นกิจกรรมที่ใช้ระหว่างบุคคลกับบุคคล แตกต่างไปจากการบริหารงานด้วยเอกสารหรือวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ

โรบบินส์ (Robbins, 2001) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มให้มุ่งการบรรลุเป้าหมาย

นอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2000, pp. 3) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เป็นการจูงใจมากกว่าการบังคับ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คิดค้นสิ่งใหม่ กล่าวเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความพึงพอใจในงาน ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือและเกิดการยอมรับ มีสัมพันธ์ที่ดีพร้อมที่จะทำงานภายใต้ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมในองค์การ

รูปแบบของภาวะผู้นำ

บาสส์ (Bass, 1995) ได้อธิบายรูปแบบภาวะผู้นำออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่เป็นอยู่ โดยกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการสูงขึ้นด้วยวิธีทำให้ผู้ตามมีความสำนึกในความสำคัญ และคุณค่าของจุดมุ่งหมายผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว
2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำที่เน้นการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำกับผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่าง โดยผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สัญญาว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ
3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย คือ ผู้นำที่ไม่มีความกระตือรือร้น และเป็นผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพ จะไม่ตัดสินใจในเรื่องที่ควรตัดสินใจ มีการตัดสินใจที่ล่าช้า และมักเพิกเฉยต่อความรับผิดชอบ

แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำ สามารถจัดหมวดหมู่ของแนวทางการศึกษา ได้ 4 แนวทาง คือ

1. แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ

ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายหรือพิจารณาถึง คุณสมบัติและอุปนิสัยที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากบุคคลที่มีใช่ผู้นำ (Robbins, 2005, pp. 333) ซึ่งหมายความรวมไปถึงคำว่าบุคลิกภาพ และจากการศึกษาทฤษฎีคุณลักษณะของภาวะผู้นำ พบว่า มีการจำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำมากถึงเกือบ 80 คุณลักษณะ และในช่วงทศวรรษ 1990 ภายหลังจากที่ได้มีการศึกษาในแนวทางนี้มาอย่างต่อเนื่อง ผลการค้นพบเริ่มมีความชัดเจนมากขึ้น คือ พบว่า คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ผู้นำมีความแตกต่างจากบุคคลที่มีใช่ผู้นำมีอยู่ทั้งหมด 7 ประการ คือ 1) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าและเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน (Ambition and Energy) 2) มีแรงปรารถนาที่จะนำ (Desire to Lead) 3) มีความซื่อสัตย์และหยิ่งในศักดิ์ศรี (Honesty and Integrity) 4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) 5) มีไหวพริบปัญญา (Intelligence) 6) มีการตรวจสอบตนเองอย่างสูง (High Self-Monitoring) และ 7) มีความรอบรู้ในหน้าที่การงาน (Job-Relevant Knowledge) และได้มีการศึกษาเพื่อหาคุณลักษณะของภาวะผู้นำโดยได้นำตัวแบบที่เรียกว่า The Big Five Model มาเป็นตัวแบบหลักในการศึกษา และพบว่า บุคลิกลักษณะ 5 ประการ มีความคงเส้นคงวา และมีอำนาจในการทำนายภาวะผู้นำสูง ซึ่งบุคลิกลักษณะ 5 ประการ (The Big Five Model) มีดังนี้

1.1 การชอบเข้าสังคม (Extraversion or Extroversion) หมายถึง ระดับของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คือ ชอบท่องเที่ยว เข้าสังคม พูดคุยเก่ง สามารถเข้ากลุ่มและคุยกับบุคคลใหม่ๆ ได้ง่าย ชอบทำตัวโดดเด่น มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มักจะแสวงหาตำแหน่งที่มีอำนาจ ชอบการแข่งขัน ชอบที่จะเป็นผู้นำหรือมีความรับผิดชอบเหนือผู้อื่น

1.2 ความสามารถในการเข้ากับผู้อื่น (Agreeableness) หมายถึง ระดับของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คือ สามารถเข้ากับบุคคลอื่น ได้อย่างเป็นธรรมชาติ ชอบให้ความร่วมมือ ให้อภัยผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น และน่าไว้วางใจ

1.3 ความสามารถในการเป็นที่พึ่ง (Conscientiousness) หมายถึง ระดับของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คือ มีความรับผิดชอบ พึ่งพาได้ ร่วมงานเสมอ ไม่หนีหน้า ทำงานโดยมุ่งการบรรลุเป้าหมายเป็นสำคัญ มิตินี้จะเป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นหลักมากกว่าที่จะมองในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

1.4 ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) หมายถึง ระดับของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คือ ปรับตัวได้ดีในทุกสถานการณ์ สุขุมและไม่แสดงความกังวล ผู้นำที่มีความมั่นคงทาง

อารมณ์สูงจะสามารถจัดการความเครียดได้ดี สามารถจัดการกับการวิพากษ์วิจารณ์ได้ดี มิตินี้จะสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์

1.5 การแสวงหาประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) หมายถึง ระดับของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คือ มีความสนใจที่หลากหลาย มีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบนำแนวคิดใหม่มาทดลองปฏิบัติ บุคคลที่มีมิตินี้สูงมักจะมีความอยากรู้อยากเห็น ชอบแสวงหาความรู้ และชอบค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ (Daft, 2008, pp. 98-101)

2. แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดทฤษฎีที่พยายามอธิบายว่าเพราะพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ โดยแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมตั้งอยู่บนฐานคิดที่ว่า ภาวะผู้นำสามารถที่จะฝึกฝนได้ ดังนั้นถ้าทราบถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมของการเป็นภาวะผู้นำก็จะสามารถกำหนดหรือออกแบบหลักสูตรเพื่อที่จะฝึกฝนพฤติกรรมให้กับบุคคลที่ต้องการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้วิจัยสรุปแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ดังนี้ (Robbins, 2005, pp. 335-337)

2.1 Ohio State Studies เป็นงานวิจัยที่ศึกษาในช่วงปลาย 1940 โดยนักวิจัยพยายามที่จะกำหนดมิติทางด้านพฤติกรรมของภาวะผู้นำ เริ่มต้นด้วยการนำมิติที่คิดว่าน่าจะเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมของภาวะผู้นำจำนวนหลายพันมิติแล้วทำการลดทอนและรวบยอด ซึ่งผลสรุปจะได้มิติใหญ่จำนวน 2 มิติ คือ 1) มิติทางด้านกรริเริ่มเชิงโครงสร้าง (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำพยายามที่จะกำหนดโครงสร้างเชิงบทบาท รวมถึงบทบาทของผู้นำและบทบาทของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และ 2) มิติทางด้านกรพิจารณาอย่างรอบด้าน (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำคำนึงถึงลักษณะความสัมพันธ์ของงานที่จะก่อให้เกิดคุณลักษณะของการไว้วางใจกันและกัน รวมทั้งการเคารพความคิดเห็นของพนักงาน ตลอดจนตระหนักถึงความรู้สึกของพนักงาน

2.2 University of Michigan Studies ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เป็นช่วงเวลาเดียวกับที่ทาง Ohio State กำลังศึกษาอยู่ ซึ่งผลการค้นพบสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 มิติ คือ มิติที่เน้นพนักงาน (Employee-Oriented) จะแสดงพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมิติที่เน้นการผลิต (Production - Oriented) จะแสดงพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับงาน โดยมักจะพิจารณาว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จของงาน โดยผลสรุปของงานวิจัยชิ้นนี้ พบว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นพนักงานจะก่อให้เกิดผลผลิตของกลุ่มสูงและก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานสูง ในขณะที่ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งเน้นการผลิตจะก่อให้เกิดผลในทางตรงกันข้าม คือ มีผลผลิตของกลุ่มต่ำและมีความพึงพอใจในงานต่ำ

2.3 The Managerial Grid เป็นการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในช่วง 1960 โดย Blake and Mouton (1964) ได้ทำการศึกษายบนพื้นฐานของ Ohio State และ Michigan Studies โดยแบ่งรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ พฤติกรรมเน้นคน (Concern for People) จะแสดงถึงพฤติกรรมเรื่องการพิจารณาอย่างรอบด้าน ซึ่งนำมาจากงานของ Ohio State และแสดงถึงพฤติกรรมที่เน้นพนักงาน กับ พฤติกรรมเน้นการผลิต (Concern for Production) โดยจะแสดงถึงพฤติกรรมเรื่องการริเริ่มเชิงโครงสร้าง แสดงถึงพฤติกรรมที่เน้นการผลิตซึ่งนำมาจากงานของ Michigan Studies ซึ่ง Blake and Mouton (1964) ได้จัดแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) การจัดการแบบปล่อยตามสบาย (Impoverished Management) 2) การจัดการที่เน้นการสมาคม (Country Club Management) 3) การจัดการแบบพบกันครึ่งทางระหว่างการผลิตและคนผลิต (Organization Man Management) 4) การจัดการแบบเน้นอำนาจและการเชื่อฟัง (Authority Obedience) และ 5) การจัดการแบบเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Management) อย่างไรก็ตาม ไรท์ดี Managerial Grid เป็นเพียงการจัดกลุ่มพฤติกรรมของผู้นำแต่ละแบบ แต่ไม่มีข้อสรุปใดๆ ว่าผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบใดจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร มีเพียงหลักฐานเล็กน้อยที่สนับสนุนผลสรุปที่ว่า พฤติกรรมผู้นำที่มีการจัดการแบบทีมงาน คือ พฤติกรรมที่มีประสิทธิผลที่สุดเมื่อเทียบกับพฤติกรรมของผู้นำแบบอื่น ๆ

2.4 Scandinavian Studies ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในช่วง 1990s โดยใช้งานของ Ohio State เป็นฐานในการศึกษา มีความเชื่อว่าโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากช่วง 1940s และ 1960s เป็นอย่างมาก ดังนั้น งานที่ได้ทำการศึกษาไว้ไม่น่าที่จะอธิบายโลกในปัจจุบันได้ นักวิจัยชาวฟินแลนด์และสวีเดนจึงเชื่อว่าพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมในปัจจุบันน่าจะเป็นแบบพฤติกรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Oriented) ซึ่งหมายถึง ผู้นำที่มีค่านิยมในด้านการทดลอง (Experimentation) แสวงหาแนวคิดใหม่สร้างสรรค์และปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากกว่า

3. แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมีข้อบกพร่องที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การละเลยไม่พิจารณาปัจจัยทางด้านสถานการณ์ ซึ่งปัจจัยทางด้านสถานการณ์นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการเป็นผู้นำ กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำ (Leadership Style) และการมีประสิทธิผล (Effectiveness) จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงสถานการณ์ เช่น ภายใต้เงื่อนไข A ภาวะผู้นำแบบ X น่าจะเหมาะสม ในขณะที่ภายใต้เงื่อนไข B ภาวะผู้นำแบบ Y น่าจะเหมาะสม ดังนั้น ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์จึงเป็นแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ (Robbins, 2005, pp. 338-346) ดังนั้น ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมีตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านรูปแบบของภาวะผู้นำ กับตัวแปรด้านสถานการณ์ ประกอบด้วย 4 ทฤษฎี คือ

3.1 Fiedler Model เป็นตัวแบบที่พยายามอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำ 2 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นงาน (Task Oriented) และภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Relation Oriented) กับสถานการณ์ 3 รูปแบบ คือ 1) สถานการณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Leader-Member Relations) หมายถึง ระดับของความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและความเคารพนับถือที่ผู้ตามมีให้กับผู้นำ 2) สถานการณ์ด้านโครงสร้างงาน (Task Structure) หมายถึง ลักษณะของโครงสร้างงาน เช่น มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน มีระเบียบวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ถ้าโครงสร้างงานหรือลักษณะการทำงานมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนผู้นำก็จะสามารถควบคุมและมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยลง และ 3) สถานการณ์ด้านอำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power) หมายถึง ระดับการมีอำนาจของผู้นำ เช่น อำนาจในการจ้างงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่ง Fiedler ได้สรุปว่า ผู้นำแบบมุ่งเน้นงานจะเหมาะสมในสถานการณ์ที่อำนาจในการควบคุมมากและน้อย และผู้นำแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์จะเหมาะสมเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีอำนาจควบคุมปานกลาง

3.2 Hersey and Blanchard's Situational Theory เป็นทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ คือ 1) แบบชี้แนะ (Directive Leadership) 2) แบบสนับสนุนและให้มีส่วนร่วม (Supportive/Participative Leadership) 3) แบบคอยตรวจสอบ (Monitoring Leadership) และ 4) แบบทำงานหนักและมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (High Task and Relationship Orientations) กับสถานการณ์ 4 แบบ คือ 1) สถานการณ์ที่ผู้ตามไม่มีความสามารถ 2) สถานการณ์ในการทำงานไม่ปรารถนาที่จะทำงาน 3) สถานการณ์ที่ผู้ตามมีความสามารถในการทำงานและปรารถนาที่จะทำงาน และ 4) สถานการณ์ที่ผู้ตามไม่มีความสามารถในการทำงานแต่ปรารถนาที่จะทำงาน (Robbins, 2005, pp. 342-343) โดยภาวะผู้นำแบบชี้แนะจะเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ผู้ตามไม่มีความสามารถในการทำงานและไม่ปรารถนาที่จะทำงาน และภาวะผู้นำสนับสนุนและให้มีส่วนร่วมจะเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ผู้ตามมีความสามารถในการทำงานแต่ไม่ปรารถนาที่จะทำงาน ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบคอยตรวจสอบจะเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ผู้ตามมีความสามารถในการทำงานและปรารถนาที่จะทำงาน และภาวะผู้นำแบบทำงานหนักและมุ่งเน้นความสัมพันธ์จะเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ผู้ตามไม่มีความสามารถในการทำงานแต่ปรารถนาที่จะทำงาน

3.3 Leader - Member Exchange Theory คือ ทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่อยู่ในสถานการณ์ที่ถูกกดดันด้วยเวลา (Time Pressure) ดังนั้น ผู้นำจึงสร้างความสัมพันธ์พิเศษกับผู้ตามกลุ่มเล็กๆ ซึ่งเรียกว่า กลุ่มคนใน (In - Group) ส่วนผู้ตามที่เหลือ ก็คือคนนอก (Out - Group) โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มีลักษณะเข้ากันได้ดีกับกลุ่มคนใน เช่น มีนิสัยใจคอหรือความชอบที่คล้ายคลึงกัน ชอบในความสามารถของผู้ตามกลุ่มคนในชอบสังสรรค์หรือเข้าสังคมกับกลุ่มคนใน คือกลุ่มคนในจะมีความไว้วางใจในตัวผู้นำสูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง และมีผลการปฏิบัติงานใน

ระดับสูงกว่าผู้ตามที่เป็นคนนอก โดยทฤษฎีนี้พบว่ามีความเข้มแข็งในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับสถานการณ์คนในได้เป็นอย่างดี

3.4 Path - Goal Theory คือ ทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกกับสถานการณ์ที่แสดงถึงบุคลิกภาพของผู้ตาม โดยรูปแบบของภาวะผู้นำในทฤษฎีนี้จะมีอยู่ด้วยกัน 4 รูปแบบ คือ 1) แบบชี้แนะ (Directive Leader) 2) แบบสนับสนุน (Supportive Leader) 3) แบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leader) และ 4) แบบมุ่งเน้นบรรลุผล (Achievement - Oriented Leader) ทฤษฎีนี้คิดค้นโดย House (1971)

4. แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำด้านแรงบันดาลใจ

ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านแรงบันดาลใจ เป็นทฤษฎีที่พิจารณาว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตามโดยผ่านทางการทำงาน ความคิดและพฤติกรรมที่ผู้นำได้แสดงออกมา ทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้มีอยู่ 2 ทฤษฎี คือ ภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำเชิงบารมี เป็นทฤษฎีที่มีสาระสำคัญที่ว่าผู้ตามได้เกิดการยอมรับความสามารถพิเศษของผู้นำที่เหนือกว่าบุคคลทั่วไป แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำเชิงบารมีเป็นแนวคิดที่ได้มีการศึกษากันมานานแล้วโดย Weber (1947) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าอำนาจหน้าที่สามารถถูกจำแนกออกได้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านประเพณี ด้านเหตุผล-กฎหมาย และด้านบารมี ซึ่ง Conger and Kanungo (1998, pp. 94) ได้เสนอว่าผู้นำเชิงบารมีจะมีคุณลักษณะที่โดดเด่นโดยผู้นำตามทฤษฎีนี้มีอยู่ด้วยกัน 5 ประการ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการถ่ายทอด 2) พร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น 3) มีความรับรู้ที่รวดเร็วในการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม 4) มีความรับรู้ที่รวดเร็วต่อความรู้สึกหรือความต้องการของผู้ตาม และ 5) มีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่โดดเด่นไม่เหมือนใคร

4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ สรรพหาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่ไม่ไวใจได้ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้ที่มึศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา แสดงความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต สร้างและสื่อความหวังที่ผู้ตามต้องการ

อย่างชัดเจน แสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว 3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน มองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ มีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วม โดยจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข และพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนา เอาใจใส่ในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งระบบมากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต มอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ (Bass and Avolio, 1994)

ตารางที่ 2.3 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ

Blake and Mouton (1964)	Bass and Avolio (1994)	Conger and Kanungo (1998) และ Weber (1947)	Robbins (2005)
1. การจัดการแบบ ปล่อยตามสบาย	1.การมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์	1.การมีวิสัยทัศน์และ ความสามารถในการถ่ายทอด	1. การชอบเข้าสังคม
2.การจัดการที่เน้นการ สมาคม	2. การ ส ร ้าง แร ง บันดาลใจ	2.พร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อให้ บรรลุวิสัยทัศน์	2. ความสามารถในการ เข้ากับผู้อื่น
3. การจัดการแบบพบ กันครึ่งทางระหว่าง การผลิตและคนผลิต	3.การ กระ ตุ้น ทาง ปัญญา	3.รับรู้ที่รวดเร็วในการ เปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อม	3. ความสามารถในการ เป็นที่พึ่ง
4. การจัดการแบบเน้น อำนาจและการเชื่อฟัง	4.ค่านึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.รับรู้ที่รวดเร็วต่อความ รู้สึกรหรือความต้องการของ ผู้ตาม	4. ความมั่นคงทาง อารมณ์
		5.การแสดงออกทาง พฤติกรรมที่โดดเด่นไม่ เหมือนใคร	5. ก า ร แ ส ว ง ห า ประสบการณ์ใหม่

จากตารางที่ 2.3 แสดงการเปรียบเทียบการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่
ผู้วิจัยทำการศึกษา โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994), Conger and Kanungo (1998,
Weber (1947, Robbins (2005) และ Blake and Mouton (1964) และเลือกใช้ แนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของ บาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารและการจัดการองค์การ และมีการนำมาใช้ทั่วไป
อย่างแพร่หลายในระดับชาติ รวมถึงองค์กรในภาครัฐ และภาคเอกชน ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์นับว่า
เป็นภารกิจของผู้บริหารระดับสูง มีขอบเขตการวางแผนที่ครอบคลุมทั่วทั้งองค์การ และเป็นการ
วางแผนในระยะยาว รวมถึงเป็นตัวกำหนดความสำเร็จขององค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี
เกี่ยวกับกลยุทธ์ไว้ดังนี้

ความหมายของกลยุทธ์

มีนักวิชาการให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้หลากหลาย ดังนี้

เดวิส ซี.ดี. โรเจอร์ (David C.D. Rogers, 1973) ให้ความหมายของกลยุทธ์ หมายถึงวิธีการสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีการจัดทำแผนอย่างมีระบบ

เฮนเดอร์สัน บี.ดี. (Henderson B.D., 1989, pp. 141) ให้ความหมายกลยุทธ์ หมายถึงการพิจารณาอย่างรอบคอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม

ซีโทร และ ปีเตอร์ (Certo and Peter, 1991) ให้ความหมายกลยุทธ์ หมายถึงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องที่มีจุดหมายและมีการวางแผนเพื่อให้มีการพัฒนาองค์กรให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

โรทเวล และ คานท์ (Rothwell and Kazanas, 1992) ให้ความหมายกลยุทธ์ หมายถึงวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ความต้องการสำเร็จขององค์กรได้ในที่สุด ซึ่งมีการระบุและการบ่งบอกถึงทิศทาง คือ แผนและวิธีการทำงานในระยะยาวขององค์กรตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้้องค์กรมีการบริหารจัดการที่สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรเซน อาร์ (Rosen R., 1995) มินเบิร์กซ์ และ ควิน (Mintzberg and Quinn, 2002) ให้ความหมายกลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบ แผนงานที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรที่มีเป้าหมาย นโยบาย และกิจกรรม องค์กรที่มุ่งสู่ความสำเร็จมีการจัดวางแผนตามกลยุทธ์

วีเลน และ ฮันเกอร์ (Wheelen and Hunger, 2008, pp. 3) ให้ความหมายกลยุทธ์ หมายถึงชุดของการตัดสินใจและการปฏิบัติต่างๆ ทางด้านการจัดการ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการดำเนินงานระยะยาวของบริษัท ประกอบด้วย การตรวจสอบสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การจัดทำกลยุทธ์ซึ่งเป็นแผนกลยุทธ์หรือแผนระยะยาว การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินผล

เฮนรี มินเบิร์กซ์ (Henry Mintzberg, 1994, pp. 23-32) ศาสตราจารย์ทางด้านการบริหารของมหาวิทยาลัยแมคกิล ในประเทศแคนาดา ให้ความหมายของกลยุทธ์โดยใช้หลัก 5Ps ดังนี้

1. กลยุทธ์ คือ แผน (Strategy is a plan = P1) หมายถึง กิจกรรมต่างๆ กำหนดกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นสิ่งกำหนดทิศทางหรือเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคต

2. กลยุทธ์ คือ แบบแผนหรือรูปแบบ (Strategy is a pattern = P2) หมายถึง แบบแผนด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงเวลา คือ ในการวางแผนงานในอนาคต จำเป็นจะต้องคำนึงหรือเชื่อมโยงกับแผนงานและบทบาทในอดีต ซึ่งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติจะตกผลึกจนมีความเชี่ยวชาญ

3. กลยุทธ์ คือ การกำหนดฐานะหรือตำแหน่ง (Strategy is position = P3) คือ การกำหนดความสำคัญของฐานะหรือตำแหน่งของกิจการในสนามการแข่งขัน สินค้าหรือกิจกรรมที่เสนอออกไป จำเป็นต้องเหมาะสมกับความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการแต่ละประเภท

4. กลยุทธ์ คือ ทรรศนะ (Strategy is a perspective = P4) คือ การให้ความสำคัญของการพิจารณาภาพที่แท้จริงภายในองค์กรหรือคุณลักษณะที่น่าจะเป็นขององค์กร วิธีการดำเนินงานที่ยึดถือร่วมกัน

5. กลยุทธ์ คือ กลวิธีในการเดินหมาก (Strategy is a ploy = P5) เป็นความหมายที่เฉพาะเจาะจงในสถานการณ์ที่มีการต่อสู้แข่งขัน ซึ่งสิ่งที่คุณต้องการ คือ การเอาชนะ ดังนั้นทุกฝ่ายจึงวางกลยุทธ์โดยคำนึงถึงการใช้อุบายในการดำเนินงาน หรือกลวิธีในการเดินเพื่อเอาชนะฝ่ายตรงข้ามให้ได้

กิ่งพร ทองใบ (2557) การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนการดำเนินการและการควบคุมในแนวทางเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดการเชิงกลยุทธ์มุ่งพิจารณาในแง่กระบวนการหรือหน้าที่ทางการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินการ หรือการนำแผนไปปฏิบัติและการควบคุมในเชิงกลยุทธ์ กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการเลือกทางเลือกในการจัดการที่เหมาะสมโดยอาศัยการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในระยะยาว

อวยชัย วัฒนา (2554, น.22) ให้ความหมายของกลยุทธ์ หมายถึง แผนการที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบ มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีความยืดหยุ่นพลิกแพลงตามสถานการณ์ มีความมุ่งหมายเพื่อเอาชนะคู่แข่งหรือเพื่อหลบหลีกอุปสรรคต่างๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2557) ให้ความหมายของกลยุทธ์ หมายถึง แผนงานที่นำมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไม่แน่นอน เราจำเป็นต้องสร้างกลยุทธ์เพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรที่จะใช้มีจำนวนจำกัด กลยุทธ์จึงเป็นการอธิบายให้รู้ว่า จะบรรลุเป้าหมายด้วยทรัพยากรนั้นได้อย่างไร

สุพานี สฤงฆาวณิช (2554, น. 8) ให้ความหมายกลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบการตัดสินใจต่างๆ เพื่อการดำเนินการเพื่อให้องค์การบรรลุถึงวัตถุประสงค์อย่างที่ต้องการ

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการตัดสินใจและปฏิบัติการด้านการบริหารเพื่อกำหนดผลงานขององค์การตามแผนระยะยาว เพื่อหาวิธีการสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีระบบ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย การตรวจสอบ

สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การจัดทำกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินผลและการควบคุม

ความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์

กึ่งพร ทองใบ (2557) ให้ความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ดังนี้

1. การจัดการเชิงกลยุทธ์ทำให้มีการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์เริ่มต้นด้วยการกลั่นกรองสถานะแวดล้อมขององค์กรแล้วกำหนดวัตถุประสงค์ในอนาคตขององค์กรอย่างกว้าง จากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์ซึ่งเป็นทางเลือกที่เหมาะสมในการนำไปสู่การปฏิบัติขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การจัดการเชิงกลยุทธ์ทำให้มีการคำนึงถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร หมายถึง กลุ่มผู้ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและกำหนดนโยบายขององค์กร

3. การจัดการเชิงกลยุทธ์ทำให้มีการคำนึงถึงผลทั้งระยะสั้นและระยะยาว การจัดการเชิงกลยุทธ์ทำให้ผู้บริหารระดับสูงต้องกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ระยะยาวขึ้นก่อน หลังจากนั้นจึงมอบหมายให้ผู้บริหารระดับกลางนำกลยุทธ์ระยะยาวเหล่านั้นไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติ

4. การจัดการเชิงกลยุทธ์มุ่งเน้นทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นเกณฑ์ที่ใช้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงาน

กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

เดส และ มิลเลอร์ (Dess and Miller, 1993, pp. 1) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 3 ส่วนคือ

1.1 เป้าหมาย (Goal) เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Goal) เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจและวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายในการใช้ความพยายามขององค์กรเพื่อให้เป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

1.2 การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรค สภาพแวดล้อมภายในประกอบด้วยจุดแข็งและจุดอ่อน

1.3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) กลยุทธ์ (Strategy) เป็นวิธีการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาว การวิเคราะห์กลยุทธ์ที่สมเหตุสมผล คือเกณฑ์ 3 ระดับ คือ 1) กลยุทธ์ระดับองค์กร (Co-operate level strategy) เป็นกระบวนการกำหนดลักษณะและจุดมุ่งหมายขององค์กร 2) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business level strategy) เป็นกลยุทธ์ที่พยายามหาวิธีการแข่งขันในแต่ละองค์กร

และ 3) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function level strategy) เป็นการสร้างข้อได้เปรียบสำหรับการแข่งขัน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

2. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นกลยุทธ์ที่เป็นจริงประกอบด้วย การผสมผสาน (Integration) หมายถึง การที่บุคคลในหน่วยงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความรับผิดชอบที่กำหนดไว้มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ซึ่งผู้บริหารจะกำหนดโครงสร้างขององค์กร

3. การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control) เพื่อติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและการปรับปรุง แผนการพัฒนาศภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) หมายถึง ความสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำมีการจัดการ การประสานประสานและเปลี่ยนแปลง

วิลเลน และ ฮังเกอร์ (Whelen and Hunger, 2012, pp. 15), วีริช (Wehrich, 1990, pp. 93-95) และ พทท์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2552, น. 17) กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์มีกระบวนการดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วย SWOT analysis เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

2. การกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix (Koontz and Wehrich, 1990, pp. 93-95) คือ การใช้เครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์องค์กรที่มีชื่อว่า TOWS Matrix เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

3. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ หมายถึง เมื่อมีการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจึงต้องมีการประเมินกลยุทธ์เป็นระยะตามช่วงเวลาของแผนกลยุทธ์ หรือตามสถานการณ์ โดยผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันประเมิน การตรวจสอบและประเมินจะทำให้ได้รับข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ที่จะต้องไปดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงต่อไป

ทอมสัน และ สตรีคแลนด์ (Thompson and Strickland, 1995, pp. 4) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย

1. การกำหนดข้อความวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์

2. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์ทางเลือก และเลือกจากทางเลือกซึ่งสามารถบรรลุจุดประสงค์ เป็นแผนที่สำคัญ และเป็นแผนระยะยาว

3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติและเป็นผลลัพธ์

4. การประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Evaluation and strategic control) การควบคุมเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการพิจารณาว่ากลยุทธ์ได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่อการดำเนินงานหรือไม่

วีเลน และ ฮังเกอร์ (Wheelen and Hunger, 2002, pp.9) กล่าวว่า รูปแบบพื้นฐานของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organizational Environment) สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง แรงผลักดันต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน

3. การจัดทำกลยุทธ์ (Strategic Formulation) คือ การนำข้อมูลและความรู้ต่างๆ จากการศึกษาทิศทางขององค์กร และการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก และภายในองค์กรมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับองค์กร

4. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategic Implementation) คือ การนำกลยุทธ์ที่ได้จัดทำและคัดเลือกไว้ในขั้นตอนที่ 3 มาปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ กระบวนการวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอนที่เกี่ยวข้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน

พฤษ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2552, น. 17) ได้นำเสนอการบริหารเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบ คือ

1. การสำรวจตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environmental Scanning)

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์หรือการกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation)

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)

4. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ (Evaluation and Control)

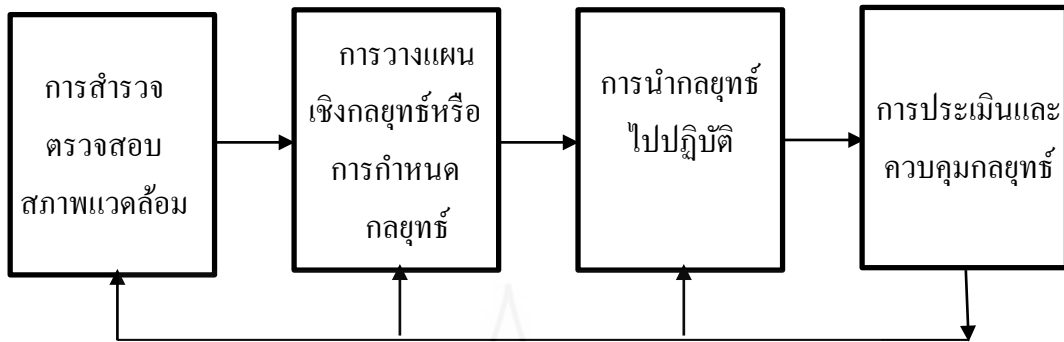
วีเลน และ ฮันเกอร์ (Wheelen and Hunger, 2004) ได้กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ประการ คือ (ดังแผนภาพ 2.1)

1. การตรวจสอบสภาพแวดล้อม

2. การกำหนดกลยุทธ์

3. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

4. การประเมินผลและควบคุม



ภาพที่ 2.1 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

ที่มา : วีเลน และ ฮังเกอร์ (Wheelen and Hunger, 2004).

อัจฉรา จันทร์ฉาย (2553, น. 1) กล่าวถึงขั้นตอนการจัดการเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

1. การวางแผน (Strategic formulation) คือ การประเมินสถานะแวดล้อมภายนอก การประเมินผลการดำเนินงานด้านต่างๆ มีทิศทางจัดการองค์กร คือ วิสัยทัศน์ ภารกิจ คุณุแจแห่งความสำเร็จ เป้าหมาย และมีการวางแผนกลยุทธ์ แผนธุรกิจ แผนปฏิบัติการ และโครงการ

2. นำแผนไปปฏิบัติ (Implementation) คือ มีการมอบหมายงานแต่ละฝ่าย การตรวจสอบประสิทธิภาพ และการนำแผนไปปฏิบัติ

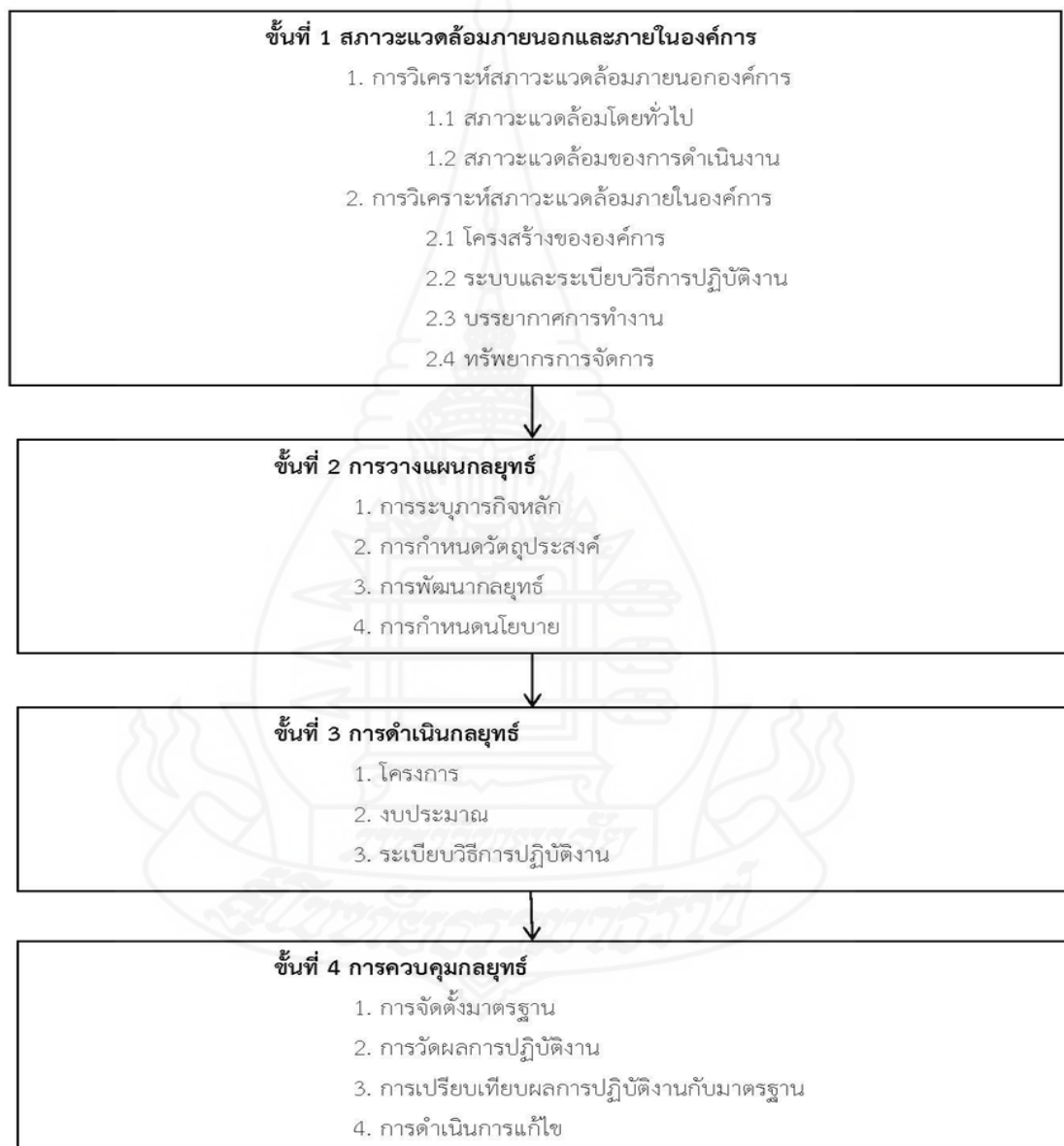
3. การติดตามและการประเมินผล (Evaluation Control) คือ ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวแสดงด้วยภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 การจัดการเชิงกลยุทธ์

ที่มา : (อัจฉรา จันทร์ฉาย, 2553, น. 1).

วีเลน และ ฮังเกอร์ (Wheelen and Hunger, 2008 อ้างถึง กิ่งพร ทองใบ, 2557) กล่าวถึงขั้นตอนของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกลั่นกรองสถานะแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การดำเนินกลยุทธ์ 4) การควบคุมกลยุทธ์ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวแสดงขั้นตอนการจัดการเชิงกลยุทธ์และความสัมพันธ์ระหว่างขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 2.3 ขั้นตอนการจัดการเชิงกลยุทธ์

ที่มา: วีเลน และ ฮังเกอร์ (Wheelen and Hunger, 2008).

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นวิธีการจัดการที่คำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสมขององค์กรกับสภาวะแวดล้อม ขั้นตอนแรกของการจัดการเชิงกลยุทธ์ จึงเป็นการพิจารณาถึงโอกาส และอุปสรรคขององค์กร โดยวิเคราะห์จากสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร และการพิจารณาจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร โดยวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร การพิจารณาดังกล่าวรวมเรียกว่า การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)

2. การวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาแผนระยะยาวขององค์กรบนรากฐานของโอกาสและอุปสรรคจากการประเมินสภาวะแวดล้อมภายนอก จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากการประเมินสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร การตัดสินใจวางแผนกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับทิศทางแนวทางแก้ไขปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน การระบุปัญหา การแสวงหาข้อมูล การระบุทางเลือก การประเมินทางเลือก การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

3. การดำเนินกลยุทธ์ คือ การแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การกระทำโดยการวางแผนการดำเนินงานตามรายละเอียดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ โครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรอีกด้วย การดำเนินกลยุทธ์จะเกี่ยวกับการแปลงกลยุทธ์และนโยบายไปสู่การกระทำด้วยการพัฒนาแผนการดำเนินงานในรายละเอียดในรูปแบบของโครงการงบประมาณและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การแปลงภารกิจขององค์กรให้เป็นการกระทำหรือกรรมวิธีในการปฏิบัติจะมีความแตกต่างกัน ไปในแต่ละองค์กร ซึ่งกิจกรรมที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติประกอบด้วย การจัดทำวัตถุประสงค์ประจำปี การกำหนดนโยบายในการปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากร การจัดสร้างโครงสร้างองค์กร ทบทวนและปรับปรุงการให้รางวัล ลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง จัดผู้บริหารให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ พัฒนาวัฒนธรรมในการทำงาน การปรับปรุงกระบวนการผลิตและปฏิบัติการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. การควบคุมกลยุทธ์ คือ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความจำเป็น ขั้นตอนการควบคุมกลยุทธ์ประกอบด้วย การกำหนดสิ่งที่จะวัดและควบคุม การกำหนดมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงาน การวัดผลการดำเนินงาน การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับมาตรฐาน การพิจารณาสาเหตุของความเบี่ยงเบน การปรับปรุงแก้ไข

จากการศึกษากระบวนการในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการการจัดการเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2.4 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์

Dess and Miller (1993)	Whelen and Hunger (2002)	Thompson and Strickland (1995)	Wehrich (1990)
1.การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์	1.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร	1. การกำหนดข้อความวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย	1.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
2. การปฏิบัติตามกลยุทธ์	2.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน	2.การกำหนดกลยุทธ์	2. การกำหนดกลยุทธ์
3. การควบคุมเชิงกล	3.การจัดทำกลยุทธ์	3.การปฏิบัติตามกลยุทธ์	3. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์
4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	4.การปฏิบัติตามกลยุทธ์	4. การประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์	

จากตารางที่ 2.4 แสดงการเปรียบเทียบการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ผู้วิจัยทำการศึกษาและสกัดเป็นตัวแปรด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Dess and Miller (1993), Whelen and Hunger (2002), Thompson and Strickland (1995), Wehrich (1990) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 4) การประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้มีบทบาทสำคัญยิ่งขึ้นในศตวรรษที่ 21 เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมยุคใหม่ เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการทำงานได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น (ไพรัช รัชชพงษ์, 2540) อีกทั้งคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และข้อมูลข่าวสาร ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตประจำวันของทุกคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งวัยเด็ก วัยรุ่น วัยทำงาน ไม่เว้นแม้แต่วัยชราหรือกลุ่มผู้สูงอายุ (ฉัตรชัย พงศ์ประยูร, 2550) คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตจึงเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมให้เป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ โดยผู้สูงอายุได้เรียนรู้วิทยาการและความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของโลกในยุคปัจจุบัน อันจะทำให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่มุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) หากผู้สูงอายุมีความรอบรู้และทันเหตุการณ์ ทันต่อเทคโนโลยี โดยการหันมาให้ความสนใจ เรียนรู้การใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองให้สูงขึ้น และนำความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่สั่งมาทำประโยชน์ให้กับสังคมนำไปสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพในยุคโลกาภิวัตน์อย่างแท้จริง (ฉัตรชัย พงศ์ประยูร, 2550) ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดังนี้

ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

IT มาจากคำว่า Information Technology ต่อมาคำว่า ICT เริ่มนำมาใช้โดยคณะกรรมการการศึกษาของรัฐสภาอังกฤษ เนื่องจากเห็นว่าการใช้คำว่า IT หรือ เทคโนโลยีสารสนเทศยังขาดความชัดเจนควรเพิ่มคำว่า Communication เข้าไปด้วย ต่อจากนั้นทางองค์การศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือ ยูเนสโก จึงเริ่มใช้ตามและแพร่หลายไปทั่วโลก แต่ความหมายของคำว่า ICT และ IT ไม่มีความแตกต่างกัน (สุภูมิ เกลยทรัพย์ และคณะ, 2551, น. 6) และมีนักวิชาการให้ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช (2548, น. 6) ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้คอมพิวเตอร์ และเครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีโทรคมนาคม และการสื่อสารเพื่อรวบรวมข้อมูล จัดเก็บ บันทึก ประมวลผล ค้นหาและค้นคืน แสดงผล สื่อสารข้อมูลหรือเผยแพร่สารสนเทศเพื่อการใช้ประโยชน์

พิชิต โครตมา (2551, น. 20) ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคม ร่วมกับกระบวนการดำเนินสารสนเทศ ตั้งแต่การแสวงหา การประมวลผล การเรียกเก็บ การเรียกใช้ การแลกเปลี่ยนและเผยแพร่สารสนเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของ ภาพ เสียง ตัวอักษร หรือ

ภาพเคลื่อนไหว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านความถูกต้อง ความแม่นยำ และความสะดวกรวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งสร้างเครือข่ายที่มีการเชื่อมต่อสารสนเทศถึงกันได้

สุภุม เกลยทรัพย์ และคณะ (2551, น. 6) ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นคำที่ใช้ทดแทนกันได้ ซึ่งหมายถึง เทคโนโลยีสองสาขาหลักที่ประกอบด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสื่อสาร โทรคมนาคมที่ผนวกเข้าด้วยกันเพื่อใช้ในกระบวนการสร้างสรรค์ จัดหา จัดเก็บ ค้นคืน จัดการ ถ่ายทอดและเผยแพร่ข้อมูลในรูปดิจิทัล (Digital Data) ไม่ว่าจะเป็นเสียง ภาพ ภาพเคลื่อนไหว ข้อความหรือตัวอักษร และตัวเลข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วให้ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

วรรณชัย กุศลาศรัย (2552, น. 11) เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การรวมเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เข้ามาร่วมกับการจัดระเบียบข้อมูลสารสนเทศให้พร้อมสำหรับการใช้งาน มีความรวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานดียิ่งขึ้น

พรณี สวนเพลง (2552, น. 83) เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาจัดการสารสนเทศที่ต้องการ โดยอาศัยเครื่องมือทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ประกอบด้วยเทคโนโลยีแกนหลักสองสาขา ได้แก่ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสาร โทรคมนาคม กระบวนการดำเนินงานจัดการสารสนเทศตั้งแต่การเสาะแสวงหา การวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

อนุชา สีหาวัฒน์ (2553, น. 10) เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีต่างๆที่นำมาใช้สำหรับการจัดหา ประมวลผล การจัดเก็บ และการเผยแพร่เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารในลักษณะของตัวอักษร ตัวเลข ภาพ และเสียงได้อย่าง สะดวก รวดเร็ว และกว้างไกล โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคม

เขมนิจ ปรีเปรม (2554, น. 18) เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการดำเนินการจัดทำสารสนเทศโดยอาศัยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสาร โทรคมนาคม เพื่อประมวลผลข้อมูลแล้วจัดส่งเผยแพร่ไปยังผู้บริหารและผู้ปฏิบัติในสถานที่ต่างๆ โดยมีการจัดระบบให้ใช้ข้อมูลร่วมกันได้

ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทคโนโลยีสารสนเทศนับเป็นหนึ่งในเทคโนโลยีที่นำสมัย มีผลต่อการดำรงชีวิตของประชาชน เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ กุญแจสำคัญที่ไขไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตามความต้องการของประเทศ (สมศรี เพชร โชติ, 2550, น. 30) และรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาประเทศในทุกด้าน การนำเทคโนโลยี

สารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกระดับต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ โดยเฉพาะข้อมูลสารสนเทศจะต้องตรงประเด็น (Relevant) มีความสมบูรณ์เพียงพอ (Complete) มีความถูกต้อง (Accurate) เป็นปัจจุบัน (Current) มีความคุ้มค่า (Economical) (โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์, 2554, น. 21) ทั้งนี้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

พินิตา พานิชกุล (2548, น. 6) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน คือ

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยลดต้นทุนในการผลิต เนื่องจากการนำระบบคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายเข้ามาใช้ในองค์กรจะช่วยให้พนักงานในองค์กรสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้ เช่น เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกนเนอร์
2. ช่วยจัดระบบสารสนเทศที่มีอยู่อย่างมากมายให้เป็นระเบียบ ทำให้สะดวกรวดเร็วง่ายในการจัดเก็บ และค้นหาข้อมูล
3. ช่วยให้การสื่อสารระหว่างกันมีความรวดเร็วมากขึ้น ลดปัญหาเรื่องระยะเวลาและระยะทาง โดยนำระบบเครือข่ายและโทรศัพท์เข้ามาช่วย เช่น อินเทอร์เน็ต และ อินทราเน็ต
4. เทคโนโลยีสารสนเทศบางอย่างเป็นแบบอัตโนมัติ ที่สามารถเข้าถึงสารสนเทศได้จากแหล่งอื่นเมื่อใดก็ได้ เช่น ระบบการฝาก-ถอนเงินผ่านตู้ ATM และการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์
5. ทำให้การกระจายโอกาสการเรียนรู้ เช่น มีการใช้ระบบการเรียนการสอนทางไกล การรักษาพยาบาลผ่านเครือข่ายสื่อสาร การสั่งซื้อสินค้าทางอินเทอร์เน็ต
6. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสารสนเทศ เช่น การคำนวณตัวเลขที่ยุงยาก ซับซ้อน
7. ช่วยลดจำนวนบุคลากรในการประมวลผลและผลิตสารสนเทศ เนื่องจากจะทำให้มีความรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด บุคลากรในองค์กรสามารถนำเวลาส่วนที่เหลือไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่นได้
8. ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในระยะยาว ในระยะแรกของการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้อาจต้องมีการลงทุนที่ค่อนข้างสูงแต่จะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในระยะยาวได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2548, น. 6-8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศว่ามีความสำคัญกับด้านต่างๆ แบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ

1. ความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเมืองการปกครอง สังคม การสาธารณสุข คมนาคม และความมั่นคงปลอดภัยของประเทศดังนี้

1.1 เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญในด้านการพัฒนาการเมืองการปกครองของประเทศ หล่อหลอมสังคมในการเมือง โดยเป็นเครื่องมือในการให้ข่าวสาร ความรู้ทางการเมือง ซึ่งช่วยความคิดความเข้าใจทางการเมืองอย่างต่อเนื่องแก่เยาวชนจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ให้สามารถมีบทบาท มีส่วนร่วมทางการเมืองและร่วมใช้สิทธิตามกระบวนการในทางการเมือง โดยเฉพาะในสังคมประชาธิปไตย

1.2 เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อสังคม ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต โทรศัพท์ โทรสาร วิทยุโทรทัศน์ และสื่อต่างๆ ทำให้ประชาชนในภูมิภาคของโลกได้รับรู้ข่าวสารสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว

1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาสาธารณสุข ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงนำมาใช้จัดทำระบบงานสารสนเทศด้านการรักษาพยาบาล เพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ การวินิจฉัยและการรักษาพยาบาล การจัดระบบสาธารณสุข และการรักษาพยาบาล นอกจากช่วยสร้างคุณภาพชีวิตให้ประชาชนผู้ให้บริการแล้วยังลดความสูญเสียในด้านทรัพย์สินและชีวิตของประเทศด้วย

1.4 เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อการคมนาคม ระบบคอมพิวเตอร์ที่ถูกออกแบบเพื่อควบคุมยานพาหนะ เส้นทางเดินทาง รวมทั้งระบบควบคุมการโดยสารขนส่ง ช่วยให้การคมนาคมการขนส่งผู้โดยสาร สินค้า และวัตถุดิบต่างๆ สามารถรองรับการอุตสาหกรรม ธุรกิจของประเทศ มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยมากกว่าในอดีต รวมทั้งจัดทำระบบบริการคมนาคม ช่วยให้ผู้ให้บริการได้รับความสะดวกในการให้บริการ

1.5 ความสำคัญต่อการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางด้านตำรวจและการทหาร การใช้คอมพิวเตอร์เพื่องานด้านการรักษาความปลอดภัย โดยจัดทำทะเบียนประวัติอาชญากร เก็บข้อมูล เช่น ภาพประวัติบุคคล ลายพิมพ์นิ้วมือ เพื่อการตรวจพิสูจน์ในการสืบสวนคดีต่างๆ และการพัฒนาอาวุธยุทโธปกรณ์ เครื่องบินรบ และยานพาหนะต่างๆ ทางทหาร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาความมั่นคงและปลอดภัยให้กับประชาชนและประเทศ

2. ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทั้งนักเรียน นักศึกษา ประชาชนทั้งที่เป็นทรัพยากรบุคคลในภาคเอกชน ภาคราชการ และประชาชนทั่วไป เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะความชำนาญในด้านต่างๆ ของบุคคล เพื่อสร้างพื้นฐานและอาชีพ ดังนี้

2.1 การศึกษาทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) นักศึกษา นักเรียนบุคคลสามารถศึกษาเรียนรู้วิชาการ หรือทักษะด้านอาชีพต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิด

การศึกษาที่ผู้เรียนสามารถศึกษาทางออนไลน์ในลักษณะโต้ตอบกับบทเรียน ผู้สนใจสามารถเรียนรู้เรื่องต่างๆ ที่ตนต้องการตามอัชฌาศัย และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต โดยมีคอมพิวเตอร์เป็นฐานการเรียนรู้ และเรียนผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2.2 สื่อการศึกษาความก้าวหน้าของคอมพิวเตอร์และมัลติมีเดียหรือสื่อประสมถูกนำมาใช้ในการจัดทำสื่อการศึกษาในรูปแบบของคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction - CAI) เป็นโปรแกรมบทเรียนที่นำเสนอเนื้อหาความรู้มาเสนอโดยใช้เสียงและภาพเคลื่อนไหว ประกอบเนื้อหาความรู้ สามารถนำเสนอได้ด้วยวิธีการที่น่าสนใจ ช่วยให้ผู้เรียนศึกษาได้ด้วยตนเอง และเข้าใจง่าย

2.3 แหล่งสารสนเทศให้ทรัพยากรเพื่อการแสวงหาความรู้และการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือจัดทำแหล่งสารสนเทศรูปแบบต่างๆ ที่ให้สารสนเทศทางวิชาการสิ่งพิมพ์ อิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งเครื่องมือช่วยค้นคว้าที่ช่วยให้เข้าถึงทรัพยากรสารสนเทศและเนื้อหาความรู้

2.4 การบริหารการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหารการศึกษา สถานศึกษาจัดทำระเบียบศึกษา เก็บข้อมูลการลงทะเบียน ประวัติการศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาด้านหลักสูตร การบริการนักศึกษา การบริหารงานบุคคล ฐานข้อมูล คณาจารย์ การบริหารงบประมาณ ช่วยในการจัดการและการตัดสินใจในการจัดการเรียนการสอน

3. ความสำคัญต่อธุรกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจ เป็นเครื่องมือที่สำคัญในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตโดยสิ้นเชิง การทำธุรกิจที่ต้องแข่งขัน จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนสำคัญของกิจการ

3.1 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ เป็นระบบที่จัดทำสารสนเทศเพื่อช่วยให้ผู้บริหารเห็นปัญหาและโอกาสในการบริหารและตัดสินใจด้านต่างๆ ของธุรกิจได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารสามารถพิจารณาเพื่อแก้ไขสถานการณ์ได้ตรงจุด ช่วยให้มีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น

3.2 การพัฒนากลยุทธ์ทางธุรกิจและใช้ความสัมพันธ์กับลูกค้า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ เปิดโอกาสให้องค์กรพัฒนากลยุทธ์ทางการค้าเสนอผู้ซื้อถึงบ้าน เกิดการซื้อขายที่สะดวกรวดเร็ว และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าโดยสามารถติดต่อส่งข่าวสารข้อมูลให้ลูกค้าทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3.3 การเพิ่มและพัฒนาผลผลิตของอุตสาหกรรม การผลิตผลิตภัณฑ์จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีการออกแบบไม่ว่าจะเป็นการออกแบบชิ้นส่วน คำนวณส่วนประกอบ และควบคุมการผลิต การใช้เทคโนโลยีช่วยงาน เช่น ใช้หุ่นยนต์ในการผลิต ทำให้การประกอบการผลิตทำได้ถูกต้องแม่นยำ เป็นที่พึงพอใจ ได้มาตรฐานการผลิตและผลิตได้ตามจำนวนที่วางแผน

4. ความสำคัญต่อการบริการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อการบริการสารสนเทศ องค์การที่ทำหน้าที่รวบรวม จัดการและให้บริการและเผยแพร่สารสนเทศใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริการ ดังนี้

4.1 สถาบันบริการสารสนเทศ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงานต่างๆ ได้แก่ การผลิต รวบรวม จัดการและบริการสารสนเทศ โดยใช้อินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางในการสื่อสารเผยแพร่ และบริการสารสนเทศ

4.2 ห้องสมุดดิจิทัล (Digital Library) เป็นห้องสมุดที่จัดบริการสารสนเทศผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทางอินเทอร์เน็ต โดยเป็นแหล่งดำเนินการคัดเลือก รวบรวม จัดเก็บ และสงวนรักษาทรัพยากรสารสนเทศในรูปแบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ผู้ใช้ยังสามารถเข้าใช้ห้องสมุดดิจิทัลโดยไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง สามารถค้นทรัพยากรสารสนเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจากบ้าน ที่ทำงาน สถานศึกษาใดๆ ได้โดยไม่จำกัดเวลาในการค้นหาสารสนเทศ

พรณี สวนเพลง (2552, น. 108-109) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาการอย่างไม่หยุดยั้ง ประเทศที่พัฒนาจึงให้ความสำคัญต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในประโยชน์ในด้านต่างๆ ส่งผลให้การบริหารประเทศด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข และด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ ในแวดวงธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับงานการเงิน การธนาคาร มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินงานหลักของธุรกิจให้สามารถแข่งขันได้

2. ด้านสังคม เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยพัฒนาสังคม ให้เกิดการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ และทำให้คนในสังคมอยู่กันอย่างมีความสุขมากขึ้น

3. ด้านการศึกษา ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามาช่วยลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและมีบทบาทในการส่งเสริมแลกเปลี่ยนความรู้ทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประเทศมากขึ้น

4. ด้านสาธารณสุข มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลการรักษาผู้ป่วยที่เรียกว่า “โครงการการแพทย์ทางไกล” ซึ่งเป็นการนำเอาความก้าวหน้าด้านการสื่อสารโทรคมนาคมมาประยุกต์ใช้กับงานด้านต่าง ๆ

5. ด้านสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวิเคราะห์สภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกัน โดยใช้เทคโนโลยีที่เรียกว่า “GIS (Geographic Information System)” หรือระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ โดยกำหนดข้อมูลด้านตำแหน่งที่ตั้งบนผิวโลก (Ground Position) ซึ่งรวบรวมจากแหล่งต่างๆ ทั้งข้อมูลพื้นที่ แผนที่ รูปถ่ายทางอากาศ และภาพถ่ายจากดาวเทียม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาผังเมือง การพยากรณ์อากาศ

ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ (2558) อธิบายความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามขอบข่ายงานแยกตามตัวอักษรได้ว่า

“I” Information สารสนเทศ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้มาผ่านกระบวนการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจ

“C” Communications การสื่อสาร เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐานด้านการสื่อสาร เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และโทรคมนาคมการสื่อสารต่างๆ เพื่อการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน

“T” Technology เทคโนโลยี รวมคำ 2 คำคือ Technique หมายถึง วิธีการที่มีการพัฒนาและสามารถนำไปใช้ได้ และ Logic หมายถึง ความมีเหตุผลที่เป็นที่ยอมรับ รวมกันหมายถึง วิธีการปฏิบัติที่มีการจัดลำดับอย่างมีรูปแบบและขั้นตอน

ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การกระจายข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีลักษณะการกระจายแบบทุกทิศทาง และมีระบบตอบสนองอย่างรวดเร็ว ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีดังนี้ (เมธี พิภูลทอง, 2558)

1. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้สังคมเปลี่ยนจากสังคมอุตสาหกรรมมาเป็นสังคมสารสนเทศ ซึ่งปัจจุบันย่างก้าวเข้าสู่สังคมสารสนเทศ ลักษณะ วิธีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์อาศัยเครือข่ายเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคมมากขึ้น

2. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้ระบบเศรษฐกิจเปลี่ยนจากระบบแห่งชาติไปเป็นเศรษฐกิจโลก มีความเชื่อมโยงของเครือข่ายสารสนเทศทำให้เกิดสังคมโลกาภิวัตน์ เครื่องมือสำคัญที่เอื้ออำนวยให้การดำเนินการดังกล่าวมีขอบเขตกว้างขวาง และเชื่อมโยงกันมากขึ้น คือ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้องค์การมีลักษณะผูกพันหน่วยงานภายในเป็นแบบเครือข่ายมากขึ้น มีการใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในองค์กรผูกพันกันเป็นลักษณะกลุ่มงาน มีการเพิ่มคุณค่าขององค์กรด้วย

4. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเทคโนโลยีแบบสุนทรียสัมผัส และสามารถตอบสนองตามความต้องการการใช้เทคโนโลยีในรูปแบบใหม่ที่เลือกได้เอง

5. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้เกิดสภาพทางการทำงานแบบทุกสถานที่และทุกเวลา เมื่อการสื่อสารแบบสองทางก้าวหน้าและแพร่หลายขึ้น การโต้ตอบผ่านเครือข่ายทำให้เสมือนมีปฏิสัมพันธ์ได้จริง เช่น การประชุมทางไกลผ่านจอภาพ

6. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารก่อให้เกิดการวางแผนการดำเนินการระยะยาว และทำให้วิถีการตัดสินใจ หรือเลือกทางเลือกได้ละเอียดขึ้น

โอเบรอน (O' Brien, 2004) ได้กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้

1. เป็นพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจโดยอาจจะมากหรือน้อยก็ตามแต่ประเภทของธุรกิจที่ต้องการข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไป
2. เพิ่มอำนาจทางธุรกิจให้มีข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วกว่าองค์กรคู่แข่ง
3. ช่วยในการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ เพื่อการสร้างรายได้เปรียบในด้านการแข่งขัน
4. ในการก้าวสู่การใช้ประโยชน์จากระบบไอซีทีขององค์กรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรมีระบบการวางแผนที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วยปัจจัยหลักดังต่อไปนี้
5. การกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของผู้บริหาร คือ รูปแบบของระบบไอซีทีที่เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์จะถูกกำหนดโดยคณะกรรมการบริหาร
6. การสร้างความพร้อมทางด้านไอซีที (ICT Infrastructure) คือ การสร้างศูนย์ปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และไอซีทีขององค์กร และระบบฐานข้อมูล เพื่อรองรับการติดต่อสื่อสารภายในผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต
7. การสร้างสภาพแวดล้อมของระบบไอซีทีเพื่อสร้างความคุ้นเคยกับระบบคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต ตลอดจนเครือข่ายการติดต่อสื่อสารภายใน การสร้างระบบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานและการเน้นกิจกรรมการดำเนินงานบนระบบไอซีทีที่สมบูรณ์แบบ
8. การวิจัยและพัฒนาระบบ (Research and Development: R&D) ซึ่งจะเป็นการนำเอาระบบไอซีทีที่สมบูรณ์มาใช้ในการดำเนินงานอย่างเต็มรูปแบบ การวิจัยเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมกับผู้ใช้บริการ องค์กรหรือหน่วยธุรกิจจะต้องมีการปรับใช้ตามความเหมาะสมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้เทคโนโลยีเพื่อให้สามารถออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ทันสมัย และเป็นที่ต้องการของตลาดโลก

เทคโนโลยีสารสนเทศกับการดูแลผู้สูงอายุ

เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญกับการดูแลผู้สูงอายุ โดยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยในการดูแลผู้สูงอายุ และยังช่วยด้านการอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ โดยเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำคัญกับการดูแลผู้สูงอายุ แบ่งออกได้เป็น 6 กลุ่มดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านข้อมูล เนื่องจากการพัฒนาด้านข้อมูลเป็นสิ่งที่สำคัญมากฐานข้อมูลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องมีการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาเทคโนโลยีฐานข้อมูลที่เป็นที่รู้จัก คือ เทคโนโลยี “Big Data” เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์และเก็บข้อมูล เช่น ระยะเวลาการรับประทานยา

การเคลื่อนไหวเพื่อตรวจดูการออกกำลังกายหรือกิจกรรมต่างๆ ประวัติสุขภาพ ตารางนัดพบแพทย์ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นพื้นฐานของการพัฒนาอุปกรณ์ต่างๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้สูงอายุได้อย่างมากมาย

2. อุปกรณ์ตรวจจับการเคลื่อนไหว เนื่องจากการพัฒนาเทคโนโลยี BIG DATA นั้นมีบางส่วนที่จะเก็บข้อมูลด้านการเคลื่อนไหวของผู้สูงอายุ ดังนั้นเทคโนโลยีด้านการตรวจจับการเคลื่อนไหวจึงเป็นอีกเทคโนโลยีที่จะช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุ เช่น อุปกรณ์ตรวจจับการเคลื่อนไหวเพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นได้

3. อุปกรณ์เพื่อปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เนื่องจากการที่ผู้สูงอายุได้เกษียณจากที่ทำงาน ส่งผลต่อความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะซึมเศร้าในผู้สูงอายุ โดยสิ่งหนึ่งที่ผู้สูงอายุมักประสบ คือ ความโดดเดี่ยวจากความคิดถึงลูกหลาน หรือไม่มีโอกาสในการพูดคุยกับผู้อื่น การได้พูดคุยหรือพบเจอสังคมจึงเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความสุขและสุขภาพที่ดีขึ้นได้ เช่น วิดีโอ โทรศัพท์

4. จีพีเอส (GPS) อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการนำทางและการติดตาม ปัญหาอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ คือ การหลงลืม โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าออกจากบ้านพักแล้วลืมเส้นทางกลับบ้านส่งผลให้เกิดปัญหาผู้สูงอายุสูญหาย และอาจเกิดความวิตกกังวลต่อผู้ดูแล เทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยด้านนี้ คือ การใช้ GPS ในการนำทางผู้สูงอายุให้สามารถกลับมายังบ้านได้ถูกต้อง หรือช่วยให้คนในครอบครัวสามารถติดตามตำแหน่งของผู้สูงอายุ

5. หุ่นยนต์ เป็นอีกอุปกรณ์ที่พัฒนาขึ้นอย่างมากในปัจจุบัน แม้ว่าเทคโนโลยีหุ่นยนต์ไม่ได้เป็นที่ใช้งานกันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากปัจจัยด้านราคาแต่ในอนาคตการพัฒนาอาจจะใช้มูลค่าถูกลง

6. แอปพลิเคชัน ปัจจุบันจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของโทรศัพท์ในรูปแบบของ Smart Phone การพัฒนาแอปพลิเคชันจึงเป็นที่นิยมอย่างมากโดยปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีการพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อผู้สูงอายุจำนวนมากเพื่อให้อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ของผู้สูงอายุ

ศรีศักดิ์ จามรมาน (2549) กล่าวว่าในการที่จะนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้สำหรับสวัสดิการสังคมนั้นจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการจัดทำระบบสารสนเทศขององค์กร ระบบที่จะสามารถนำมาใช้ประยุกต์ได้ 7 ระบบ ดังนี้

1. ระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม โดยระบบนี้จะนำมาใช้ในการขบวนการของสวัสดิการสังคม และกิจกรรมใดๆ ก็แล้วแต่ เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถจ่ายเงินประกันสังคมคืนให้แก่ประชาชนได้ทันทีหากเกิดเหตุการณ์ใดๆ

2. ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ สำหรับระบบนี้จะเป็นการนำฐานข้อมูลศูนย์กลางพร้อมกับรายละเอียดเกี่ยวกับการให้บริการ ตลอดจนการจัดเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วน of สำนักงาน

สวัสดิการสังคมและองค์กรที่ไม่ใช่ของรัฐอื่นๆ เพื่อสามารถจัดการบริการและประสานงานกับองค์กรต่างๆ ได้รวดเร็วขึ้น

3. ระบบสารสนเทศประชาชน (ลูกค้า) ระบบนี้จะมีระบบฐานข้อมูลกลางสำหรับลูกค้าของสำนักงานสวัสดิการสังคม โดยสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล และการตรวจสอบคุณลักษณะต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดจนการวางแผนงานในระหว่างระดับต่างๆ ภายในองค์กรได้

4. ระบบสารสนเทศด้านเทคนิค โดยในส่วนนี้จะประกอบไปด้วยระบบเครือข่ายและศูนย์การทำงานคอมพิวเตอร์ เพื่อเจ้าหน้าที่ทุกคนภายในองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลเอกสารต่างๆ ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ และติดต่อถึงกันได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

5. ระบบการวางแผนการบริการและโครงการ โดยระบบนี้จะมีการเก็บข้อมูลที่ปรับปรุงและถูกต้องแล้วสำหรับโครงการที่กำลังดำเนินอยู่หรือกำลังจะเกิดขึ้น ดังนั้นจึงช่วยให้สามารถตรวจสอบ และติดตามความคืบหน้าของโครงการตลอดจนการวางแผนงานด้านการให้บริการ

6. ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล สำหรับระบบนี้จะเป็พื้นฐานข้อมูลส่วนกลางของบุคลากรทำให้ช่วยในการจัดการและฝึกอบรมบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. ระบบการจัดการสารสนเทศ สำหรับระบบนี้จะช่วยในการดึงข้อมูลจากระบบที่กล่าวมาแล้วข้างต้นและดำเนินการจัดทำรายงานต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้มีการเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องและแม่นยำมากยิ่งขึ้น โดยส่งผลดีต่อการวางแผนและการจัดการภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี

หากองค์กรสวัสดิการสังคมสามารถนำระบบดังกล่าวนี้มาประยุกต์ใช้ในองค์กรก็จะช่วยทำให้การบริหารงานตลอดจนการให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตประจำวันของทุกเพศ ทุกวัย เทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยจัดระบบสารสนเทศที่มีอยู่อย่างมากมายให้เป็นระเบียบ ช่วยให้การสื่อสารระหว่างกันมีความรวดเร็วมากขึ้น สามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้อย่างสะดวกและง่าย และมีความสำคัญกับการจัดสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะผู้สูงอายุ เพราะสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการดูแลผู้สูงอายุ และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุได้อย่างดียิ่ง ขึ้นอยู่กับศักยภาพของหน่วยงานที่จะสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปใช้ประโยชน์ได้มากน้อยเพียงใด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะองค์การ

สมรรถนะ (Competence หรือ Competency) ถือกำเนิดขึ้นจากงานวิจัยด้านจิตวิทยาซึ่งมีฐานทางทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาและมีการพิสูจน์ทดลองเชิงประจักษ์มายาวนาน โดยแม็คเคลแลนด์ (McClelland) เป็นผู้ที่ต้นคิดในการพิสูจน์ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ในวัยผู้ใหญ่ และได้สังเคราะห์ Critical incident technique และ Thematic apperception technique มาเป็นเครื่องมือหลักในการทำความเข้าใจและสร้างแรงจูงใจ จนเป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิดและกระบวนการวิธีในการศึกษาเรื่อง “Competency” (ศิริรัตน์ พิริยธนาลัย และ จุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2553, น. 17-18) ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไว้ดังนี้

ความหมายของสมรรถนะ

มีผู้ให้ความหมายของสมรรถนะ ดังนี้

แม็คเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ สมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ถือเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษา ค้นคว้า ทำให้เกิดความรู้และการฝึกฝนปฏิบัติ ทำให้เกิดทักษะ ส่วนทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง คือ บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล

โบยาทซีส (Boyatzis, 1982, pp. 58) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น. 5) ประกอบ กุลเกลี้ยง (2548, น. 11) กิรติ ยศยิ่งยง (2549, น. 78) และ พชรวิทย์ จันท์ศิริศิริ (2554, น. 11) ให้ความหมายของสมรรถนะที่สอดคล้องกันว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ หรือบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลทุกคน เป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

จากความหมายของสมรรถนะที่กล่าวไว้ข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลทุกคน อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด

ความสำคัญของสมรรถนะ

มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

กรีนการ์ด Greengard (1999) กล่าวว่า การจัดการสมรรถนะนำไปสู่ผลกำไรที่น่าประทับใจของบริษัท ผู้จัดการส่วนมากอุทิศตนให้เวลาเพื่อการดำเนินการขององค์กรที่ดีที่สุด การจัดการสมรรถนะพื้นฐานที่จำเป็น (Competency Based Management: CMB) ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่บริษัทจะต้องทำและเข้าใจว่าอะไรคือสิ่งที่บริษัทกำลังดำเนินการ กระบวนการทำงาน ความเป็นไปได้ในการวิเคราะห์ผลผลิตของพนักงานแต่ละคนหรือกลุ่มคนงาน

ไวรท์ (Wright, 2001) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นตัวชี้ทิศทาง และเป็นตัววัดความเจริญเติบโตส่วนบุคคล ซึ่งเป็นทุนมนุษย์อันเป็นตัวเสริมหน้าที่ในการบริการ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการติดตามงาน และเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร

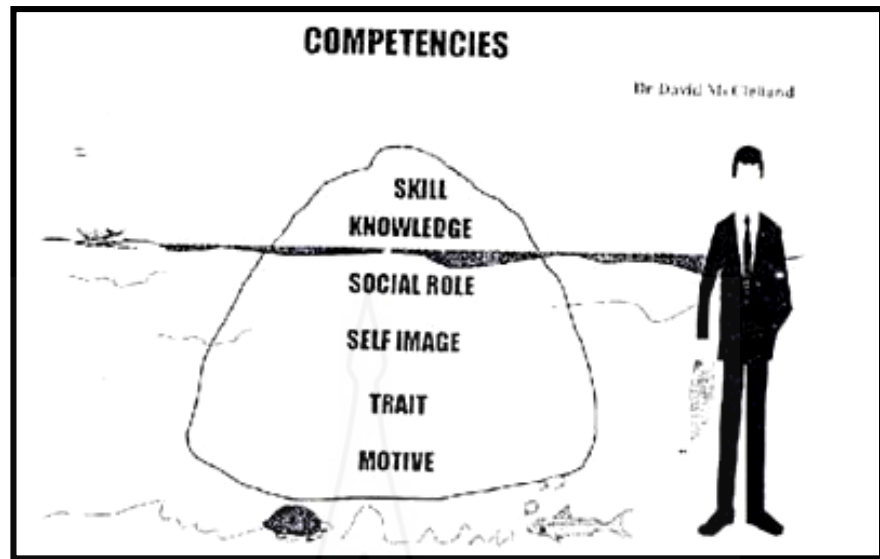
คาสติโล (Castillo, 2005) กล่าวว่า สมรรถนะมีความจำเป็นต่อภาวะการแข่งขันประจำตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับนานาชาติก็ตาม สมรรถนะนับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ต้องให้ความสนใจและเป็นตัวอธิบายความสามารถ หรือกระบวนการทำงานขององค์กร ได้เป็นอย่างดี

โอซิลิก และ เฟอร์แมน (Ozcelik and Ferman, 2006) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ทำหายขององค์กร คือ การพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรม การทำงานของแต่ละท้องถิ่น และประเทศ หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็จะสามารถสร้างเสริมงานและมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะมีผู้เสนอไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

แม็คเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ได้อธิบายเรื่องสมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน ดังภาพที่ 2.4 และมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2.4 เปรียบเทียบสมรรถนะกับภูเขาน้ำแข็ง

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, น. 58).

1. ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ ประกอบด้วย

1.1 ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้อย่างดี เช่น ทักษะการอ่านทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น

1.2 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง เป็นต้น

2. ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนใหญ่สุดที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพลักษณ์ของตนเอง และบทบาทที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ยึดมั่นอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย

2.1 บทบาททางสังคม (Social role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาท

2.2 ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น

2.3 อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักกีฬาที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

2.4 แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อกรกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความต้องการผลสำเร็จ การกระทำสิ่งต่างๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) กล่าวว่าองค์ประกอบของสมรรถนะแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993) ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะที่ควบคุมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล เมื่อต้องจัดการกับความกดดันทางสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นทันทีทันใด และแต่ละสมรรถนะจะเกี่ยวพันประสิทธิภาพของสมรรถนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่

1. การควบคุมตนเอง (Self – control) เป็นความสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ภายใต้การควบคุมและอดกลั้นต่อการกระทำทางลบเมื่อถูกขู่ข่ม และอดกลั้นเมื่อประสบกับการต่อต้านหรือไม่เป็นมิตรจากผู้อื่น หรือเมื่อการทำงานภายใต้สภาพที่เต็มไปด้วยความเครียด

2. ความมั่นใจในตนเอง (Self – confidence) เป็นความเชื่อของบุคคลในความสามารถที่จะบรรลุผลสำเร็จในหน้าที่งานของตน ประกอบด้วยการแสดงออกถึงความมั่นใจของบุคคลในการจัดการกับสถานการณ์ความท้าทายที่เพิ่มมากขึ้น และพยายามแสวงหาการตัดสินใจหรือสร้างความคิดเห็นและจัดการความล้มเหลวอย่างสร้างสรรค์

3. ความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับสถานการณ์ บุคคล และกลุ่มที่หลากหลาย เป็นความสามารถที่จะเข้าใจและชื่นชม

ความแตกต่างและมุมมองในปัญหาที่ตรงกันข้าม สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดตามข้อเรียกร้องของสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย

4. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นความสามารถและความปรารถนาของบุคคลในการปรับพฤติกรรมของตนเองกับเป้าหมายขององค์กร และแสดงในวิถีทางที่สนับสนุนเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

โบายาทซีส (Boyatzis, 1999) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์จากงานวิจัยของ โบายาทซีส (Boyatzis) สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) โกลแมน (Goleman) โรซเซอร์ (Rosier) และ จาคอป (Jacobs) แล้วจัดกลุ่มสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ประกอบด้วย ความตระหนักรู้ในอารมณ์ (Emotional awareness) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (Accurate self-assessment) และความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence)

2. การมีกฎในตนเอง (Self-regulation) ประกอบด้วย การควบคุมตนเอง (Self-Control) ความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Trustworthiness) การปรับตัว (Adaptability) ความระมัดระวัง (Conscientiousness) และนวัตกรรม (Innovation)

3. แรงจูงใจ (Motivation) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement drive) ความมุ่งมั่น (Commitment) ความคิดริเริ่ม (Initiative) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

4. การเอาใจใส่ต่อผู้อื่น (Empathy) ประกอบด้วย ความเข้าใจในผู้อื่น (Understanding others) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) การมีจิตมุ่งบริการ (Service orientation) อำนาจการจัดการกับความแตกต่าง (Leveraging diversity) และความรู้เกี่ยวกับการเมือง (Political awareness)

5. ทักษะด้านสังคม (Social skills) ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร (Communication) การจัดการกับความขัดแย้ง (Conflict management) ภาวะผู้นำ (Leadership) ความฉับไวในการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) การยึดมั่นในข้อตกลง (Building bonds) การประสานสัมพันธ์และความร่วมมือ (Collaboration and cooperation) ความสามารถของทีมงาน (Team capabilities)

ซีเวลล์ (Zwell, 2000) จัดกลุ่มของสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน (Task achievement competencies) สมรรถนะด้านนี้เป็นประเภทของสมรรถนะที่จะทำให้บุคคลเป็นผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งในผลลัพธ์ (Results orientation) ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายและมุ่งมั่นเพื่อประสบความสำเร็จ และประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ท้าทาย

1.2 การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Managing performance) ความสามารถนี้บุคคลจะวางแผนยุทธวิธี กลยุทธ์ การควบคุมและวัดผลการปฏิบัติงาน และตัดสินใจที่จะจัดการในปัญหาจากการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านนี้มักจะคาบเกี่ยวกับการมุ่งในผลลัพธ์แต่สามารถแยกแยะได้ เพราะว่าคนที่ตั้งเป้าหมายท้าทายอาจจะไม่มีความสามารถที่จะควบคุมและวัดผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาได้

1.3 อิทธิพล (Influence) บุคคลที่มีอิทธิพล สามารถระบุถึงผู้ที่ทำการตัดสินใจที่สำคัญ และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพวกเขา มีการคาดการณ์ถึงปฏิกิริยาและเหตุผลที่คัดค้านเพื่อที่จะวางแผนถึงวิธีที่จะเอาชนะในสิ่งเหล่านั้น

1.4 ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นคำที่คล้ายกับคำว่า Proactive ที่หมายถึงแรงขับที่ต้องการให้พนักงานได้ทำสิ่งต่างๆด้วยตัวเอง ที่จะทำให้พวกเขา และธุรกิจประสบความสำเร็จ เป็นสมรรถนะขั้นสูงด้านหนึ่ง ที่แยกผู้ที่ปฏิบัติงานสูงกับต่ำได้

1.5 ประสิทธิภาพในการผลิต (Production efficiency) เป็นสมรรถนะที่จะทำงานได้รับการปฏิบัติอย่างรวดเร็ว มีมาตรฐานของคุณภาพที่สูง และใช้ทรัพยากรอย่างน้อยที่สุด บุคคลที่มีความสามารถด้านนี้สูงจะมีความตั้งใจ และความผูกพันต่อการทำงานให้เสร็จสิ้นด้วยความรวดเร็ว และถูกต้อง และมีความสามารถที่จะรวบรวมและแยกโครงการเป็นส่วนๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ ทำให้มีความรวดเร็วในการประสบความสำเร็จ

1.6 ความยืดหยุ่น (Flexibility) บุคคลที่สามารถปรับตัวและตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว และมีการเปลี่ยนแปลงสภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผู้ที่มีสมรรถนะทางด้านความยืดหยุ่นสูง นอกจากนี้ยังเปิดรับและตอบสนองต่อความคิด มุมมอง กลยุทธ์และตำแหน่งใหม่ๆ สามารถที่จะตอบสนองเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์โดยสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และการกระทำ

1.7 นวัตกรรม (Innovation) เป็นสมรรถนะที่บุคคลริเริ่มความคิด วิธีการ การแก้ปัญหาใหม่ๆ นวัตกรรมเกี่ยวข้องกับความสนใจต่อความคิดสร้างสรรค์และการประดิษฐ์

1.8 ความสนใจในคุณภาพ (Concern for quality) ความสนใจในคุณภาพทำให้มั่นใจว่าผลผลิตจากการทำงานทั้งหมดมีความถูกต้องและตรงหรือเกินมาตรฐานภายใน

1.9 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) บุคคลที่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะแสดงให้เห็นถึงระดับของความคิดริเริ่ม และความสนใจในคุณภาพที่สูงขึ้น วิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้หน้าทำงาน หรือกระบวนการมีประสิทธิภาพและง่ายขึ้น มีการระดมสมองและสร้างแนวคิดใหม่

1.10 ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค (Technical expertise) เป็นสมรรถนะที่บุคคลต้องฝึกฝนถ้าไม่มีความเชี่ยวชาญทางเทคนิคเพียงพอก็จะไม่มีสมรรถนะทางพฤติกรรมที่เพียงพอการที่บุคคลจะปฏิบัติในงานที่ต้องการทักษะนั้นได้

2. สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ (Relationship competencies) สมรรถนะประเภทนี้สัมพันธ์กับลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น คือ

2.1 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นสมรรถนะที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ทำงานเป็นทีมได้อย่างดีเยี่ยมสามารถเลื่อนผลการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในทีมโดยใช้พฤติกรรมและรูปแบบที่หลากหลาย

2.2 การมุ่งในการบริการ (Service orientation) ความผูกพันที่จะให้บริการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญต่อสมรรถนะทางด้านนี้ การประยุกต์ใช้นี้ไม่เพียงแต่ลูกค้าภายนอกเท่านั้น แต่ต้องบริการแก่สัมพันธภาพอื่นๆ ด้วย

2.3 การตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Interpersonal awareness) เป็นสมรรถนะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของเขาวน้อารมณ์ คนที่มีประสิทธิภาพจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่นได้ องค์ประกอบสำคัญของการตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล คือความสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น

2.4 ความเข้าใจในความเป็นไปขององค์กร (Organizational savvy) การใช้ความรู้ความเข้าใจในองค์กร บุคคลจะเข้าใจและใช้พลังขององค์กรในทางที่จะทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะ ที่จะมอบคุณประโยชน์และมีผลกระทบต่อองค์กร ตัวเองและผู้อื่น

2.5 การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship building) ในงานส่วนใหญ่ การประสบความสำเร็จนั้น เกี่ยวข้องกับการได้รับความร่วมมือกันของทุกคน เมื่อบุคคลสามารถที่จะพัฒนาการเอาใจใส่สัมพันธภาพที่ไว้นื้อเชื่อใจกัน ก็จะประสบความสำเร็จในด้านบุคคลในการทำงาน

2.6 การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict resolution) จุดประสงค์ของการแก้ปัญหาความขัดแย้ง คือการแก้ปัญหาความขัดแย้งและความไม่เห็นด้วย ในทางที่ทุกกลุ่มรู้สึกพึงพอใจและเห็นพ้องซึ่งกันและกัน และดึงเอาความคิดที่ดีที่สุดจากทุกฝ่าย มาสร้างวิธีแก้ปัญหาที่ดีและมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา

2.7 ความตั้งใจในการติดต่อสื่อสาร (Attention to communication) เป็นสมรรถนะที่บุคคลเก็บข้อมูลข่าวสารสำคัญ เมื่อติดต่อกับคนอื่น ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมประจำวัน วิกฤตการณ์ หรือความก้าวหน้าของโครงการระยะยาว

2.8 ความรู้สึกไวต่อวัฒนธรรม (Cross - cultural sensitivity) องค์การที่สามารถจงใจ และพัฒนาความฉลาดจากกลุ่มพนักงานจะมีข้อดีในการแข่งขันได้

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal attribute competencies) สมรรถนะเป็น สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลสามารถสะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับ ความเชื่อ ความรู้สึก และส่งผลต่อการทำงาน การรับรู้เอกลักษณ์ของตนเอง ประกอบด้วย

3.1 ความซื่อสัตย์และความจริง (Integrity and truth) เป็นสมรรถนะที่สะท้อนให้เห็น ถึงความรู้สึกที่มีต่อตัวเอง การยอมรับตัวเอง และระดับที่บุคคลจะรู้ความเป็นจริงของตนเอง มีแนวโน้มที่จะยอมรับและรับผิดชอบต่อความผิดพลาดในการทำงาน เป็นอิสระที่จะเผชิญกับความ เสี่ยงในการลองสิ่งใหม่ๆ พูดยุติในสิ่งที่คิด จะปฏิบัติตามสิ่งที่เห็นด้วยและผูกพันอยู่

3.2 การพัฒนาตนเอง (Self - development) เป็นสมรรถนะที่บุคคลแสดงความปรารถนาที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคคลที่มีสมรรถนะทางด้านนี้สูง จะประเมินทักษะ ปัจจุบันของตนเองอย่างถูกต้อง เช่นเดียวกับประเมินถึงสิ่งที่ต้องการ เพื่อสามารถเพิ่มความสำเร็จใน การทำงาน มีการริเริ่มที่จะระบุถึงทักษะ ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งงานในอนาคตและ ทำในสิ่งที่นำมาได้ซึ่งทักษะนั้นมีการค้นหาโอกาสที่จะเพิ่มการเติบโตและการพัฒนา

3.3 ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) สามารถทำการตัดสินใจได้แม้ว่า จะอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ตึงเครียดสูง ความเสี่ยงสูง และสถานการณ์ที่คลุมเครือ สามารถดึงเอา ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม เมื่อต้องการลงมือดำเนินการ สมาชิกในกลุ่มสามารถตัดสินใจ ในสิ่งที่ต้องการลงมือกระทำ ใช้เครื่องมือในการสื่อสาร ชักจูง และกระบวนการกลุ่มช่วยให้เกิดการ ตัดสินใจ

3.4 คุณภาพในการตัดสินใจ (Decision quality) พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ ตัดสินใจโดย ใช้การวิเคราะห์ผลกระทบระยะสั้น หรือผลกระทบอื่นๆ ที่จะเกิดขึ้น เช่น ปฏิกริยาของผู้คนและ ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมา รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต่อการระบุช่องว่างและการเบี่ยงเบนที่จะเกิดขึ้น ก่อนทำการตัดสินใจจะมองถึงผลกระทบในระยะยาว

3.5 การจัดการความเครียด (Stress management) เป็นสมรรถนะที่จะจัดการกับ อารมณ์แสดงความรู้สึกอย่างเหมาะสม สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างสุภาพและอดกลั้น เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก สามารถเลือกใช้การแสดงออกของอารมณ์ในการสื่อสารและช่วยให้ สิ่งต่างๆ บรรลุผล

3.6 การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) เกี่ยวข้องกับการใช้ตรรกศาสตร์เหตุผลอย่าง มีระบบ เพื่อการทำความเข้าใจ วิเคราะห์และแก้ไขปัญหา สามารถระบุและประเมินสาเหตุที่เป็นไปได้ของปัญหา พัฒนาและบริหารแผนเพื่อค้นหาปัญหาที่แท้จริง

3.7 ความคิดรวบยอด (Conceptual thinking) เกี่ยวกับการใช้แนวคิดและความคิดทั่วไป เพื่อค้นหาความคล้ายคลึงกันและรวบรวมความคิดเข้าด้วยกัน ค้นหาทางที่จะเพิ่มความเข้าใจ แก่ปัญหา มีผลต่อนวัตกรรม สามารถใช้ประสบการณ์หรือความรู้จากสถานการณ์อื่นที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกันมาสร้างแนวทางและวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล

4. สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial competencies) เป็นสมรรถนะที่จะเป็นตัว ตัดสินว่าใครจะสามารถเป็นผู้จัดการที่ดีเยี่ยมได้ ความสามารถนี้ประกอบด้วยหน้าที่การทำงานหลักที่ สำคัญคือ การจัดการโครงการ การนิเทศพนักงาน และการพัฒนาพนักงาน สมรรถนะนี้คือ

4.1 การสร้างทีมการทำงาน (Building teamwork) เป็นการสร้างหน่วยงานที่มีการ ร่วมมือกัน จัดพนักงานเข้าด้วยกันและช่วยพนักงานให้มีการเชื่อมโยงภายในหน่วยการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและช่วยให้จัดการกับปัญหาที่มีสาเหตุจากความไม่ลงรอยกัน และการแตกแยก เข้าใจ ในพลวัตของกลุ่ม และใช้ความเข้าใจนั้นเพื่อช่วยเหลือการทำงานของกลุ่ม และพัฒนาผู้นำทีมที่เข้มแข็ง

4.2 การจูงใจผู้อื่น (Motivating others) เป็นสมรรถนะที่จะเพิ่มความผูกพันของ พนักงานในงานที่ตนเองทำ โดยจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ เตรียมพร้อมที่จะ ยอมรับและจัดการกับปัญหาด้านขวัญกำลังใจ และใช้วิธีการที่หลากหลายในการเพิ่มพลังและสร้าง แรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่น

4.3 การสร้างพลังจูงใจแก่ผู้อื่น (Empowering others) การช่วยให้ผู้อื่นพัฒนา สมรรถนะโดยให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่และให้ความเป็นอิสระ โดยเพิ่มอำนาจในการทำงาน

4.4 การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) เป็นสิ่งจำเป็นมากในการสร้างองค์การแห่ง การเรียนรู้ ที่สนับสนุนพนักงานให้สามารถทำงาน ได้ดีที่สุดในให้ข้อมูลย้อนกลับในพฤติกรรมและ ผลการปฏิบัติงาน ช่วยให้พนักงานเข้าใจว่าอะไรคืองานหรือไม่ใช่งาน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา วิเคราะห์สถานการณ์และเสนอตัวอย่างและทางเลือกที่จะพัฒนาความสามารถ รักษาและสื่อสาร ความคาดหวังที่สูงแก่พนักงานที่จะช่วยบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงาน ได้ดีที่สุดใน พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างถูกต้องแก่บุคคลอื่นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน ช่วยให้ผู้อื่นเข้าใจถึงอุปสรรค ขวางกั้นการเจริญเติบโตของเขา

5. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership competencies) เป็นสมรรถนะสำคัญ เฉพาะที่ช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และภารกิจหลัก ประกอบด้วย

5.1 ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) เป็นสมรรถนะที่ผู้นำสร้างและ สื่อสารภารกิจหลักขององค์การ ที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่อธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์การต่อคนอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ทำให้แน่ใจ ว่าแผนกลยุทธ์ขององค์การและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก

5.2 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) เป็นสมรรถนะที่ผู้นำใช้พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ ความเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรตนเอง ใช้ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มของอุตสาหกรรม และตลาดเพื่อพัฒนาและบริหารกลยุทธ์ระยะยาว

5.3 การให้ความสำคัญในการประกอบการ (Entrepreneurial orientation) ผู้นำจะค้นหาโอกาสของธุรกิจและคำนวณความเสี่ยงของธุรกิจ เพื่อสร้างความเติบโตแก่องค์กร พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ความรู้ด้านการตลาด ผลิตภัณฑ์ และอุตสาหกรรมเพื่อระบุโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ วิเคราะห์และประเมินอย่างถูกต้องในข้อดี ข้อเสีย และความเสี่ยงของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มในธุรกิจใหม่นั้น

5.4 การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change management) ผู้นำจะต้องเป็นผู้สื่อสารผู้จูงใจนักวิเคราะห์และมีวิสัยทัศน์ นักกลยุทธ์ ผู้ต่อสู้ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ สามารถระบุและประเมินได้อย่างถูกต้องในสถานการณ์อันประกอบด้วย การสนับสนุนขององค์ประกอบด้านวัฒนธรรม การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และจัดหาทรัพยากร จัดอุปสรรค และลงมือปฏิบัติเสมือนเป็นผู้สนับสนุนการเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลง

5.5 การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Building organizational commitment) เป็นสมรรถนะในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร การสร้างความสัมพันธ์กับภารกิจหลัก วิสัยทัศน์ และ วัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความซื่อสัตย์ และความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมที่สำคัญคือการแสดงออกและสร้างสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุขสบายในองค์กร เข้าไปรับผิดชอบในการสร้างความซื่อสัตย์และความผูกพันภายในองค์กร

5.6 การสร้างจุดรวม (Establishing focus) หัวหน้างานทำให้แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติสททางการทำงานเข้ากับวัตถุประสงค์ขององค์กรและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม การติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสามารถนี้ เพราะพนักงานจะสามารถทำงานได้ดีขึ้นเมื่อเข้าใจบทบาทของตนเองและเข้าใจในความสัมพันธ์กับระบบขององค์กร โดยภาพรวม

5.7 วัตถุประสงค์ หลักการ และค่านิยม (Purpose, Principle and values) ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมที่สำคัญ อันได้แก่ สนับสนุนพนักงานคนอื่นๆ ให้ทำการตัดสินใจและปฏิบัติงานบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ หลักการ และค่านิยมขององค์กร และใช้วัตถุประสงค์ หลักการ และค่านิยมในการอธิบายแรงจูงใจส่วนบุคคล และการตัดสินใจต่อผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น. 25) กล่าวว่า สมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ประการ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่

2. การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของบุคคลในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของคนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง สมรรถนะที่เน้น 1) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และ 2) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษา สัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ประเภทของสมรรถนะ

การแบ่งประเภทสมรรถนะ เป็นการนำกลุ่มสมรรถนะมาจัดเป็นประเภทให้สอดคล้องกับลักษณะงานในแต่ละองค์กร ได้มีผู้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้

พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง (2549) แบ่งประเภทของสมรรถนะที่นำไปใช้ในองค์กรได้ 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะขององค์กร เป็นสมรรถนะระดับองค์กรที่บุคคลทุกระดับขององค์กรต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยเป็นสมรรถนะหลักซึ่งส่งผลให้องค์กรมีผลงานที่แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ

2. สมรรถนะเกี่ยวกับงาน เป็นสมรรถนะระดับบุคคลที่บุคคลต้องมีเพื่อให้ปฏิบัติงานในภารกิจหรือตำแหน่งต่างๆ ประสบความสำเร็จ ได้ผลผลิตตามที่องค์กรต้องการ

ศุภัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) จัดกลุ่มสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะในงานของบุคคล (Job competency) ที่เป็นขององค์กร

พาสาลัด และ ฮาเมล (Prahalad & Hamel, 2000) กล่าวว่า สมรรถนะแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ Core competency ที่เป็นสมรรถนะหลักขององค์กร และ Personal competency ที่เป็นสมรรถนะหลักของบุคคล

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2548) ได้รวบรวมสมรรถนะต่างๆ ของบุคคล เป็นพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency dictionary) คือ ด้านความรู้ (Knowledge) และด้านทักษะ (Skill) ซึ่งประกอบด้วยทักษะ 2 ด้าน คือ

1. ทักษะด้านการบริหารจัดการงาน (Management skill) หมายถึง ทักษะในการบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ และทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป

2. ทักษะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ แรงจูงใจและความต้องการส่วนบุคคล การนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การจึงขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์การ และ ลักษณะงานเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 ก) แบ่งประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. สมรรถนะองค์การ (Organization core competency) เป็น สมรรถนะ หรือขีดความสามารถโดยรวมขององค์การ เกิดจากการรวมความสามารถบุคคล และความสามารถขององค์การผสมผสานทั้งทักษะและเทคโนโลยีทั้งหมดขององค์การเข้าไว้ด้วยกัน เป็นแนวทางให้้องค์การสามารถนำไปสู่การสร้างหรือการมีโอกาสนำไปเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ชื่อสมรรถนะองค์การที่กำหนดขึ้นเป็นรากฐานสำคัญที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ (ผลผลิต + บริการ) ขององค์การ

2. สมรรถนะหลักของบุคคล (Personal core competency) หมายถึง สมรรถนะหรือขีดความสามารถที่เป็นคุณสมบัติของบุคลากรทุกคนในองค์การเดียวกันต้องมีร่วมกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์การ นอกจากสมรรถนะหลักที่ทุกคนต้องมีเหมือนกันแล้ว บุคลากรทุกคนยังต้องมีสมรรถนะในงานหรือสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Functional competency) ซึ่งเป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานในแต่ละด้านเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่้องค์การต้องการ สมรรถนะหลักของบุคคล แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

2.1 สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน (Common functional competency) เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถร่วมของบุคลากรทุกตำแหน่งในกลุ่มงานหรือในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันที่จะต้อง มี เช่น กลุ่มงานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่งานธุรการ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จะต้องมียุคุณลักษณะที่เหมือนกันในด้านความรู้พื้นฐาน ด้านงานธุรการ และสารบรรณ

2.2 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (Specific functional competency) เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานนั้นๆ เช่น กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องมีความสามารถในการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม

สมรรถนะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สมรรถนะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency Model) สมรรถนะประจำผู้บริหาร (Managerial Competency Model) และ

สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency Model) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (คู่มือกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น, 2557)

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency Model)

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบที่ต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน และโครงการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน โดยสมรรถนะหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายความรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงาน และกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

1.2 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน คือ ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตน และของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

1.4 การบริการเป็นเลิศ คือ การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือประชาชนเป็นหลัก

1.5 การทำงานเป็นทีม คือ การมีจิตสำนึกในความสามัคคี ความร่วมแรงร่วมใจ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้นๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร (Managerial Competency Model)

สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ผู้บริหารต้องกำกับดูแลทีมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมี ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย

2.1 การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership- CL) คือ ความตั้งใจ และความสามารถในการกระตุ้น ผลักดันบุคลากร กลุ่มคน องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร ประชาชน สังคม หรือประเทศชาติ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการถ่ายทอด ชี้แจง และสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยน หรือการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เกิดขึ้นจริง

2.2 ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Leadership- LEAD) คือ ความตั้งใจ หรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน หรือทีมงาน ตลอดจนสามารถปกครอง ดูแล ให้ความช่วยเหลือ รวมถึงสามารถกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน เป้าหมาย และวิธีการทำงานต่างๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3 ความสามารถในการพัฒนาคน (Developing and Coaching- DC) คือ ความตั้งใจ หรือความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนา มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคล

2.4 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking- ST) คือ ความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ และการเชื่อมโยง วิสัยทัศน์ในระยะยาว รวมถึงทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน หรือให้ได้มาซึ่งกรอบความคิดหรือแนวความคิดใหม่ๆ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ การประยุกต์ แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์ หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาชาติในระดับสูง ยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์และนโยบายขององค์กร

3. สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency Model)

สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งงานหรือสายงาน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งงานนั้น ๆ สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย

3.1 การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ คือ เจตนาที่จะกำกับดูแล และติดตามการดำเนินงานต่างๆ ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตาม ระเบียบ กฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประเทศชาติเป็นสำคัญ

3.2 การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หรือสังเกตเห็นปัญหา พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ อย่างมีข้อมูล มีหลักการ และสามารถนำความเชี่ยวชาญ หรือแนวคิดในสาขาวิชาที่พมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก คือ การตระหนัก หรือสังเกตเห็นโอกาส หรือปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และวางแผน ลงมือกระทำการเพื่อเตรียมใช้ประโยชน์จากโอกาส หรือป้องกันปัญหา ตลอดจนพลิกวิกฤติต่าง ๆ ให้เป็นโอกาส

3.4 การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล คือ ความสามารถในการสืบเสาะเพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะเจาะจง การไขปริศนาโดยซักถามโดยละเอียด หรือแม้แต่การหาข่าวทั่วไปจากสภาพแวดล้อมรอบตัว โดยคาดว่าอาจมีข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลและจัดการอย่างมีระบบ คุณลักษณะนี้อาจรวมถึงความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือจำเป็นต้องงานในหน้าที่

3.5 การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการควบคุม และบริหารจัดการอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม แม้ว่าอยู่ในเหตุการณ์ที่วิกฤติ คับขัน และยากลำบาก โดยมีเจตนาที่จะให้บุคคลรอบข้างมีอารมณ์ และความรู้สึกที่เป็นปกติเช่นกัน นอกจากนั้นยังเป็นความสามารถในการควบคุม และจัดการสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้เหมาะสมกับแต่ละ สถานการณ์ และดำเนินการให้ความช่วยเหลือ บริการ บรรเทาทุกข์ หรือการดำเนินการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการและเป็นประโยชน์แก่ผู้บริการ ประชาชน หรือผู้อื่น โดยมีพื้นฐานของความมีจิตใจที่เป็นกุศล (จิตสาธารณะ) เห็นความสุขของผู้บริการ ประชาชน หรือผู้อื่นเป็นที่ตั้งมากกว่าสิ่งอื่นใด

3.6 การคิดวิเคราะห์ คือ ความสามารถในการทำความเข้าใจในสถานการณ์ ประเด็นปัญหา โดยคิดวิเคราะห์ห้ออกเป็นส่วนย่อยๆ เป็นรายการ หรือเป็นขั้นตอน และเห็นความสัมพันธ์ของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่เกิดขึ้น โดยรู้ถึงสาเหตุ และผลกระทบของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

3.7 การบริหารความเสี่ยง คือ ความสามารถในการระบุความเสี่ยง และหาวิธีการป้องกันความเสี่ยง ตลอดจนระแวดระวัง ควบคุม และลดความเสี่ยงในทุกทางที่อาจเกิดขึ้น เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ให้แก่องค์กร และสร้างองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

3.8 การบริหารทรัพยากร คือ การตระหนักเสมอถึงความคุ้มค่าระหว่างทรัพยากรงบประมาณ เวลา กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ ฯลฯ) ที่ลงทุนไปหรือที่ใช้การปฏิบัติ การกิจ (Input) กับผลลัพธ์ที่ได้ (Output) และพยายามปรับปรุงหรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้การปฏิบัติงานเกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด อาจหมายรวมถึงความสามารถในการจัดความสำคัญในการใช้เวลา ทรัพยากร และข้อมูลอย่างเหมาะสม และประหยัดค่าใช้จ่ายสูงสุด

3.9 การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง คือ ความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับความปลอดภัย การระมัดระวัง รวมทั้งการป้องกันภัยต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันภัย เหตุอันตราย และสาธารณภัยต่าง ๆ ตั้งแต่การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันทั่วไป รวมถึงการดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติงาน และตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยเหลือ การบรรเทาทุกข์ การฟื้นฟูผู้ประสบภัยให้ได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสนับสนุนและเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและการระมัดระวังต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในระดับหน่วยงาน องค์กร ชุมชน และสังคมในระยะยาว

3.10 การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ คือ เจตนาที่จะกำกับดูแลให้ผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่นปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐาน กฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามหลักแนวทางในวิชาชีพของตนที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กร สังคม และประเทศโดยรวมเป็นสำคัญ ความสามารถนี้อาจรวมถึงการยื่นหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และความเด็ดขาดในการจัดการกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ ระเบียบหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

3.11 การวางแผนและการจัดการ คือ ความสามารถในการวางแผนอย่างเป็นหลักการ โดยเน้นให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และถูกต้อง รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการโครงการต่าง ๆ ในความรับผิดชอบ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.12 การวิเคราะห์และการบูรณาการ คือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพรวมขององค์กรจนได้เป็นกรอบความคิด หรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ การประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย

3.13 การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน คือ การตระหนัก เต็มใจ ยอมรับ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กร เพื่อสร้าง และส่งเสริมให้เกิดกระบวนการ และกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง และยั่งยืน

3.14 การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ คือ ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3.15 การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมที่มุ่งมั่น และตั้งใจที่จะนำภูมิปัญญา นวัตกรรม เทคโนโลยี ความเชี่ยวชาญ และองค์ความรู้ต่างๆ ไปส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย ควบคู่ไปกับการสร้าง พัฒนา และรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย เพื่อให้ผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้พัฒนาหน่วยงานให้มีประโยชน์ และเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

3.16 การให้ความรู้และสร้างสายสัมพันธ์ คือ ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจบุคคลหรือสถานการณ์ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน และตอบสนองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หรือกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างสร้างสรรค์ ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.17 ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการที่จะนำเสนอทางเลือก (Option) หรือแนวทางแก้ปัญหา (Solution) หรือสร้างนวัตกรรม หรือริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3.18 ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น คือ พฤติกรรมและความสามารถในการเข้าใจประชาชน พื้นที่ รวมทั้งระบบการเมืองในท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และติดตามข้อมูลข่าวสาร และความเคลื่อนไหวต่างๆ ของประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองในท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบสม่ำเสมอ รวมทั้งสามารถใช้ความเข้าใจที่ถูกต้องนั้นๆ ในการให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

3.19 ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการที่จะนำเสนอทางเลือก (Option) หรือแนวทางแก้ปัญหา (Solution) หรือสร้างนวัตกรรม หรือริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3.20 ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน คือ ความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วน ตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงการควบคุมตรวจตราให้งานเป็นไปตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้องชัดเจน

3.21 จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม คือ การมีจิตสำนึก ตระหนักให้ ความสำคัญ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทที่จะ อนุรักษ์ และรักษาสิ่งแวดล้อม สังคม และชุมชนให้น่าอยู่ ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน หรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคม และสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม

3.22 ศิลปะการโน้มน้าวใจ คือ การใช้วาทศิลป์ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการสื่อสาร เจรจา โน้มน้าว เพื่อให้ผู้อื่นดำเนินการใดๆ ตามที่ตนหรือหน่วยงานประสงค์

3.23 สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น คือ ความสามารถในการคิดค้น ออกแบบ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม โดยการมุ่งเน้นพัฒนา และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็น ประโยชน์ในระยะยาว และยั่งยืนให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบอย่างเป็น รูปธรรม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ สรุปได้ว่า ในส่วนของสมรรถนะหลัก ข้าราชการ จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มคือ สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน และสมรรถนะเฉพาะในงาน สำหรับ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมรรถนะหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นคุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบต้องมี เพื่อเป็นการ หล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินการได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน และโครงการต่างๆ โดย สมรรถนะหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงาน เป็นทีม และผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อเป็นตัวแปรในการศึกษาได้ดังตารางที่ 2.6 ดังนี้

ตารางที่ 2.5 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรด้านสมรรถนะองค์กร

Boyatzis (1999)	Zwell (2000)	Spencer and Spencer (1993)	อปท. (2557)	สำนักงาน กพร. (2548)
1.ความตระหนัก ในตนเอง	1.การสร้างทีมงาน	1.การควบคุม ตนเอง	1.การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	1.การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์
2.การมีกฎใน ตนเอง	2.การจูงใจผู้อื่น	2.ความมั่นใจ ในตนเอง	2.การยึดมั่นใน ความถูกต้อง ชอบธรรมและ จริยธรรม	2.การบริการที่ดี
3.แรงจูงใจ	3.การสร้างพลัง จูงใจแก่ผู้อื่น	3.ความยืดหยุ่น	3.ความเข้าใจใน องค์กรและ ระบบงาน	3.การตั้งสม ความเชี่ยวชาญ ในงาน
4.การเอาใจใส่ผู้อื่น	4.การพัฒนาผู้อื่น	4.ความผูกพัน ต่อองค์กร	4.การบริการเป็น เลิศ	4.จริยธรรม
5.ทักษะด้านสังคม			5.การทำงานเป็น ทีม	5.ความร่วมมือ ร่วมใจ

จากตารางที่ 2.5 แสดงการเปรียบเทียบการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะองค์กร ที่ผู้วิจัยทำการศึกษาและสกัดเป็นตัวแปรด้านสมรรถนะองค์กร โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ Boyatzis (1999), Zwell (2000), Spencer and Spencer (1993), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2557) และผู้วิจัยเลือกใช้สมรรถนะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นตัวแปรหลักในการศึกษา ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การตั้งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม และ 5) ความร่วมมือร่วมใจ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทางระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชน หรือองค์กร ในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือหลายกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมการดำเนินการ และร่วมรับผลประโยชน์ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันของกลุ่ม

และเป็นการ เสริมสร้างความสามัคคี ความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่ม ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ความหมายของการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการให้ความหมายของการมีส่วนร่วมดังนี้

จอห์น และ นอร์แมน (John and Norman, 1977, pp. 30) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง องค์ประกอบการมีส่วนร่วมประกอบด้วยกิจกรรมใหญ่ๆ 4 กิจกรรม คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตาม โครงการ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลของโครงการ

วิลเลียม เออร์วิน (William Erwin, 1976) การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง

โคเฮน และ ฮัพฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1981) การมีส่วนร่วม หมายถึง สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนารวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

United Nations (1981) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีพลังของประชาชนในด้านต่างๆ ได้แก่ ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

เออร์วิน (Ervin, 1976, pp. 38) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิดตัดสินใจแก้ปัญหของตนเองเน้นการมีส่วนร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ใช้วิทยาการที่เหมาะสมให้การสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กร

โอ๊คเลย์ (Oakley, 1991, pp. 8-9) การมีส่วนร่วมหมายถึง การดำเนินกิจกรรมเกี่ยวข้อง กับ 3 ลักษณะคือ การให้การช่วยเหลือ การให้อำนาจ เป็นงานขององค์กร

กัสตาโว (Gustavo, 1992, pp. 4) การมีส่วนร่วมหมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในบางสิ่งบางอย่าง

สมบัติ นามบุรี (2562) การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการสื่อสารในระบบเปิด ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทางระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชน หรือองค์กร ในการดำเนินกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งหรือ หลายกิจกรรมทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งการมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ

ร่วมการดำเนินการ และร่วมรับผลประโยชน์ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันของกลุ่ม และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคี ความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มด้วย

กาญจนา เกียรติสมุย (2560, น. 17) การมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหา การระดมความคิด การระดมทรัพยากรในท้องถิ่นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขหรือพัฒนาเรื่องที่มีผลกระทบต่อตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง

สถาบันพระปกเกล้า (2557) การมีส่วนร่วม (participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมกับคนอื่นในการกระทำบางอย่างหรือบางเรื่อง และ การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การที่กลุ่มประชาชนหรือสมาชิกของชุมชนที่กระทำการออกมาในลักษณะของการทำงานร่วมกัน เพื่อจะแสดงให้เห็นถึงความต้องการและความสนใจร่วม มีความต้องการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมหรือการเมือง หรือการดำเนินการร่วมกันเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อรองอำนาจไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

จุฑาธิ์ กังวานภูมิ (2557) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วม โดยไม่มีบทบาทอะไรเลยย่อมไม่ได้ผล การมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพนั้นผู้เข้าร่วมจะต้องรู้จักใช้อำนาจ และสามารถควบคุมกิจกรรมนั้นได้จึงจะทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เป็นกระบวนการที่บุคคล ชุมชน หรือองค์กรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้การดำเนินการนั้นบรรลุเป้าหมาย

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559, น. 18) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560 – 2564) ระบุความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมในระบบการบริหารจัดการภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านระบบการบริหารงานและบุคลากร ในส่วนการบริหารจัดการภาครัฐให้โปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจที่รับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

กาญจนา เกียรติสมุย (2560, น. 21) ความสำคัญของการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมมีความสำคัญกับ กระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยให้ทุกภาค

ส่วนเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาให้มีแนวโน้มที่ดีขึ้น พัฒนาด้านต่างๆจะก่อให้เกิดความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ต่อคนในชุมชน

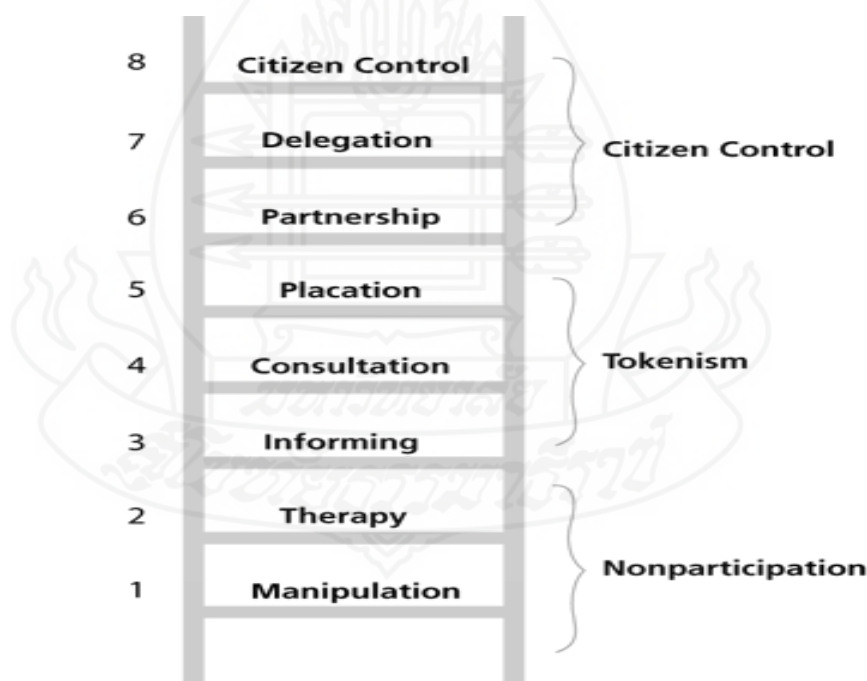
ดิเรก อนันต์ (2556, น. 33) ความสำคัญของการมีส่วนร่วมคือ กระบวนการเสริมสร้างชุมชนโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนว่ามีความสำคัญ โดยเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลให้เกิดพลังการต่อรองส่งเสริมบทบาทหน้าที่ด้านต่างๆ และให้ชุมชนทำกิจกรรมที่สำคัญกับวิธีการพัฒนาตนเอง

สุวิชา วิริยะมานวงศ์ (2554, น. 27) ความสำคัญของการมีส่วนร่วมและจำเป็นในการดำเนินการต่างๆเพื่อให้เกิดเป็นพลังที่ยิ่งใหญ่ที่จะนำไปสู่การป้องกันแก้ไข ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาอันเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นการวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล

กระบวนการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมไว้มากมาย ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปได้ดังนี้

เชอริ อาร์นสไตน์ (Sherry Arnstein, 1969) ได้เขียนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพลเมืองในกระบวนการวางแผนในสหรัฐอเมริกา “บันไดแห่งการมีส่วนร่วมของพลเมือง” ที่แสดงการมีส่วนร่วมตั้งแต่ระดับสูงถึงต่ำ มีรายละเอียดโดยสรุปดังภาพที่ 2.5



Arnstein's Ladder (1969)
Degrees of Citizen Participation

ภาพที่ 2.5 แสดงระดับบันไดแห่งการมีส่วนร่วมของพลเมือง

จากภาพที่ 2.5 บันไดนี้เป็นแนวทางในการพิจารณาว่าใครมีอำนาจเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ เพราะผู้คนยังคงเผชิญกับกระบวนการที่ปฏิเสธที่จะพิจารณาอะไรนอกเหนือจากขั้นตอนสุดท้ายซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. **ขั้นการควบคุม (Manipulation)** เป็นขั้นของการจัดฉาก เป็นการแสดงบทบาทในกิจกรรมหนึ่ง ๆ เพื่อให้คนรู้จัก ขั้นนี้อยู่ในขั้นต่ำสุดของบันได การมีส่วนร่วมของประชาชนมักจะอยู่ในรูปของคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อวัตถุประสงค์ในการให้ความรู้แก่ประชาชนอย่างชัดเจน แทนที่จะให้การมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง อาจนับได้ว่าเป็นการบิดเบือนการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยผู้มีอำนาจ

2. **ขั้นการรักษา (Therapy)** เป็นขั้นของการบำบัด รักษา เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมุ่งหวังที่จะให้ทุกคนเชื่อฟังในบางประเด็น การบำบัดรักษาอาจจะถูกทำให้เข้าใจว่าเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งที่ขั้นนี้ก็ควรอยู่ในขั้นต่ำสุดของบันไดเช่นเดียวกับขั้นจัดการ เพราะเป็นการแสดงถึงความไม่จริงใจ

3. **ขั้นการให้ข้อมูล (Informing)** เป็นขั้นของการแจ้งให้พลเมืองทราบถึงสิทธิ หน้าที่ และทางเลือกต่าง ๆ ของพวกเขา เป็นก้าวแรกที่สำคัญที่สุดในการมีส่วนร่วมของพลเมืองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อย่างไรก็ตามมีการให้ความสำคัญกับการไหลของข้อมูลทางเดียวเสมอจากเจ้าหน้าที่สู่ประชาชน โดยไม่มีช่องทางให้คำติชม และไม่มีอำนาจในการต่อรอง

4. **ขั้นการรับฟังความคิดเห็น (Consultation)** เป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เช่น การแจ้งให้ทราบ อาจเป็นขั้นตอนที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ แต่ถ้าให้คำปรึกษาพวกเขาจะไม่รวมกับรูปแบบการมีส่วนร่วมอื่น บันไดขั้นนี้ยังคงเป็นเรื่องหลอกลวงเพราะไม่คำนึงถึงความคิดและความกังวลของประชาชน วิธีที่ใช้บ่อยที่สุดสำหรับการให้คำปรึกษา คือ การสำรวจทัศนคติ การประชุม และการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ

5. **ขั้นการปรองดองหรือ (Placation)** เป็นขั้นปลอบใจ เป็นลักษณะที่ผู้นำมีที่พาดพิงด้วยกับผู้ตาม การมีส่วนร่วมในระดับนี้ประชาชนเริ่มมีอิทธิพลในระดับหนึ่งแม้ว่าความนิยมยังปรากฏชัดเจน ตัวอย่างของกลยุทธ์การปิดปาก คือ การวางคนจนที่มีคุณค่าในมือของคณะทำงาน ชุมชน หรือหน่วยงานสาธารณะ

6. **ขั้นการเป็นหุ้นส่วน (Partnership)** เป็นขั้นการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ บันไดขั้นนี้มีการแจกจ่ายอำนาจใหม่ผ่านทางเจรจาต่อรองระหว่างประชาชน และผู้มีอำนาจ มีการตกลงที่จะแบ่งปันความรับผิดชอบในการวางแผน และการตัดสินใจผ่านโครงสร้าง

7. **ขั้นมอบหมายอำนาจ (Delegated Power)** เป็นขั้นที่ผู้บริหารมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจแทนตน เป็นการเจรจาระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งผลให้ประชาชนบรรลุอำนาจการตัดสินใจที่โดดเด่นเหนือแผน บันไดขั้นนี้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของพวกเขา ผู้มีอำนาจจะต้องเริ่มกระบวนการเจรจาต่อรองมากกว่าตอบสนองต่อแรงกดดันจากส่วนอื่น ๆ

8. **ขั้นอำนาจพลเมือง (Citizen Control)** เป็นขั้นควบคุมโดยประชาชน เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหารอย่างแท้จริง

จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่า ระดับขั้นบันไดที่สูงขึ้นสะท้อนให้เห็นอำนาจของประชาชนที่มากขึ้น สำหรับอาร์นสไตน์ บันไดขั้นที่ 1 และ 2 ถือว่ายังไม่เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนเลย หรือที่เรียกว่า Non-participation ส่วนขั้นที่ 3, 4 และ 5 เรียกว่า Tokenism หมายถึงประชาชนมีโอกาสในการให้ความคิดเห็น แต่ยังไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ ขั้นที่ 6, 7 และ 8 ถือว่าประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจ หรือเรียกว่า Citizen Power จากตัวแบบนี้สะท้อนให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในระดับเป็นภาคีหุ้นส่วน (partnership) จึงจะเป็นจุดเริ่มของบทบาทและอำนาจของประชาชนอย่างแท้จริง

โคเฮน และฮัพฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1980, pp. 219-222) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ

1. **การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)** คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญต่อจากนั้นก็เลือกนโยบาย และประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้นการตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. **การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)** ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน โครงการนั้นจะได้คำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและ ประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ

3. **การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)** ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้ รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

4. **การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)** การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม ต่างๆ ได้

ขั้นตอนการมีส่วนร่วม โกวิทซ์ พวงงาม (Sisavanh Vongkatanegnou, 2555) ได้สรุปถึงเรื่องการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชนในการพัฒนาที่ควรจะมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของแต่ละท้องถิ่น กล่าวคือหากประชาชนยังไม่สามารถทราบถึงปัญหาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาในท้องถิ่นของตนเองเป็นอย่างดีแล้ว การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาของท้องถิ่นย่อมไม่มีประโยชน์ เพราะประชาชนจะไม่เข้าใจและมองไม่เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานเหล่านั้น

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม การวางแผนดำเนินงาน เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ประชาชนได้รู้จักวิธีการคิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักที่จะนำเอาปัจจัยข่าวสารข้อมูลมาใช้ในการวางแผน

3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน ไม่ว่าประชาชนจะมีฐานะยากจนหรือร่ำรวย แต่มีกำลังแรงงานของตนเองที่สามารถเข้าร่วมได้ไม่ว่าจะเป็นการร่วมลงทุนและปฏิบัติงานทำให้ประชาชนสามารถคิดต้นทุนและจัดการดำเนินงานได้ด้วยตนเองทำให้ได้เรียนรู้การดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิดมากขึ้น

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน หากการติดตามงานและประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้วย่อมจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำไปนั้นจะได้รับผลดีหรือได้รับประโยชน์หรือไม่อย่างไร การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันในโอกาสต่อไป จึงอาจจะประสบความสำเร็จยากลำบาก

เซนเทนเดอร์ (Szentendre, อ้างถึงใน สถาบันพระปกเกล้า, 2545, น. 30-31) กล่าวถึงกระบวนการการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมการวางแผน
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
3. การมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่ากระบวนการการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2.6 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม

Arnstein (1969)	Szentendre	Cohen and Uphoff (1980)	อภิญญา กังสนรักษ์ (2544)	อกิน รพีพัฒน์ (2547)
ขั้นการควบคุม	1.การมีส่วนร่วม	1. การมีส่วนร่วม	1.การมีส่วนร่วมใน	1.การกำหนด
ขั้นการรักษา	การวางแผน	ในการตัดสินใจ	การริเริ่มโครงการ	ปัญหา
ขั้นการให้ข้อมูล	2.การมีส่วนร่วม	2. การมีส่วนร่วม	2.การมีส่วนร่วมใน	2.การตัดสินใจ
ขั้นรับฟังความเห็น	ในการปฏิบัติ	ในการปฏิบัติการ	ขั้นการวางแผน	เลือกแนวทาง
ขั้นปรึกษาหารือ	3.การมีส่วนร่วม	3. การมีส่วนร่วม	3.การมีส่วนร่วมใน	3.การปฏิบัติ
ขั้นการเป็น	ในการจัดสรร	ในผลประโยชน์	ขั้น การ ดำ เนิน	
หุ้นส่วนขั้น	ผลประโยชน์		โครงการ	
มอบหมายอำนาจ				
ขั้นอำนาจพลเมือง	4.การมีส่วนร่วม	4. การมีส่วนร่วม	4.การมีส่วนร่วมใน	4.การประเมินผล
	ในการติดตาม	ในการ	การ ประเมินผล	
	และประเมินผล	ประเมินผล	โครงการ	

จากตารางที่ 2.6 แสดงการเปรียบเทียบการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมที่ผู้วิจัยทำการศึกษาและสกัดเป็นตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ เซอร์ อาร์นสไตน์ (Sherry Arnstein, 1969), โคเฮน และ ฮัฟฟอท (Cohen and Uphoff, 1980), เซนเทนเดอร์ (Szentendre), อภิญญา กังสนรักษ์ (2544) และ อกิน รพีพัฒน์ (2547) ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม การวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3) การมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

แนวทางการจัดทำมาตรฐานการจัดบริการเพื่อสงเคราะห์ผู้สูงอายุ มาจากการประมวล และสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการจัดสวัสดิการสังคมและการบริการสาธารณะแก่ผู้สูงอายุ และข้อกำหนดตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสรุปเป็นพื้นฐานแนวทางการจัดทำมาตรฐานการจัดบริการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ โดยได้แบ่งเป็น ประเภทมาตรฐานด้านต่าง ๆ รวม 6 ด้านดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557, น. 29-32)

1. มาตรฐานด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล

1.1 จัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ

1.2 บริการตรวจสอบสภาพที่บ้าน

1.3 บริการให้ความรู้ แนะนำ การดูแลสภาพที่ถูกวิธีให้กับผู้ดูแลผู้สูงอายุ เช่น การจัดโครงการฝึกอบรมให้ผู้ที่ต้องดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือน

1.4 บริการตรวจสอบสภาพประจำปี

1.5 บริการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพและโรคภัยไข้เจ็บเป็นรายบุคคล

1.6 ออกบัตรประจำตัวให้กับผู้สูงอายุเพื่อรักษาฟรีในโรงพยาบาล ผู้สูงอายุมีสิทธิรับการรักษายาพยาบาลจากสถานพยาบาลแห่งนั้น โดยไม่ต้องเสียค่ารักษาพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลในที่นี้หมายถึง เงินที่สถานพยาบาลเรียกเก็บในการรักษาพยาบาล ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการสงเคราะห์ผู้สูงอายุด้านการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2535

1.7 การบริการทางการแพทย์และการบริการสาธารณสุขที่จัดไว้ โดยให้ความสะดวกและรวดเร็วแก่ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ

1.8 บริการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล

1.9 การประกันสุขภาพ

1.10 บริการด้านกายภาพบำบัด

2. มาตรฐานด้านรายได้

2.1 จัดสวัสดิการด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุที่ยากจนและไม่มีแหล่งพึ่งพิงที่เพียงพอ

2.2 ส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุในชุมชน

2.3 การช่วยเหลือค่าครองชีพประจำวัน

2.4 จ่ายเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ

2.5 การช่วยเหลือด้านค่าโดยสารยานพาหนะตามความเหมาะสม

2.6 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.7 ให้ส่วนลดในรายการต่าง ๆ เช่น ค่าชื้อยา ค่าโดยสารรถสาธารณะ ค่าโรงแรม ภัตตาคาร กิจกรรมด้านบันเทิง และสถานที่ราชการ ได้แก่ พิพิธภัณฑ์ โบราณสถาน อุทยานแห่งชาติ ฯลฯ ตลอดจนค่าบริการด้านทันตกรรม

2.8 ให้ทุนประกอบอาชีพที่เหมาะสม

3. มาตรฐานด้านที่พักอาศัย

3.1 บ้านพักคนชรา เป็นบริการที่พักรักษาที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพร่างกายและอารมณ์ ผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาทางการเงินหรือปัญหาอื่นๆ อันเป็นเหตุจำเป็นที่ต้องแยกออกจากครอบครัว หรือผู้มีรายได้น้อย

3.2 สถานพยาบาล เป็นบริการที่พักรักษาสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการรักษาพยาบาลเป็นประจำและต่อเนื่อง หรือต้องการการดูแลรักษาอย่างใกล้ชิด

3.3 บ้านพักคนชราที่ต้องเสียค่าบริการส่วนหนึ่ง

3.4 บริการครอบครัวอุปการะ เป็นบริการที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียว หรือไร้ที่พึ่ง

3.5 การจัดที่พักอาศัยและเครื่องนุ่งห่มให้ตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง

4. มาตรฐานด้านนันทนาการ

4.1 การจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ เพื่อเป็นศูนย์กลางข่าวสาร แหล่งพบปะสังสรรค์ของผู้สูงอายุ รวมทั้งเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ทักษะศึกษาด้านศาสนา ด้านศิลปวัฒนธรรม และธรรมชาติ

4.2 ศูนย์บริการผู้สูงอายุ เพื่อให้การปรึกษาแก่ผู้สูงอายุ และสมาชิกในครอบครัว เป็นสถานที่ออกกำลังกาย เล่นกีฬา พักผ่อนหย่อนใจ ทำงานอดิเรก เป็นต้น

4.3 สโมสรผู้สูงอายุ เพื่อเป็นศูนย์กลางของผู้สูงอายุในการพักผ่อน ออกกำลังกาย พบปะสังสรรค์ การรับบริการตรวจสุขภาพ การเรียนอาชีพ การเรียนภาษา การรับปรึกษาปัญหา การบำเพ็ญประโยชน์ให้สังคม เช่น สอนหนังสือ เล่านิทาน สอนดนตรี สอนลีลาศ ตลอดจนการเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุที่เจ็บป่วยและพิการ

4.4 บริการนันทนาการ งานรื่นเริงในวันนักขัตฤกษ์

4.5 การจัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกับเยาวชน คนในชุมชน กลุ่มเครือข่าย

4.6 การทำนันทนาการแหล่งธรรมชาติ ศาสนสถาน แหล่งท่องเที่ยวนอกสถานที่

5. มาตรฐานด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง

5.1 โอกาสในการศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการทางสังคม

5.2 การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่น

5.3 การสงเคราะห์การจัดการศพตามประเพณี

5.4 จัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน

5.5 จัดฌาปนกิจสงเคราะห์

5.6 ลดหย่อนภาษีเงินได้ให้แก่บุตร ซึ่งเป็นผู้อุปการะเลี้ยงดูผู้สูงอายุที่เป็นบุพการี และไม่มีรายได้ หรือมีรายได้น้อยกว่า 30,000 บาท

5.7 จัดให้มีกฎหมายและแนวปฏิบัติในการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของผู้สูงอายุ

5.8 ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้อยู่กับครอบครัวอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่องจนวาระสุดท้าย

- 5.9 ธรรมชาติให้คนในครอบครัว และชุมชนเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ
- 5.10 ส่งเสริมค่านิยมในการอยู่ร่วมกันกับผู้สูงอายุ
- 5.11 ส่งเสริมสมาชิกในครอบครัวให้มีศักยภาพในการดูแลผู้สูงอายุ โดยการให้ความรู้และข้อมูลแก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุเกี่ยวกับบริการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์
- 5.12 บริการด้านกฎหมาย เพื่อป้องกันรักษาความปลอดภัย สิทธิ และสวัสดิการ
- 5.13 การช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกละเมิดหรือถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายหรือถูกทอดทิ้ง
- 5.14 การให้คำแนะนำ ปรีกษา หรือดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องในทางคดี หรือในทางการแก้ไขปัญหาคอรัว

6. มาตรฐานด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน จัดตั้งและพัฒนาบริการทางด้านสังคมในชุมชนที่สามารถเข้าถึงผู้สูงอายุมากที่สุด โดยเน้นการให้บริการถึงบ้านและมีการสอดประสานกันระหว่างบริการทางสุขภาพและทางสังคม โดยครอบคลุมบริการดังต่อไปนี้

- 6.1 ศูนย์เอนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุ
- 6.2 ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุในเวลากลางวัน
- 6.3 บริการเยี่ยมบ้าน
- 6.4 ระบบดูแลผู้สูงอายุในชุมชน
- 6.5 บริการชุมชนเคลื่อนที่ไปในพื้นที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะพื้นที่ห่างไกล
- 6.6 จัดตั้งระบบเฝ้าระวัง เกื้อกูล และดูแลผู้สูงอายุโดยชุมชน
- 6.7 จัดให้มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในชุมชน
- 6.8 ให้ความรู้ความสามารถให้กับผู้ดูแลผู้สูงอายุและอาสาสมัครผู้ดูแล
- 6.9 สนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีเครือข่ายช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในชุมชน
- 6.10 บริการแม่บ้าน โดยการจัดส่งแม่บ้านไปช่วยเหลือผู้สูงอายุในการทำงานบ้านต่างๆ เช่น การจ่ายของ ทำความสะอาดบ้าน ประกอบอาหาร และการช่วยเหลืออื่น ๆ ที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุสบายขึ้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้วิจัยดำเนินการนำมาตรฐานดังกล่าวมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 6 ตัว คือ 1) มาตรฐานด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล 2) มาตรฐานด้านรายได้ 3) มาตรฐานด้านที่พักอาศัย 4) มาตรฐานด้านนันทนาการ 5) มาตรฐานด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง 6) มาตรฐานด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร

ประสิทธิผลองค์กร (Organization Effectiveness) ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารของทุกองค์กรต้องการที่จะบรรลุถึง เป็นเป้าหมายที่ช่วยผู้บริหารให้สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่ใช้ในการตัดสินใจและแสดงความสำเร็จขององค์กร ประสิทธิผลองค์กรเป็นหลักของทฤษฎีองค์กรที่ทำให้เห็นถึงความสอดคล้องตรงกัน สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กร ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์กรจึงเป็นประเด็นที่ถูกนำมาพัฒนาขยายความอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรดังนี้

ความหมายของประสิทธิผลองค์กร

ฮอลล์ (Hall, 2002, pp. 7) กล่าวว่า การที่องค์กรจะมีประสิทธิผลได้นั้นจำเป็นต้องทำการจัดวางองค์กรใหม่ โดยพิจารณาถึงประเด็นที่สำคัญ คือ ทิศทางของกลยุทธ์หรือจุดมุ่งเน้นขององค์กร วัฒนธรรม ค่านิยม ความเป็นผู้นำ การเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้า กระบวนการภายในขององค์กร และมาตรการการตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุถึงสิ่งที้องค์การปรารถนา

ฮาร์มอน และ เมเยอร์ (Harmon & Mayer, 1986, pp. 40) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร หมายถึง การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และงานนั้นต้องสามารถทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์องค์กร

เอ็ดดี้ (Eddy, 1981, pp. 106) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย หรือความสำเร็จในการทำในสิ่งที่ได้ตัดสินใจ

มอว์เดย์ (Mowday, 1985, pp. 72) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายในทางปฏิบัติ

เชียน (Schein, 1970, pp. 177) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survival) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วงไป

เอสซีโอนี่ (Etzioni, 1964, pp. 8) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์กรในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

ไพร์ซ (Price, 1972, pp. 7) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย

สเตียร์ (Steers, 1985, pp. 72) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป็นความสามารถขององค์กรที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

กีบบอน (Gibson, 1993, pp. 40) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างผลิตภาพ ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัว และการพัฒนา

ซีชอร์ และ ยูสแมน (Seashore and Yuchtman, 1967, pp. 393) ฮอลล์ (Hall, 1991, pp. 249) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่มีคุณค่านำไปใช้สนับสนุนการดำเนินการขององค์กร

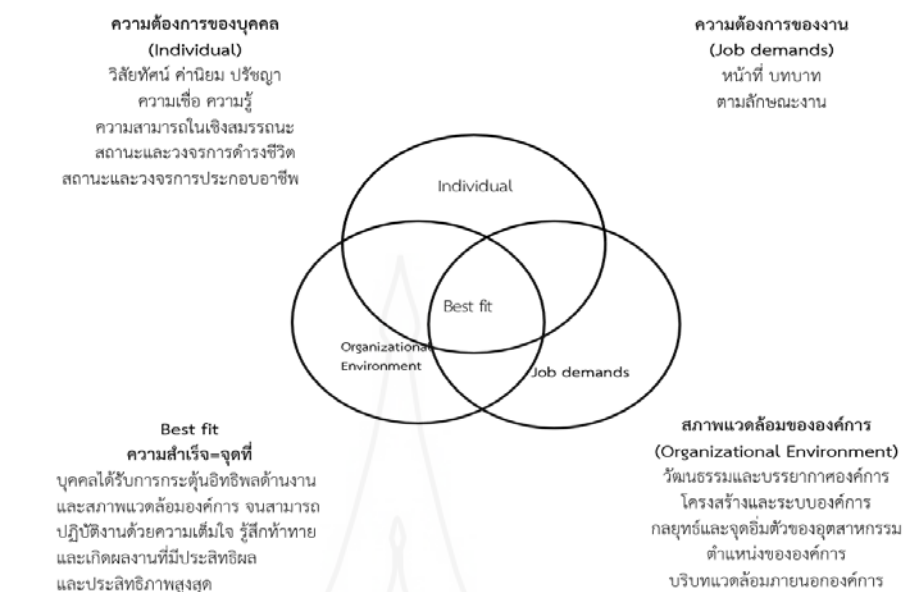
เบนนิส (Bennis, 1971) เดสเลอร์ (Dessler, 1986, pp. 68-69) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสามารถในการประสานงานเพื่อความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานและผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทำให้บรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์กร

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์กรดังนี้

บอยาทซีส (Boyatzis, 1982) ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของสมรรถนะบุคคลและปัจจัยอื่นๆ กับผลลัพธ์ขององค์กรไว้ในทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรมการทำงานกับผลลัพธ์ขององค์กรที่แสดงให้เห็นว่า ผลของงานที่ดีเลิศขององค์กรเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของปัจจัยสามประการ คือ บุคคล งาน และองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ ทัศนคติ ปรัชญาในการทำงาน วิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถหรือสมรรถนะของแต่ละคนจะต้องมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในบทบาท การกิจและหน้าที่เฉพาะของงานกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้าง ระบบ กลยุทธ์ การสร้างความเจริญเติบโตขององค์กร ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสามประการ สามารถทำนายผลลัพธ์ขององค์กรได้ การปรับตัวให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างบุคคล ความต้องการของงานและสิ่งแวดล้อมขององค์กรก่อให้เกิดความสามารถหลักขององค์กร และส่งผลให้เกิดผลงานที่ดีเลิศและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ ลักษณะของความสัมพันธ์ ดังภาพที่ 2.6

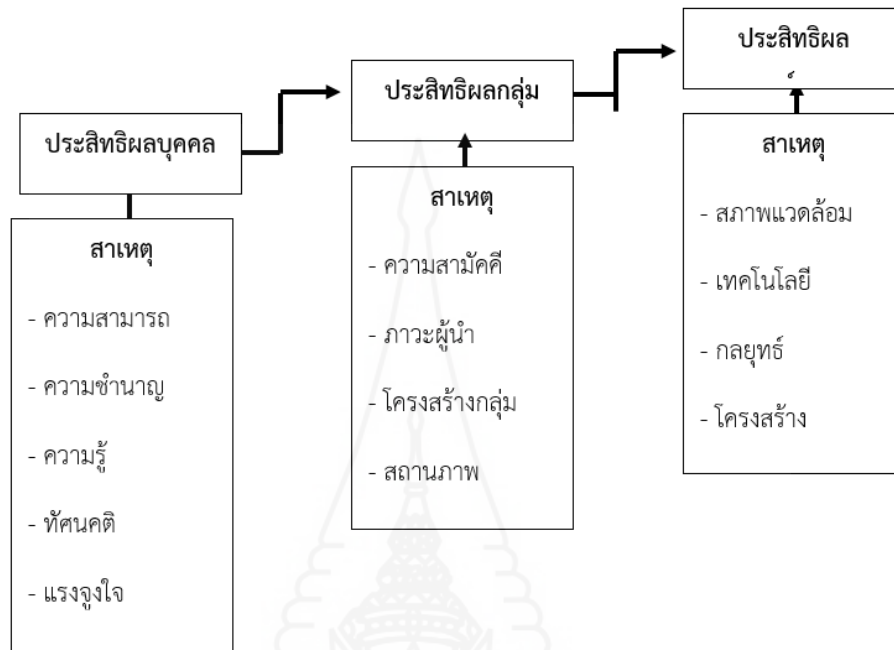


ภาพที่ 2.6 ความสัมพันธ์ของบุคคล บทบาทในงานและสิ่งแวดล้อมขององค์กรกับประสิทธิผลองค์กร

ที่มา : เรชา ชูสุวรรณ (2550, น. 31).

จากภาพที่ 2.6 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะบุคคลกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมขององค์กร ตามแนวคิดของ Boyatzis (Boyatzis) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพกานต์ ไชยสังข์ (2546) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของพนักงานในบริษัทที่ปรึกษาด้านบัญชีและการเงิน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์กรที่มีต่อสมรรถนะของพนักงานในบริษัท ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานผู้จัดการ และบรรยากาศองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถพยากรณ์สมรรถนะโดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สามารถพยากรณ์สมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญทางเทคนิคของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคล ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่ม ความสัมพันธ์ทั้ง 3 ระดับนี้จะมีพลังร่วม (Synergistic effects) ซึ่งทำให้ประสิทธิผลของกลุ่มมีมากกว่าผลรวมของประสิทธิผลของบุคคล เพราะว่าการใช้พลังร่วมจะตระหนักถึงการให้ความพยายามร่วมกัน ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 ตัวแบบประสิทธิผล 3 ระดับ

ที่มา : Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997)

แนวทางการวัดประสิทธิผล

เอ็ทซึ โอนี (Etzioni, 1964) ได้ศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์สร้างแบบจำลองเพื่อวัดประสิทธิผลแยกออกเป็น 3 แนวทาง คือ

1. ประเมินประสิทธิผลองค์กรในแง่เป้าหมาย (The goal approach) เป็นการใช่วิธีวัดผลที่ตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมายขององค์กร โดยพบว่า ความสามารถในการผลิต ความยืดหยุ่น คล่องตัว และการปราศจากซึ่งความกดดัน ข้อขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ต่อกันและเกี่ยวข้องกับประสิทธิผล เป็นเกณฑ์ที่บ่งชี้ ความมีประสิทธิผล ปัจจัยเหล่านี้สัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับเป้าหมายขององค์กร

2. การประเมินประสิทธิผลองค์กรในแง่ของระบบทรัพยากร (The system resource approach) เป็นการพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อน และข้อบกพร่องบางประการของการประเมินผลในแง่ของเป้าหมาย โดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์กรเลย เพราะเห็นว่าเป็นไปได้ยากที่จะใช้

การบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลองค์กร จึงมีการใช้แบบจำลองของระบบทรัพยากรแทนประสิทธิผล จึงหมายถึง ความสามารถขององค์กรในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่า องค์กรจะมีประสิทธิผลสูงสุดก็เมื่อองค์กรสามารถแสวงหาประโยชน์สูงสุดได้จากตำแหน่งที่ทำการครอง และได้ประโยชน์มากที่สุดในการจัดหาทรัพยากร

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The multiple criteria effectiveness) คือความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพการผลิต โดยวัดจากผลผลิต ลักษณะขององค์กร เช่น บรรยากาศขององค์กร รูปแบบการอำนาจการ และสมรรถนะขององค์กรในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการผลิต เช่น การร่วมมือร่วมใจ การพัฒนา การปฏิบัติงาน

มิลเล็ทท์ (Millett, 1954) กล่าวถึง การวัดประสิทธิผลของการบริการ คือ การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน โดยมีหลักหรือแนวทางการพิจารณา 5 ประการ คือ

1. การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานภาครัฐที่มีฐานคติที่ว่าทุกคนเท่าเทียมกัน ดังนั้น ประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ในแง่มุมของกฎหมายไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการให้บริการ ประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานการให้บริการเดียวกัน

2. การให้บริการที่ตรงเวลา (Timely service) หมายถึง ในการบริการจะต้องมองว่าการให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะถือว่าไม่มีประสิทธิผลเลยถ้าไม่มีการตรงเวลา ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน

3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะต้องมีลักษณะ มีจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม (The right quantity at the geographical location) มิลเล็ทท์ เห็นว่าความเสมอภาคหรือการตรงเวลา จะไม่มีความหมายเลยถ้าจำนวนการให้บริการที่ไม่เพียงพอ และสถานที่ตั้งที่ให้บริการสร้างความไม่ยุติธรรมให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ

4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์ของสาธารณะชนเป็นหลัก ไม่ใช่ยึดตามความพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้

5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน อีกนัยหนึ่ง คือ การเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

ร็อบบิน (Robbins, 1987) ได้กล่าวถึงการวัดประสิทธิผลขององค์กร 4 แนวทาง คือ

1. แนวทางที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย (The goal-attainment approach) โดยวัดประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แนวทางนี้ยึดหลักว่าองค์กรมีความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง โดยอาจมีเป้าหมายเดียวหรือหลายเป้าหมาย แนวทางที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย คือ องค์กรจะต้องมีความมั่นคง มีเหตุผล และแสวงหาเป้าหมายที่แท้จริง

2. แนวทางเชิงระบบ (The systems approach) วัดประสิทธิผลขององค์กรตามแนวคิดเชิงระบบที่มีทรัพยากรนำเข้า กระบวนการแปรรูปทำให้เกิดผลผลิต การศึกษาในแนวนั้นนอกจากจะมุ่งเน้นเป้าหมายแล้ว ยังมุ่งเน้นวิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายด้วย

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์-เฉพาะส่วน (The strategic-constituencies approach) กล่าวถึงการที่องค์กรต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา ความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดหาและรักษา ทรัพยากรจะแสดงถึงระดับความมีประสิทธิภาพขององค์กร

4. แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (The competing-values approach) กล่าวถึงเป้าหมายที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร มาจากบุคคลที่กำหนดเป้าหมายที่มีค่านิยมต่างกัน การวัดประสิทธิผลขององค์กรจึงขึ้นกับค่านิยม (Values) ความพึงพอใจ (Preferences) และความสนใจ (Interests) ของผู้ประเมินหรือวัดประสิทธิผลขององค์กร

ธี โบด้ว และ ฟาวิลล่า (Thibodeaux & Favilla, 1996, pp. 1-5) นำเสนอแบบวัดประสิทธิผลขององค์กรในงานวิจัยของเขา ซึ่งแบบวัดดังกล่าวเป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์กรจากองค์ประกอบ 10 ประการ คือ ความขัดแย้ง ลูกค้ำหรือผู้มารับบริการ การปรับตัวขององค์กร การบริหารข้อมูลข่าวสาร จริยธรรมองค์กร แผนงานและการกำหนดเป้าหมาย ผลผลิตคุณภาพงาน ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะและการสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง และการให้คุณค่าทรัพยากรบุคคล

กิลเบอร์ต และ พาฮิซการี (Gilbert & Parhizgari, 2000, pp. 3-7) ได้พัฒนาการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และค้นหาองค์ประกอบที่สำคัญในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร พบว่า การวัดประสิทธิผลขององค์กรสามารถวัดได้ 9 ประเด็นที่สำคัญคือ 1) ความสำคัญของภารกิจ 2) นโยบายที่สนับสนุนการดำเนินงาน 3) ความเหมาะสมของการออกแบบขององค์กร 4) เงื่อนไขของงาน 5) ค่าจ้าง และผลประโยชน์ของบุคลากร 6) การบังคับบัญชาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 7) ความซื่อสัตย์และความภาคภูมิใจของบุคลากรในองค์กร 8) การรับรู้ในความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 9) พฤติกรรมการเอาใจใส่ต่อลูกค้ำหรือผู้มารับบริการ โดยแบบวัดทั้ง 9 องค์ประกอบ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ $\text{Alpha} = 0.7$ เขาให้ชื่อแบบวัดนี้ว่า OAQ

ตารางที่ 2.7 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรด้านประสิทธิผลองค์กร

Millett (1954)	Robbins (1987)	Etzioni (1964)
1.การให้บริการอย่างเสมอภาค	1.แนวทางที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย	1.ประเมินประสิทธิผลองค์กรในแง่เป้าหมาย
2.การให้บริการที่ตรงเวลา	2.แนวทางเชิงระบบ	2.การประเมินประสิทธิผลองค์กรในแง่ของระบบทรัพยากร
3.การให้บริการอย่างเพียงพอ	3.แนวทางเชิงกลยุทธ์เฉพาะส่วน	3.การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์
4.การให้บริการอย่างต่อเนื่อง	4.แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า	
5.การให้บริการอย่างก้าวหน้า		

จากตารางที่ 2.7 แสดงการเปรียบเทียบการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร ผู้วิจัยทำการศึกษาและเปรียบเทียบเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์กร โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีของ Millett (1954) , Robbins (1987) และ Etzioni (1964) และผู้วิจัยเลือกใช้ตัวแปรการวัดประสิทธิผลองค์กรของ Millett (1954) ประกอบด้วย 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค 2) การให้บริการที่ตรงเวลา 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า

6. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น (local Government) ถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศ และมีความสำคัญต่อการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน โดยที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเองและจัดทำบริการสาธารณะบางอย่าง เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ทำให้มีส่วนเสริมสร้างความเจริญให้แก่ท้องถิ่นและประเทศชาติ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นและนำมาเรียบเรียงดังนี้

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองท้องถิ่นมีผู้ให้ความหมายไว้โดยผู้เขียนได้คัดสรรมาดังนี้ วิลเลียม เอ. ร็อบสัน (William A. Robson, 1953, pp. 574) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้อำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

จอห์น เจ. คลาร์ก (John J. Clarke, 1957, pp. 87-89) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะและหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

วิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway, 1959, pp. 101-103) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

เดเนียล วิท (Danial Wit, 1967, pp. 101-103) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อำนาจการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วน

บุญศรี ยีหะ (2550, น. 14) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนที่อยู่ภายในชุมชนตามขอบเขตอำนาจที่ได้รับจากรัฐบาลกลางหรือส่วนกลาง โดยจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีสถานะเป็นนิติบุคคล มีสิทธิ์ตามกฎหมายในการตรา หมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ตลอดจนมีงบประมาณที่มาจากการจัดเก็บภาษีรายได้ในรูปแบบต่างๆ

โควิทย์ พวงงาม (2550, น. 13) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่องค์กรหนึ่งมีพื้นที่อาณาเขตของตนเอง มีประชากร และมีรายได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยมีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารกลางทางของตน รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการในด้านต่างๆแก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง

จากความหมายที่ผู้เขียนได้รวบรวมไว้ข้างต้นขอสรุปความหมายของการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้น และให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นให้อำนาจปกครองตนเอง มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเอง และมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด และอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

องค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปธาน สุวรรณมงคล (2547, น. 4-5) กล่าวถึงองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นมีดังนี้

1. เป็นนิติบุคคล คือ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอำนาจของกฎหมาย การเป็นนิติบุคคลจึงเป็นการแสดงถึงฐานะทางกฎหมาย สำหรับการปกครองท้องถิ่นถือเป็นนิติบุคคลในกฎหมายมหาชน โดยมีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายนั้นๆ
2. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะ คือ มีการดำเนินกิจการตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบนั้นๆ หรืออาจจะระบุหน้าที่ไว้โดยชัดเจน
3. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง คือ สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนส่วนผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน หรืออาจมาจากการเลือกตั้งทางอ้อมโดยสภาเป็นผู้เลือกผู้บริหารหรือคณะบริหารท้องถิ่นก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด
4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่น การไปใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การสมัครรับเลือกตั้ง ท้องถิ่นใดที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างเข้มแข็งจะทำให้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมากขึ้นและมีความโปร่งใสในการทำงาน

5. มีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ คือ ความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอเพื่อให้สามารถดำเนินงานในขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด โดยที่รัฐบาลกลางควรมีหน้าที่เพียงสนับสนุนส่งเสริมและกำกับ ดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการควบคุมอย่างใกล้ชิด

6. มีอำนาจในการจัดหารายได้ และใช้จ่ายรายได้ได้อย่างอิสระตามสมควร คือ การปกครองท้องถิ่นที่จะบังเกิดผลดีต่อท้องถิ่นโดยส่วนรวมต้องมีอำนาจในการจัดหารายได้ภายในท้องถิ่นของตนเองอย่างเพียงพอต่อการบริหารงาน คือ มีแหล่งรายได้ที่ท้องถิ่นสามารถจัดเก็บเองได้นอกเหนือจากรายได้ของท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

7. มีการกำกับดูแลจากรัฐ คือ การปกครองท้องถิ่นถือเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของรัฐ และจัดตั้งโดยรัฐ มีกฎหมายรองรับมิใช่องค์กรที่เป็นอิสระเด็ดขาดจากรัฐ การกำกับดูแลจึงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จำเป็นเพื่อให้การใช้อำนาจของคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวมอย่างแท้จริง

สมชาย น้อยคำ (2556, น. 4) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการปกครองท้องถิ่นสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่างๆ ได้อย่างเป็นอิสระพอสมควร ต้องมีองค์กรที่สามารถรับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเป็นอิสระตามกฎหมาย

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นประชาชนต้องมีส่วนร่วมสิทธิในการปกครองตัวเอง การดำเนินกิจกรรมของการปกครองท้องถิ่นนี้เป็นกระบวนการที่มีใช้กระทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยสิ้นเชิง แต่เป็นกระบวนการทางการเมืองที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นประชาชนมีอำนาจอิสระในการบริหารกิจกรรมภายในวงรอบกิจกรรมและในขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องได้รับมอบอำนาจดำเนินการอย่างเป็นอิสระได้พอสมควร โดยไม่จำเป็นต้องรับฟังคำสั่งจากรัฐบาลกลาง หรือหน่วยราชการจากส่วนกลางแต่อย่างใด

4. การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดหาและค่าใช้จ่ายงบประมาณ คือ มีแหล่งรายได้ของตนเอง เช่น การได้สนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล หรือสามารถจัดเก็บภาษีบางประเภทได้ รวมทั้งสามารถจัดหารายได้อื่นได้เองตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

จากแนวคิดองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นผู้เขียนขอสรุปว่า องค์การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบดังนี้ 1) สถานะตามกฎหมาย 2) พื้นที่และระดับ 3) การกระจายอำนาจหน้าที่ 4) องค์การนิติบุคคล 5) ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง 6) มีงบประมาณของตนเองและมีอำนาจในการจัดหารายได้ 7) ความเป็นอิสระในการปกครองท้องถิ่น 8) ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง และ 9) การควบคุมดูแลของรัฐ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวไว้ 9 ประการเป็นสิ่งบ่งบอกถึงลักษณะของความเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และมีความสำคัญกับองค์การปกครองท้องถิ่นเป็นอย่างมากเพราะเป็นสิ่งที่สามารถสร้างศักยภาพให้กับองค์การปกครองท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2555, น. 27) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลทั้งด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

ชวงค์ ฉายะบุตร(2539, น. 27-28) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในด้านการเงิน บุคลากร ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการให้บริการชุมชนและทำให้เกิดความประหยัด

2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพราะความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลเพียงฝ่ายเดียวอาจไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงและมักมีความล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนเป็นผู้บริหารย่อมจะสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง

3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน การปกครองท้องถิ่นได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง และเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยระดับชาติได้อย่างดี

จากแนวคิดข้างต้น เห็นว่าองค์กรปกครองท้องถิ่นมีการจัดตั้งขึ้นเพื่อ 1) เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล 2) สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง และ 3) ให้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบรู้ประชาชนไปโดยแก่ประชาชน

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการมีข้อพิจารณาดังต่อไปนี้

1. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน เช่น พิพิธภัณฑสถานท้องถิ่น โบราณสถานของท้องถิ่น ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรอื่นๆ การจัดทำถนนสะพานสวนหย่อมสวนสาธารณะการกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

2. เป็นงานที่เกี่ยวกับป้องกันรักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง งานบรรเทาสาธารณภัย

3. เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม งานด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่จะต้องจัดให้มีขึ้นหรือต้องรับผิดชอบร่วมกับรัฐบาลในการแก้ไขปัญหา เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการสาธารณสุขในท้องถิ่น สถานสงเคราะห์เด็ก คนชรา คนพิการ รวมทั้งงานที่ให้ความบันเทิงกับประชาชนในชุมชน

4. เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ของท้องถิ่น เช่น การจัดตั้งสถานธนาถนูปาล (โรงรับจำนำ) การจัดการตลาด การจัดการบริการเดินรถ เป็นต้น งานประเภทนี้ถือเป็นกิจกรรมที่ให้บริการแก่ประชาชนหากปล่อยให้เอกชนเข้าดำเนินการอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควร หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงต้องรับมาดำเนินการเองและยังเป็นการเพิ่มรายได้เข้าสู่หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพราะสามารถเรียกเก็บค่าบริการเหล่านี้จากประชาชนได้ (John. Warren, 1963, น. 184-187 อ้างถึงใน ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539, น. 33-34; โกวิทช์ พวงงาม, 2546, น. 25)

5. เป็นงานที่เกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในฐานะที่การปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันการเมืองสถาบันหนึ่งในระบอบประชาธิปไตย จึงมีหน้าที่ในการให้ความรู้ทางการเมืองแก่ประชาชนในระบอบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การใช้อำนาจให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น การจราจร การรักษาความสะอาด (ชาญชัย แสงศักดิ์, 2543: 73-74 อ้างถึงใน ปธาน สุวรรณมงคล, 2547, น. 11)

โกวิทช์ พวงงาม (2555, น. 27-28) ได้กล่าวว่าการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีข้อพิจารณา ดังนี้

1. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การจัดทำถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

2. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง

3. เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการทางสาธารณสุข จัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

4. เป็นงานที่เกี่ยวกับพาณิชย์ท้องถิ่น เป็นงานที่หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเอง อาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น เช่น จัดให้มีโรงจมน้ำ การจัดตลาดและงานต่าง ๆ ที่มีรายได้โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

สมชาย น้อยน้ำ (2556, 5) กล่าวถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยงานปกครองท้องถิ่นดำเนินการควรมีข้อพิจารณา ดังนี้

1. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับความอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การจัดทำถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

2. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันรักษาความปลอดภัย เช่น การดับเพลิง การบรรเทาสาธารณภัย

3. เป็นงานเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม เช่น การบริการสาธารณสุข สถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจหลักที่สำคัญ 4 ด้าน (Leach and Stewart, 1992 อ้างถึงใน Wilson and Game, 1998, น. 83; สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2550, น. 350-354)

1. การให้บริการสาธารณะ (Service public) ภารกิจนี้ได้แก่การให้บริการด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพของประชาชนทั้งในทางกายภาพและจิตใจ และเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคม เช่น การให้บริการด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล การคมนาคมขนส่ง การพักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น

2. การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ (Regulation) การออกกฎระเบียบข้อบังคับแก่ปัจเจกบุคคลและองค์กรต่างๆ ให้ปฏิบัติตาม เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความสงบสุขในสังคม เช่น การออกข้อบัญญัติท้องถิ่น การออกใบอนุญาต การตรวจสอบ การสอดส่องดูแล การให้ใบประกาศนียบัตรรับรอง

3. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว เพื่อเป็นกรอบสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ

ภายในองค์กร รวมถึงหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการด้านต่างๆ

4. การส่งเสริมและสนับสนุน (Promotion and Advocacy) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิญชวนให้องค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆของภาคเอกชนหรือองค์กรเอกชนมาร่วมในกิจกรรมต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การส่งเสริมและสนับสนุน เช่น การให้เงินทุนสนับสนุนแก่องค์กรเอกชนที่ดำเนินงานด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

จากที่กล่าวมาข้างต้น หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนไม่ว่าจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน งานที่เกี่ยวข้องกับป้องกันรักษาความปลอดภัย งานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคม งานที่เกี่ยวข้องกับการพาณิชย์ของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครองโดยการให้ความรู้ทางการเมืองแก่ประชาชนในระบอบประชาธิปไตย

เกณฑ์การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดตั้งองค์กรการปกครองท้องถิ่นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยการพิจารณาให้มีเกณฑ์ทั่วไปดังนี้ (โกวิท พวงงาม, 2550, น. 21)

1. เกณฑ์จำนวนประชากร โดยทั่วไปจะมีเกณฑ์ขั้นต่ำของจำนวนประชากรที่จะจัดตั้งการปกครองท้องถิ่นแต่ละรูปแบบขึ้นมา ซึ่งจะไม่มีการกำหนดไว้ตายตัวว่าต้องมีประชากรมีพื้นที่เท่าไร ขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศที่จะกำหนด โดยยึดหลักว่าการปกครองท้องถิ่นรูปแบบที่จะจัดตั้งขึ้นมาควรมีขีดความสามารถในการให้บริการได้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยมาตรฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น

2. เกณฑ์ลักษณะพื้นที่ เช่นเดียวกับจำนวนประชากร ถ้าเป็นชุมชนเมืองจะเป็นพื้นที่ที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ มีประชากรอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก และหนาแน่น มักจะมีการจัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโครงสร้างองค์กรที่มีการจำแนกแจกแจงสูง และหรือมีการจัดโครงสร้างแบบ 2 ชั้น เช่นในเขตนครหลวงมักมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่เข้ามารับผิดชอบในภาพรวม และเมืององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับรองลงไปรับผิดชอบเขตพื้นที่ย่อยๆ สำหรับในพื้นที่ชนบทที่มีประชาชนอาศัยกันอยู่กระจัดกระจาย การจัดองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นจะไม่มี ความซับซ้อนมาก และมักจะมีโครงสร้างแบบชั้นเดียว

3. เกณฑ์รายได้ เป็นเกณฑ์ที่มีความสำคัญ เพราะจะเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง และความสามารถในการให้บริการแก่ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบด้วย ซึ่งรายได้ของท้องถิ่นที่จัดเก็บได้เองควรเป็นรายได้หลักของท้องถิ่น โดย จัดเก็บได้

เองคนมีรายได้หลักของท้องถิ่น และมีความจำเป็นเพียงพอ ที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานท้องถิ่น โดยที่พึงพิง เงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลางน้อยที่สุด

4. เจตนาธรรมณ์ และความเห็นของประชาชน เป็นเครื่องบ่งบอกถึงความพร้อมในส่วนของประชาชนที่มี ส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่น โดยการจัดตั้งหรือการเปลี่ยนแปลงฐานะขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นควร ได้รับความเห็นชอบจากประชาชนในท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น

จะเห็นได้ว่า ในการจัดตั้งพื้นที่ใดหรือชุมชนใดเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้อง พิจารณาปัจจัยในการจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) จำนวนประชากรในพื้นที่ โดยยึดหลักขีดความสามารถในการให้บริการ ได้ทั่วถึงและมีคุณภาพ 2) ลักษณะพื้นที่ ที่ต้องพิจารณา ถึงความเจริญของแต่ละพื้นที่ 3) รายได้ เป็นเกณฑ์ที่มีความสำคัญเพราะจะเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ ความเป็นอิสระ และความสามารถในการให้บริการแก่ประชาชน และ 4) เจตนาธรรมณ์ และความเห็น ของประชาชน ซึ่งเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความพร้อมมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่น

รูปแบบการปกครองท้องถิ่น

สำหรับประเทศไทยในปัจจุบัน ได้มีกฎหมายกำหนดให้หน่วยการปกครองส่วน ท้องถิ่นมี 2 รูปแบบ (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, 2546, น. 41) คือ

1. รูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.), เทศบาล และองค์การ บริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยการ ปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่พื้นที่ครอบคลุมเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละ จังหวัด โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนี้จะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ส่วนของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็ก ก็มีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะต่างๆ ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง

2. รูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร (กทม.) และเมืองพัทยา ซึ่งตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้บัญญัติให้ กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่มีอำนาจหน้าที่เทียบเท่ากับ องค์การบริหารส่วนจังหวัดรวมกับเทศบาล ในขณะที่เมืองพัทยามีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ขนาดใหญ่มีอำนาจหน้าที่เทียบเท่ากับองค์การบริหารส่วนจังหวัดรวมกับเทศบาล ในขณะที่เมืองพัทยา มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กที่มีพื้นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด อำนาจ หน้าที่ของเมืองพัทยาจึงเทียบเท่ากับเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล

ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล ผู้วิจัยจึงขอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล ดังนี้

ความเป็นมาของเทศบาล

เทศบาลเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นสำหรับพื้นที่เขตเมืองที่มีประชากรหนาแน่น และมีความเจริญพอสมควร การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล มีจุดเริ่มต้นมาจากพระประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 ที่ต้องการให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นประเภทนี้เป็นเวทีสำหรับประชาชนได้ฝึกฝนเรียนรู้ทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยระบบรัฐสภา ก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์อย่างที่เป็นอย่าง (บุญอริ ยีหมะ, 2550, น. 131) ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเทศบาลเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกภายหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตย ในปี พ.ศ. 2475 โดย“คณะราษฎร” มีความมุ่งหมายที่จะจัดตั้งเทศบาลให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงประเภทเดียวที่ครอบคลุมพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ ไม่จัดการปกครองท้องถิ่นประเภทอื่น รวมทั้งประกาศยกเลิกสุขาภิบาล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งและดำเนินการมาตั้งแต่ยุคสมัยสมบูรณาญาสิทธิราชย์ (บุญอริ ยีหมะ, 2550, น. 133) รัฐบาลจึงได้มีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476” ความมุ่งหมายที่จะจัดตั้งเทศบาลครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศในชั้นหนึ่งชั้นใด ซึ่งมีทั้งหมด 3 ชั้น คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล โดยยกฐานะตำบลต่างๆ ที่มีอยู่ประมาณ 4,800 ตำบล ขึ้นเป็นเทศบาลทั้งหมด (พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าพิบูลย์, 2500, น. 63 อ้างถึงใน รศสนธ์ รัตนเสริมพงศ์, 2547ข, น. 12) เทศบาลทั้ง 3 ชั้น มีโครงสร้างแบบเดียวกันคือ รูปแบบสภานายกเทศมนตรี (Council-Mayor Form) แบ่งเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร (บุญอริ ยีหมะ, 2550, น. 134) และหลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ก็ได้จัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2478 โดยได้ยกฐานะสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิม 35 แห่ง ซึ่งเป็นสุขาภิบาลเมือง 29 แห่ง และสุขาภิบาลท้องที่ 6 แห่ง ขึ้นเป็นเทศบาล (กิตติ ประทุมแก้ว, 2529, น. 79 อ้างถึงใน ชวงค์ ฉายะบุตร, 2539, น. 91) ด้วยเหตุนี้จึงถือว่าสุขาภิบาลเป็นรากฐานของการเกิดเทศบาล (ประหยัด หงส์ทองคำ, 2523, น. 45) เทศบาลในปัจจุบันดำเนินงานภายใต้ “พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496”

รูปแบบของเทศบาลและเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่ (ชวงค์ ฉายะบุตร, 2539, น. 92)

1. จำนวนของประชากรในท้องถิ่นนั้น

2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น

3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวกฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้ (โกวิท พวงงาม, 2555, น. 197)

1. เทศบาลตำบล มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบล ดังนี้

1.1 มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ 12,000,000 บาทขึ้นไป

1.2 มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป

1.3 ได้รับความเห็นชอบจากรายการในท้องถิ่นนั้น

2. เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

2.1 ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่นๆ ประกอบ

2.2 ส่วนท้องที่ที่มีใช้เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

2.2.1 เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.2.2 มีราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร

2.2.3 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามกฎหมายกำหนดไว้

2.2.4 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

3. เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

3.1 เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป

3.2 ราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร

3.3 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามกฎหมายกำหนดไว้

3.4 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล

โครงสร้างเทศบาลตาม พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มีโครงสร้างดังนี้ (โกวิท พวงงาม, 2555, น. 222-228; บุญอริ ยีหมะ, 2550, น. 137-138)

1. **นายกเทศมนตรี** เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งจังหวัด มีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี และดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระ

ไม่ได้ และนายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย โดยเทศบาลตำบลให้มีเทศมนตรีไม่เกิน 2 คน เทศบาลเมืองให้มีเทศมนตรีไม่เกิน 3 คน เทศบาลนครให้มีเทศมนตรีไม่เกิน 4 คน

2. สภาพเทศบาล

สภาพเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาลจะเลือกสมาชิกสภา 1 คน เพื่อดำรงตำแหน่งประธานสภา และอีก 1 คน เพื่อดำรงตำแหน่งรองประธานสภา ประธานสภาเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาเทศบาล จำนวนสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล ดังนี้ เทศบาลตำบล มีสมาชิกสภา 12 คน เทศบาลเมือง มีสมาชิกสภา 18 คน และเทศบาลนคร มีสมาชิกสภา 24 คน

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับ 12 พ.ศ. 2546 มีดังนี้ (โกวิท พวงงาม, 2555, น. 197; บุญอริ ยีหมะ, 2550, น. 143-145)

1. มีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล
2. มีหน้าที่อาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล
3. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย

อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ซึ่งอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ (บุญอริ ยีหมะ, 2550, น. 144)

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณูปโภคสถานอื่น ๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานมากที่สุดในปัจจุบัน อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ อำนาจหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ และอำนาจตามที่กฎหมายเฉพาะอื่น กำหนด และเทศบาลยังมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อัมราภรณ์ ภูระยา (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องศักยภาพของชุมชนในการดูแลผู้สูงอายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการส่งเสริม สุขภาพผู้สูงอายุ จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า บริบทที่เกี่ยวข้องกับความต้องการการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนมี 3 ลักษณะคือสถานการณ์ที่ทำให้เกิดศักยภาพการดูแล ลักษณะของการดูแล และโครงสร้างศักยภาพของชุมชน และ ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดศักยภาพของชุมชนในการดูแลผู้สูงอายุ ได้แก่ การมีฐานข้อมูลระดับตำบล การใช้กระบวนการศึกษาข้อมูลชุมชนแบบมีส่วนร่วม การใช้กระบวนการประชาคม การจัดเวทีพูดคุยเสวนาระหว่างองค์กรหลักในพื้นที่ การพัฒนาศักยภาพ การหนุนเสริมปฏิบัติการของกลุ่มทางสังคมในชุมชน การสร้างเครือข่ายการประสานงานกับหน่วยงานองค์กรนอกพื้นที่

ปิยากร หวังมหาพร (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและ ส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินการของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการของ ศพอส. ใช้มาตรฐานการดำเนินงานของ ศพอส. ในประเทศไทย ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดกิจกรรมและบริการของ ศพอส. พบว่ายังมีปัญหาโดยยังไม่ได้มีการดำเนินงานอย่างเต็มรูปแบบ การจัดกิจกรรมไม่ครอบคลุม 2) ด้านสภาพแวดล้อมกายภาพ สถานที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุไม่เพียงพอแก่การจัดกิจกรรมให้แก่ผู้สูงอายุ และ 3) ด้านกลไกและการบริหารจัดการมีปัญหาอยู่บ้างเพราะผู้สูงอายุดำเนินการด้วยตนเองไม่ได้ยังต้องให้ส่วนราชการ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือในหลายๆ เรื่อง และปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านการเมือง และปัจจัยด้านการสื่อสาร

จอมกัต จันทะกัต (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยสมรรถนะหลัก (Core Competency) และ ปัจจัยสมรรถนะประจำหน้าที่ (Functional Competency) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสมรรถนะหลักและปัจจัยสมรรถนะประจำหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในเชิงบวก ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วีระวัฒน์ พิณโท (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาการจัดการเชิงกลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการณ์การพัฒนาการจัดการเชิงกลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการเชิงกลยุทธ์ การวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน 3) เพื่อการพัฒนาการจัดการเชิงกลยุทธ์ การวางแผน ทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการณ์การพัฒนาการจัดการเชิงกลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนมี 3 องค์ประกอบหลัก คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล และประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 3 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แนวทางการพัฒนาการจัดการเชิงกลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน การจัดการเชิงกลยุทธ์และการวางแผนทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน

ชนพงษ์ อารณ์พิศาล (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการและประสิทธิผลของการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย 2) ศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย 3) พัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการส่งเสริมการบริหารจัดการ วิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า 1) วิสาหกิจในปัจจุบันสามารถพึ่งพาตนเองได้ จะเห็นได้จากการเพิ่มขึ้นของวิสาหกิจอย่างต่อเนื่อง มีการปรับตัว มีความหลากหลายของสินค้า โดยภาครัฐเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน และส่งเสริมความเข้มแข็ง สามารถสร้างเป็นเครือข่ายในชุมชนได้ 2) การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนจากภาครัฐ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านการเป็น

ผู้ประกอบการในภาพรวมพบว่า ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) แบบจำลองสมการโครงสร้างของประสิทธิผลการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทยที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารจัดการได้ร้อยละ 55

ธนัญวรินทร์ ศิริชุม (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดกับตัวแปรเกณฑ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยุติธรรมในองค์กร ความรักความผูกพันในงาน และแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มี 3 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลาได้ คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ และความยุติธรรมในองค์กร และมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 59.3 โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทรศนกร สงครินทร์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยทางด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล 2) ศึกษาปัจจัยการบริหารของโรงเรียนมาตรฐานสากล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล และ 4) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีปัจจัยทางด้านการบริหาร 5 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ณัฐพล ประคุณศึกษาพันธ์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานรัฐบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานรัฐบาล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานรัฐบาล 3) เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนา

ประสิทธิผลในการทำงานของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานรัฐบาล และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ในการประเมินประสิทธิผลในการทำงานของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาจากความสามารถของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยความสามารถของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยความรู้ทางธุรกิจเชิงกลยุทธ์ ความรู้ทางไอทีเชิงกลยุทธ์ การอ่านสถานการณ์ ทักษะด้านการสื่อสารกับผู้อื่น ความผูกพันกับผู้บริหารระดับสูง ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

สมศักดิ์ อมรสิริพงษ์ และคณะ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบและกลไกการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมสำหรับกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุในระบบในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลไกการจัดสวัสดิการสังคมของรูปแบบ “ELDRRFARE Model” เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมสำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมสำหรับกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุในระบบในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ประกอบไปด้วยกลไกการขับเคลื่อนในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ (1) E: Elderly Centered มีเครือข่ายแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ / ชมรมผู้สูงอายุและพัฒนาสังคมจังหวัด (2) L: Local Government Organizations มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ (3) D: Doctors and Public Health Care System มีหน่วยงานด้านสาธารณสุขระดับจังหวัด และอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกองทุนประกันสังคม (4) E: Enterprise and Investors Responsibility มีผู้ประกอบการและนักลงทุน และนโยบายประชารัฐ (5) R: Rights of Community มีมาตรา 44 กองทุนที่ดินหรือธนาคารที่ดิน และนโยบายประชารัฐ (6) F: Family Link มีนโยบายรัฐบาล และครอบครัว (7) A: Agricultural Contribution มีกลุ่มเครือข่ายเกษตรกร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมาตรา 44 (8) R: Rural Community Exploitation มีกลุ่มเกษตรกร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกลุ่มสวัสดิการชุมชน และ (9) E: Economic Concerned มีเครือข่ายแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ และกลุ่มอาชีพผู้สูงอายุ พัฒนาสังคมจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบระบบสวัสดิการสังคมทั้ง 9 องค์ประกอบดังกล่าว

กิตติวงศ์ สาสวด (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดภาคตะวันออก การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยระดับพื้นฐาน ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และปัจจัยด้านความต้องการของผู้สูงอายุ 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต สังคม และจิตวิญญาณ และ 3) เพื่อศึกษารูปแบบการดูแลรวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ของผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และปัจจัยด้านความต้องการของผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์กัน หากร่างกายป่วยจิตใจก็ป่วยด้วย 2) ผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีมาจากครอบครัวที่มีความรักความอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยความปรองดองดีใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดูแลซึ่งกันและกัน และดูแลผู้สูงอายุอย่างดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเฉพาะในด้านอาหารและโภชนาการ 3) รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ คือ สมาชิกครอบครัวเป็นบุคลากรหลักในการดูแลผู้สูงอายุ นอกจากนั้น หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการดูแลผู้สูงอายุ

เจษฎา นกน้อย และคณะ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุในจังหวัดสงขลามีคุณภาพชีวิตในองค์ประกอบด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพและด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ขณะที่คุณภาพชีวิตในองค์ประกอบด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง โดยในภาพรวมพบว่า ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา สุขภาพในการดำเนินชีวิต การเข้าร่วมกิจกรรมภายในชุมชน การอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี สะดวก และปลอดภัยแก่การใช้ชีวิต อาชีพหลักก่อนอายุ 60 ปี และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดสงขลาได้

ชัชชญา บุญนิยม และคณะ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในสาธารณรัฐเกาหลี : กรณีศึกษาศูนย์ผู้สูงอายุในเขตมหานคร โซล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในสาธารณรัฐเกาหลี ผลการศึกษาพบว่า ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ และรัฐบาลมีนโยบายสำคัญ 4 ประการ คือ 1) มาตรการดูแลแรงงานสูงอายุด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชน หรือบริษัทให้อ่างแรงงานสูงอายุ 2) มาตรการจูงใจแรงงานสูงอายุทำงานต่อในระบบด้วยการลดหน่วยภาษีให้คนทำงานต่อเนื่อง 3) มาตรการส่งเสริมอาชีพอิสระ และ 4) มาตรการเพิ่มจำนวนประชากรในการเสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งในการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ มหานคร โซล ได้ร่วมกับภาคประชาสังคมในการจัดตั้งและดำเนินการศูนย์ผู้สูงอายุในการจัดกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สติปัญญา สังคม ของผู้สูงอายุ

จักษณา หุตานนท์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลโครงสร้างการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุในลักษณะเหตุและผลระหว่าง 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การเห็น

ประโยชน์ และทัศนคติ 2) ด้านการออกแบบการฝึกอบรม ด้านวิธีการฝึกอบรม ครูผู้สอนและเนื้อหา สอดคล้องกับความต้องการ 3) ด้านสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม ได้แก่ การสนับสนุนด้าน เทคโนโลยี โอกาสการรวมกลุ่ม และแหล่งทุนสนับสนุน 4) ด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การเห็นตนเองมีคุณค่า และการสร้างโอกาสเพื่อเพิ่มรายได้ 5) ด้านการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม การใช้ทักษะในการ ประกอบอาชีพ และการใช้ความรู้ในการประกอบอาชีพ ซึ่งนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และเป็น กรอบแนวคิดสำหรับการทำวิจัยเพื่อนำ โมเดล โครงสร้างไปสู่การศึกษาเชิงประจักษ์ เพื่อทดสอบ ความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อหาหน้าหนักขององค์ประกอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในศาสตร์ด้าน การอาชีวศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุต่อไป

สุรพิเชษฐ์ สุขโชค (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเตรียม ความพร้อมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเตรียมความ พร้อมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ 2) เพื่อศึกษาการดำเนินงานส่งเสริมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มี ศักยภาพ และ 3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มี ศักยภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม และด้านหลักประกันในชีวิต 2) การดำเนินงานส่งเสริมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ควรมีแผนงานที่เป็นรูปธรรม มีความ เชื่อมโยงการดำเนินงาน ลดข้อจำกัดในเรื่องระเบียบ ขบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเสริมทัศนคติของคนในสังคมเกี่ยวกับศักยภาพของผู้สูงอายุ และ 3) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการ เตรียมความพร้อมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ คือ ด้านสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม และด้านหลักประกันในชีวิต

สมจินตนา คุ่มภัย (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชาวชุมชน ในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นแบบที่บูรณาการแผนชุมชนสู่แผนพัฒนาท้องถิ่น จังหวัด นครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของชาวชุมชนต่อกลยุทธ์สร้างการมีส่วน ร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นแบบที่บูรณาการแผนชุมชนสู่แผนพัฒนาท้องถิ่น จังหวัด นครศรีธรรมราช 2) ศึกษาการมีส่วนร่วมของชาวชุมชนใน อบต. ต้นแบบที่บูรณาการแผนชุมชนสู่ แผนพัฒนาท้องถิ่น และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชาวชุมชนใน อบต. ต้นแบบ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลของชาวชุมชน และกลยุทธ์สร้างการมีส่วนร่วมของ อบต. ต้นแบบ ผลการวิจัยพบว่า ชาวชุมชนเห็นว่า อบต. สร้างการมีส่วนร่วมแก่ชาวชุมชน ระดับปานกลาง โดยชาวชุมชนมีส่วนร่วมประชุมหมู่บ้านมากที่สุด ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วน ร่วมของชาวชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig < 0.05) ได้แก่ อาชีพ รายได้ของชาวชุมชน อบต.

การใช้กลยุทธ์จัดกิจกรรมหรือโครงการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และ อดบ. สื่อสารให้ข้อมูลข่าวสาร แก่ชาวชุมชนอย่างชัดเจน ซึ่งมีผลทางบวกแก่การมีส่วนร่วมของชาวชุมชน

นิติพัฒน์ สุทธิธรรม (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบและการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในครอบครัวขยายและชุมชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตปริมณฑลของ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุที่อยู่ในครอบครัวขยายในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุโดยครอบครัวขยายและชุมชนในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษากลไกการจัดสวัสดิการสังคมด้านผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทยยังมีปัญหาและอุปสรรคหลาย ประการ อาทิ 1) ขาดการบูรณาการและขาดความต่อเนื่อง การดำเนินงานด้านสวัสดิการผู้สูงอายุแยกส่วนระหว่างงานด้านสุขภาพกับงานด้านสังคม กระจายความรับผิดชอบตามหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐ 2) ขาดการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง 3) ความไม่พร้อมของงบประมาณและการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านผู้สูงอายุโดยตรง และ 4) สวัสดิการสังคมที่รัฐจัดให้กับผู้สูงอายุยังไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้สูงอายุ ไม่สามารถตอบสนองปัญหาได้อย่างแท้จริงและไม่ครอบคลุมผู้สูงอายุได้ทั้งหมด ตัวแบบสวัสดิการที่ควรส่งเสริมสนับสนุนมากที่สุดคือ การจัดสวัสดิการโดยชุมชน ซึ่งการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุจะต้องมีการบูรณาการจากหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อรองรับจำนวนผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นผู้มีคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติ เพื่อเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

กัจจกร อ่อนคำ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านผู้บริหารเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านพนักงานส่วนตำบล และด้านงบประมาณ ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่หลักคุณธรรมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส และหลัก

ความคุ้มค่าตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านพนักงานส่วนตำบล ด้านงบประมาณ และด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

นุชจรินทร์ ปิ่นทอง (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างจิตพิสัย ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ศิริลักษณ์ ทิพม่อม และคณะ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) พัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารโรงเรียน มี 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บรรยากาศขององค์กร การพัฒนาบุคลากร และทรัพยากรทางการบริหาร องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินกลยุทธ์ องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิผลของโรงเรียน

มี 3 ด้าน ได้แก่ ผลสำเร็จของการบริหาร คุณภาพของผู้เรียน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2) รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์โดยภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ ประสิทธิผลของโรงเรียน กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหาร โรงเรียน 3) คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ

จรรยาเกียรติ กุลสอน และคณะ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การวางแผนและสมรรถนะของโรงเรียน พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี โดยตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการวางแผน และปัจจัยด้านสมรรถนะของโรงเรียน และพบว่าตัวแปรที่ส่งผลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียนมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะของโรงเรียน ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุดคือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

นวลพัทธ์ อภัยพงศ์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการฝึกอบรม การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีสารสนเทศ และความผูกพันกับหน่วยงาน กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแต่ละตัว ที่มีต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยทุกตัวมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) อิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้ร้อยละ 61 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรแต่ละตัว ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรม และการทำงานเป็นทีม มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในระดับมากที่สุด ลำดับถัดไปคือ ความผูกพันต่อหน่วยงาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ฐานิตา เกลิมช่วง (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ในระดับเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระดับเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระดับเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทราและ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระดับเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางการเมือง 2) การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้สิทธิเลือกตั้งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการติดต่อเป็นการเฉพาะ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระดับเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางการเมือง พบว่า การไปใช้สิทธิเลือกตั้งของประชาชนเป็นหน้าที่ตามกฎหมายอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสิ่งเร้าทางการเมือง พบว่าข้อมูลข่าวสารจากเทศบาลและผู้นำท้องถิ่นส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับมากที่สุด

ธาริกา ศักดิ์เศรษฐ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องการนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุปฏิบัติ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุปฏิบัติ และ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยด้านการทำความเข้าใจ ชี้แจงในกระบวนการนโยบายและหลักการปฏิบัติให้แก่

ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติทราบ ด้านการติดตามผลและการประเมินผล การกระจายอำนาจให้แก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติอย่างทั่วถึง ด้านความสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีความต่อเนื่อง ด้านการกำหนดระยะเวลาในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ชัดเจน ด้านการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ สามารถร่วมกันทำนวยผลการนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติของอำเภอสหัส จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 38.5

นิพนธ์ บุรณจันทร์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษา (2) ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน (3) ศึกษาแนวทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน คือ ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก 3) แนวทางการบริหารการศึกษาเพื่อประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยทั้งสามส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05

จรัญญา วงษ์พรหม (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบริบทและการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 2) เพื่อพัฒนากิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 3) เพื่อประเมินผลการดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และ 4) เสนอแนวทางที่เหมาะสมเพื่อพัฒนากิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้สูงอายุมีความสุขความพึงพอใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่สามารถสนองตอบต่อคุณภาพชีวิตใน 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และปัญญา/การเรียนรู้ 2) เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนผ่านการจัดกิจกรรมสัญจรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และกิจกรรมสานวัยใส่ใจผู้สูงอายุที่ผู้วิจัยและกลุ่มปฏิบัติการหลักร่วมดำเนินการกับชุมชน 3) เกิดการบูรณาการความรู้และกิจกรรมในชุมชนผ่านการสรุปทเรียนจากประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน 4) เกิดความยั่งยืนของการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชน โดยการดำเนินการต่อเนื่องของชุมชนที่ประกอบด้วยแกนนำผู้สูงอายุ คนวัยอื่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชน

นพพร ลำสัน (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหาร และความเป็นเลิศของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำ และสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหาร 5) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) การศึกษาระดับภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาทุกองค์ประกอบ มีระดับความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหาร 5) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ดังนั้น โมเดลสมการ โครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา

กชพร ชื่นวงศ์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : จังหวัดเชียงใหม่ นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของสมรรถนะหลักปัจจัยจูงใจ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์ สมรรถนะหลัก ปัจจัยจูงใจที่คาดว่าจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากซึ่งมี 2 ปัจจัย คือ 1) การฝึกอบรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ 2) การพัฒนาบุคลิกภาพผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

กานต์ เสกขุนทด (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ต่อระบบการตรวจสอบภายใน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในของหน่วยตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดฉะเชิงเทรา 3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านชุมชน 2) การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการจัดทำแผนพัฒนา รองลงมา คือ การจัดทำข้อบัญญัติ 3) ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านชุมชน ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านศักยภาพองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านศักยภาพองค์กรสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านชุมชน ปัจจัยด้านศักยภาพองค์กร และปัจจัยด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา

สมคิด ศรีสิงห์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนา กิจกรรมของประชาชน ในเขตเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนากิจกรรมชุมชน เขตเทศบาลนครพิษณุโลก 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมของประชาชน ในเขตเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา กิจกรรมของเทศบาลนครพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสามัคคี ความผูกพัน ความรู้ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น ความโปร่งใส ภาวะผู้นำ การรับรู้ข่าวสาร ความมั่นคง การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมและความรู้สึกเป็นเจ้าของ สำหรับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา กิจกรรมชุมชนของเทศบาลนครพิษณุโลกในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามผล จากผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ทางด้านบุคคล ชุมชน และองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนทางด้านบุคคล ประกอบด้วยความมั่นคง การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม ทางด้านชุมชน ประกอบด้วย ความสามัคคี

การรับรู้ข่าวสาร ทางด้านองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความโปร่งใส มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน

กรรณา ภู่มะลิ และคณะ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงใต้ และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ การมีส่วนร่วม การเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบาย 2) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงใต้มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย รองลงไปได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

กมล เข็มนาจิตร (2557) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสามัคคี ความรู้ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น ความโปร่งใส การรับรู้ข่าวสาร ความผูกพัน ภาวะผู้นำ ความมั่นคง การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถทำนายปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จตุพร เสถียรคง (2557) ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์แห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐของไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการภาครัฐรายหมวด ประจำปี พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2556 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐรายหมวด และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศครบทุกด้าน ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการ

ภาครัฐราชการ หมวด ประจำปี พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2556 ทั้ง 10 หน่วยงาน มีรูปแบบที่คล้ายคลึงกัน โดยเริ่มจาก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดเป้าประสงค์และกลยุทธ์การดำเนินการ การนำกลยุทธ์มาปฏิบัติมีการสื่อสารและปรับทัศนคติของบุคลากรให้เต็มใจรับความเปลี่ยนแปลง การให้ทุกฝ่ายทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพ โดยเน้นการตรวจสอบ ประเมินหาข้อบกพร่อง และนำมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐราชการ พบว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐของไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยการบริหาร โดยเน้นจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร การให้ทุกคนมีส่วนร่วม เน้นที่ความพึงพอใจของลูกค้า มีการปรับปรุงแก้ไขตามวงจรเดมมิงเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ เน้นการมีธรรมาภิบาล การทำงานเป็นทีม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานองค์กรแบบสมดุล การสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานเพื่อนำไปสู่วิปฏิบัติที่เป็นเลิศ และสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานอย่างสม่ำเสมอ

จันทนา แสนสุข (2557) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตน ความสามารถในการปรับตัว ความรับผิดชอบต่อสังคม และความตระหนักในการแข่งขันส่งผลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และ 2) ศึกษาความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์? ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการปรับตัว และความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

วารงคณา กาญจนบุรีพาที (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษาราชการเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะผู้ตาม และประสิทธิผลองค์กร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะผู้ตาม และประสิทธิผลองค์กร 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะผู้ตาม ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร และ 4) ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงที่มีต่อประสิทธิผลองค์กร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม และประสิทธิผลองค์กรอยู่ในระดับสูง 2) ความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลองค์กร มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 3) ความมีอิทธิพลของปัจจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ระดับสูง พบว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นำต้องมีความเหมาะสมปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน การตัดสินใจของผู้นำต้องเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ธารา สมพงษ์ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลหนองตองพัฒนา อำเภอลำดอง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น องค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ผู้สูงอายุ ในการผลักดันการพัฒนา รูปแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตองพัฒนา 2) เพื่อศึกษาถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในพื้นที่ในการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุอย่างไรและมากน้อยเพียงใด 3) เพื่อศึกษาขั้นตอนกระบวนการพัฒนาการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตองพัฒนา 4) เพื่อศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตองพัฒนา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีบทบาทที่สำคัญในการดำเนินการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ โดยการผลักดันในเชิงนโยบาย โดยมีองค์กรชุมชนเป็นภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานในพื้นที่ โดยได้รับการสนับสนุนทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลรับผิดชอบทางด้านนี้ คือ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเชียงใหม่ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานภาครัฐที่ร่วมบูรณาการงานในการดูแลผู้สูงอายุในพื้นที่ คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลในพื้นที่ สำหรับผู้สูงอายุในพื้นที่ก็ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการตั้งแต่การรับรู้และให้ข้อมูล ร่วมคิด ร่วมกิจกรรม และร่วมรับบริการ และผลประโยชน์จากการดำเนินการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ จากกระบวนการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุทั้งหมดในข้างต้นทำให้เกิดรูปแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ 5 รูปแบบด้วยกัน คือ 1) การจัดสวัสดิการโดยกฎหมาย 2) การจัดสวัสดิการที่เกิดจากการส่งเสริมโดยหน่วยงานภาครัฐ 3) การจัดสวัสดิการที่ริเริ่มโดยองค์กรชุมชน 4) การจัดสวัสดิการที่ท้องถิ่นให้การสนับสนุนและขับเคลื่อนโดยชุมชน และ 5) การจัดสวัสดิการที่เกิดจากการร่วมบูรณาการกับหน่วยงานในพื้นที่

ปัทมทัต นอขุนทด (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอลำดอง จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการวางแผนที่มีผลต่อการบริหารจัดการ 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การจัดทำแผนในการปฏิบัติงาน 2) การประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนอย่างชัดเจน ส่วนปัจจัยด้านการดำเนินงานที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ 2) ด้านวิธีปฏิบัติงาน และ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านการ

ประเมินผลที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อเหตุการณ์ 2) การติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติงาน และ 3) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะเช่นเดียวกัน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในหน่วยงาน 2) บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา และ 3) นโยบายภายในหน่วยงานถูกสนองตอบโดยผู้บริหารในการนำไปปฏิบัติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม พบว่า ปัจจัยด้านส่วนงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความเข้าใจในการวางแผน และภาวะความเป็นผู้นำ มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทรงยศ แก้วมงคล (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมของโรงเรียนดังกล่าว อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ปัจจัยระดับครู พบว่า วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน คุณลักษณะครู และพฤติกรรมการสอนไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ย ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการรายห้องเรียน แต่วุฒิการศึกษาของครูมีอิทธิพลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05. 4) ปัจจัยระดับผู้บริหาร พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจ และด้านพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และคณะ (2553) ศึกษาการขับเคลื่อนระบบบริการอย่างบูรณาการเพื่อสิทธิและสุขภาพของผู้สูงอายุในระดับชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการขับเคลื่อนระบบบริการอย่างบูรณาการเพื่อสิทธิและสุขภาพของผู้สูงอายุในระดับชุมชน ผลการศึกษาพบว่า สรุปได้เป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุ และระบบบริการในชุมชนอย่างมีส่วนร่วมระหว่างภาคีเครือข่ายและผู้สูงอายุ มีการทำนิยามที่สำคัญที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุที่ปรากฏในกฎหมายในบริบทของชุมชน ระยะที่ 2 จัดทำแผนบูรณาการระบบบริการของแต่ละพื้นที่ที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ผลจากการทดลองจัดบริการได้เกิดนวัตกรรมที่สำคัญ ซึ่งนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญก่อให้เกิดการเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนเป็นอย่างมาก มีการถดถอยเรียนเป็นชุดต่างๆ ระยะที่ 3

การจัดทำคู่มือระบบบริการอย่างบูรณาการ รวมทั้งมีการจัดทำข้อบัญญัติท้องถิ่นเพื่อพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ และระยะที่ 4 การขับเคลื่อนนโยบายที่เกิดจากนวัตกรรม

ชญานิ ไมเออร์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี และเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนามากที่สุด รองลงมาคือ กิจกรรมทางการเมือง กิจกรรมอาสาสมัครเพื่อชุมชน กิจกรรมทางการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม และกิจกรรมทางกีฬาและนันทนาการตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านตนเอง ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านบทบาท เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล และคณะ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง กลไกการบริหารระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทย ในชุดโครงการวิจัยและพัฒนานโยบายระบบสวัสดิการสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำ การใช้ระบบสวัสดิการสังคม วิเคราะห์นโยบาย กฎหมาย และสร้างแบบจำลองระบบสวัสดิการสังคมที่ลดความเหลื่อมล้ำ ผลการศึกษาพบว่า กลไกการบริหารระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทยจะต้องปรับปรุงให้เหมาะสม ได้แก่ 1) กลไกระดับนโยบาย ควรเป็นองค์กรระดับชาติ เป็นองค์กรอิสระจะต้องมีกฎหมายรองรับ ต้องมีสำนักงานของตนเอง มีงบประมาณสนับสนุน และมีบุคลากรประจำ และจะต้องประกอบด้วยคณะกรรมการคณะทำงานหรืออนุกรรมการย่อย และ สำนักงานเลขานุการ 2) กลไกระดับปฏิบัติการ : หน่วยงานภาครัฐจะต้องปรับลดบทบาทและให้แต่ละหน่วยงานมีหน้าที่หลักเกี่ยวกับผู้สูงอายุโดยตรงเพียงด้านเดียว เพิ่มบทบาทหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงโครงสร้างงานผู้สูงอายุให้ชัดเจนและสังกัดหน่วยงานที่เหมาะสม รับผิดชอบดูแลผู้สูงอายุที่ด้อยโอกาส สนับสนุน ส่งเสริมงบประมาณและวิชาการให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ กำกับ ดูแลการดำเนินงานไม่ให้ผู้สูงอายุถูกเอารัดเอาเปรียบ สำหรับองค์กรเอกชนและธุรกิจเอกชนควรเพิ่มบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดบริการทางสังคมให้แก่ผู้สูงอายุที่มีฐานะดี และ 3) กลไกระดับท้องถิ่น จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพให้เข้มแข็ง ปรับโครงสร้างอบต. ให้รองรับการดูแลผู้สูงอายุ ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ องค์กรท้องถิ่นควรมีผู้สูงอายุและบุคคลหลายวัยเข้าร่วมทำหน้าที่ในการดูแลจัดสวัสดิการ กิจกรรมให้ผู้สูงอายุเป็นตัวแทนผู้สูงอายุในการทำหน้าที่พิทักษ์ปกป้องคุ้มครองสิทธิ ประโยชน์ของผู้สูงอายุในชุมชน

วิมล ชาตะมีนา และคณะ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีส่วนส่งเสริมให้การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จทั้งในระดับองค์กรและระดับโครงการ โดยสรุปได้ดังนี้ 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ 2) มีการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กันภายในระหว่างบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) มีกลไกในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันที่เป็นระบบ 4) ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำสูง 5) บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ 6) การบริหารงานมีการรับฟังความคิดเห็นจากภายนอกและมีความคล่องตัว 6) มีการแปลงวิสัยทัศน์ นโยบาย และยุทธศาสตร์ ขององค์กรมาสู่การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง 7) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมริเริ่มกิจกรรมหรือ โครงการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 8) มีการติดตามและประเมินผล โครงการดังกล่าวอย่างใกล้ชิด และ 9) มีความเพียงพอของงบประมาณ

กรรณิกา ขวัญอารีย์ และคณะ (2549) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดบริการสังคมสำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการในชุมชน : กลุ่มพึ่งพา และบริการดูแลที่บ้าน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจัดบริการสังคมสำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการในชุมชน : กลุ่มพึ่งพา และบริการดูแลที่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการจัดบริการสวัสดิการสังคมแบบกลุ่มพึ่งพา และการดูแลที่บ้านที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหา และความต้องการของผู้สูงอายุ และผู้พิการในชุมชนควรพิจารณา 4 ส่วน ได้แก่ 1) ฐานแนวคิดของการดำเนินการจะมุ่งเน้นการประสานความร่วมมือในการดูแลและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ และผู้พิการอย่างมีส่วนร่วม ระหว่าง ครอบครัว ชุมชน ภาครัฐ และเอกชน การดำรงรักษาวัฒนธรรมที่เน้นความเอื้ออาทรระหว่างคนในชุมชนและการนำทุนทางสังคมมาใช้ อย่างคุ้มค่า 2) หน่วยงาน/กลุ่มที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพเพียงพอต่อการประสานงาน และดำเนินงาน 3) ขั้นตอนการดำเนินงานแบ่งเป็น 2 ระยะ ใหญ่ คือ 3.1) ระยะเตรียมการ ได้แก่ จัดทำฐานข้อมูลระดับพื้นที่ ประเมินปัญหา และความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย จัดแยกประเภทกลุ่มเป้าหมาย สร้างความเข้าใจกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน สร้างความร่วมมือจากชุมชน ผู้นำ ผู้สูงอายุ และผู้พิการ จัดสรรงบประมาณ ดำเนินการ และมีแผนการดูแลพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ และผู้พิการ 3.2) ระยะดำเนินการ ได้แก่ ดำเนินการด้านสถานที่ ติดตามประเมินผล จัดกิจกรรมดำเนินการให้การช่วยเหลือที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และดำเนินการด้านความพร้อมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และ 3.4) กิจกรรมการให้บริการสวัสดิการสังคมแบบกลุ่มพึ่งพา

และการดูแลที่บ้าน สำหรับผู้สูงอายุ และผู้พิการในชุมชน ได้แก่ กิจกรรมส่วน Group Home และ กิจกรรมส่วน Home Care

กนกกาญจน์ อุตสาห์ (2547) ศึกษาวิจัยเรื่องความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในจังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความรู้ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง ส่วนในเรื่องของความพร้อมเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้อยู่กับครอบครัวแทนการเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์ อยู่ในระดับมาก ความพร้อมในด้านความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ พบว่า การเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรมีส่วนสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ และการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุต้องสามารถประสานเครือข่ายกับองค์กรทางภาครัฐ และเอกชน การกระตุ้นให้คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การเฝ้าระวังปัญหาสังคมที่จะเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ ส่วนความพร้อมด้านความสามารถในการบริหารองค์กร พบว่า หากมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรด้านสวัสดิการผู้สูงอายุก่อนการถ่ายโอนบุคลากรผู้ท้องถิ่น จะทำให้สายการบังคับบัญชาชัดเจนขึ้น และมีแนวโน้มที่จะขยายโครงสร้างสายงานด้านการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ ความพร้อมด้านบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุตรงตามตำแหน่งงานน้อย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเจ้าหน้าที่ด้านผู้สูงอายุไม่เพียงพอ ความพร้อมด้านงบประมาณ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีระเบียบการใช้จ่ายเงินเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุเพื่อความสะดวก คล่องตัวในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

งานวิจัยต่างประเทศ

อโฟเลบี โจนาธาน อูลูบรุนมี (Afolabi Jonathan Olubunmi, 2018) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการระบบสารสนเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของระบบสารสนเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้จัดการและผู้รับผิดชอบโครงการระบบสารสนเทศ จำนวน 24 คน เก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการกำกับดูแลโครงการ ปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการระบบสารสนเทศขององค์กร

เช่น ไฮปิง (Chen, Haiping 2017) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะขององค์กร เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพลเมืองอเมริกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์กรภาครัฐระดับและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อให้ผู้สูงอายุชาวอเมริกันมีส่วนร่วมมากขึ้น และเพื่อพัฒนาและตรวจสอบระดับความสามารถขององค์กรสำหรับการมีส่วนร่วมของพลเมืองอาวุโส 32 องค์กรอย่างเป็นทางการ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านการวางแผนและการจัดการที่เน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง การประเมินและการฝึกอบรม การสร้างเครือข่าย การส่งเสริมการปรับตัวระหว่างกลุ่ม การบูรณาการทรัพยากรเพื่อแก้ไขข้อจำกัดของโครงสร้าง ตัวชี้วัดสมรรถนะขององค์กรนี้สามารถทำหน้าที่เป็นทั้งเครื่องมือในการประเมินและแนวทางการปฏิบัติสำหรับองค์กรที่สามารถพัฒนาสมรรถนะเพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุได้

แกนดี้ จัสติน ดี (Gandy, Justin D., 2012) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการประกอบการทางสังคมกับประสิทธิผลขององค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการประกอบการทางสังคมและประสิทธิผลขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างผู้ประกอบการทางสังคมและประสิทธิผลขององค์กรเช่นเดียวกับระหว่างผู้ประกอบการทางสังคมและความสำเร็จของภารกิจ ข้อมูลไม่สนับสนุนความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างการประกอบการทางสังคมและประสิทธิภาพทางการเงิน หากบุคคลในองค์กรมีความมั่นคงทางสังคมเพิ่มขึ้นส่งผลให้แนวโน้มของประสิทธิผลขององค์กรและความสำเร็จของภารกิจองค์กรก็จะเพิ่มขึ้นเช่นกัน

มิสทรี ซอล (Mistry Sal, 2014) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นบุคคลสำคัญของการดำเนินกลยุทธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพยายามในการดำเนินกลยุทธ์ และการศึกษาผลกระทบต่อการดำเนินกลยุทธ์ และพบว่าปัจจัยด้านผู้บริหารระดับสูงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินกลยุทธ์ และการดำเนินกลยุทธ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

กรีกอร์รี่ แอนโทนี่ เบล (Gregory Anthony Bell, 2013) ศึกษาเรื่องปัจจัยองค์กรที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการห่วงโซ่อุปทาน การวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาและการทำความเข้าใจกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยองค์กรที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานของการจัดการห่วงโซ่อุปทาน ได้แก่ 1) การวางแผนกำลังคน เช่น ความไว้วางใจ และการสื่อสารทำหน้าที่เป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดการห่วงโซ่อุปทาน 2) การจัดกระบวนการ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

คาร์เวอร์ (Carver, 2012) ศึกษาอิทธิพลของวิสัยทัศน์องค์กรที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนฐานความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีองค์การด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยศึกษาทดลองความสัมพันธ์ ระหว่างวิสัยทัศน์องค์กรและประสิทธิผลขององค์กร ตามขนาดและอายุขององค์กร เก็บข้อมูลจากองค์กรที่มีขนาดและประเภทที่ต่างกันทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่มีวิสัยทัศน์จะมีคุณภาพสูงกว่าองค์กรที่ขาดวิสัยทัศน์ และองค์กรที่ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์จะมีประสิทธิผลดีกว่าองค์กรที่กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยผู้บริหาร เพียงคนเดียว หรือเฉพาะฝ่ายบริหารเท่านั้น

อเล็กซานเดอร์ ซี. วินเซนต์ (Alexander C. Vincent, 2012) ศึกษาเรื่องถึงที่ผู้จะเข้ามาบริหารงานเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพระยะยาวจำเป็นต้องรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าอะไรคือบทบาทของบุคคลที่จำเป็นต้องรู้ในการจะเข้ามาบริหารงานในองค์กรที่ดูแลสุขภาพระยะยาว เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้วิธีสามเส้าในการตรวจสอบ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารเกี่ยวกับความจำเป็นของหลักของความรู้ การฝึกอบรม การออกใบอนุญาต และการทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหน่วยงานการดูแลสุขภาพระยะยาวที่มีประสิทธิภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่จะทำให้สามารถบริหารงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ในหลายๆ ด้านที่สำคัญ ได้แก่ รู้ขอบเขตของงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานบุคคล การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการด้านการเงินและเอกสาร การมอบความรัก เอาใจใส่ในตัวผู้สูงอายุเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จ

แซนเดอร์ (Sander, 2011) ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลถึงประสิทธิผลขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่ากลยุทธ์สามารถเพิ่มระดับของการพัฒนาด้านใดได้สูงขึ้น ระหว่างระดับการบริหารจัดการ ผู้นำการตัดสินใจ การวางแผนกลยุทธ์ และประสิทธิผลขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรถ้าเกิดจากการมีส่วนร่วมกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับกลางจะทำให้สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี และจะทำให้องค์กรมีประสิทธิผลสูง ผู้นำระดับสูงต้องมีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญกับ กลยุทธ์ขององค์กร และผู้บริหารระดับกลางต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรให้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดกลยุทธ์

อเฟอร์มาน เอมี แอล (Alfermann Amy L. , 2011) ศึกษาเรื่องผลกระทบของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยตั้งสมมุติฐานการวิจัยว่าสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรด้านการทำกิจกรรม CSR เป็นปัจจัยให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร และเพื่อตรวจสอบว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานหรือไม่ นอกจากนี้ยังตรวจสอบว่าความผูกพันของบุคลากรในการทำกิจกรรม CSR แตกต่างกันไป

ตามภูมิภาคทั่วโลกหรือไม่ โดยใช้แนวคิดของ Geert Hofstede สำหรับมิติในการสำรวจ ผู้วิจัยใช้วิธีการหลายวิธีในการวัดการมีส่วนร่วม CSR และการมีส่วนร่วมของพนักงานและเปรียบเทียบผลลัพธ์ของภูมิภาคทั่วโลกผ่านข้อมูลการสำรวจและการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผลการศึกษาสรุปว่า สมรรถนะองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้นยังเชื่อมโยงกับเอกลักษณ์องค์กร ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าองค์กรควรบูรณาการด้านสมรรถนะองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคม และกลยุทธ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อประสิทธิผลขององค์กรและของประเทศ

มาร์กอลิส (Margolis, 2010) ได้สำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาและการรักษาสภาพของทีมบริหารจัดการชั้นแนวหน้าที่ให้ความสำคัญกับการวางกลยุทธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบที่เป็นปัจจัยในความสำเร็จของการวางกลยุทธ์ของทีม ผลการศึกษาพบว่า 1) การวางกลยุทธ์มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของทีมบริหารจัดการชั้นแนวหน้าในระดับสูง 2) องค์ประกอบของทีมบริหารจัดการชั้นแนวหน้า (TMT) มี 2 ประการ ได้แก่ ผลผลิตและการปฏิบัติ 3) การแข่งขันทางธุรกิจในภาวะของข้อจำกัดต้องแข่งขันกันในด้านระยะเวลา ทรัพยากร และการให้ความสำคัญกับการวางกลยุทธ์ 4) การปรับตัวและการปรับพฤติกรรมของทีมจะช่วยให้สามารถจัดการกับภาวะที่มีความยากลำบาก และ 5) มีปัจจัย 4 ข้อที่สามารถทำให้ทีมสร้างความสำเร็จได้ คือ การตัดสินใจ การจัดการกับทรัพยากร การเรียนรู้ตนเอง และการสร้างกฎระเบียบเฉพาะ

ทานอ (Tanoe, 2010) ศึกษาผลกระทบด้านสมรรถนะของผู้นำองค์กร และประสิทธิผลขององค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อเท็จจริงของผู้นำองค์กรระหว่างผู้นำอาวุโส สมรรถนะของผู้นำองค์กร และประสิทธิผลขององค์กร ใช้เครื่องมือการวัดประสิทธิผลของผู้นำและประสิทธิผลขององค์กร ของ คูนซ์ และ โปสเตอร์ เป็นกรอบการประเมิน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้นำกับความอาวุโสของผู้นำสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความอาวุโสของผู้นำกับประสิทธิผลขององค์กรสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความผกผันของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำอาวุโสและประสิทธิผลขององค์กร นั่นคือ ระหว่างผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้นำ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้นำเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ความเข้าใจในงาน การจัดการความรู้ด้านประสิทธิผล คุณลักษณะของผู้นำและทักษะการติดต่อสื่อสาร มากกว่าระดับความอาวุโสของผู้นำ

ออซเซลิก และ เฟอร์แมน (Ozcelik & Ferman, 2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล: ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี เป็นการตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ในองค์กร รวมทั้งการทบทวนเอกสารแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่างๆ ในเรื่องของสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะได้ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์กรต่างๆ สิ่งที่น่าสนใจในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศอย่างไรก็ตาม หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และนำไปสู่การพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

อาน มิรา (Ahn, Mira, 2004) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะจิตของผู้สูงอายุที่มีต่อเทคโนโลยี และคุณภาพชีวิต : บทบาทของเทคโนโลยีในกลุ่มผู้สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะจิตของผู้สูงอายุที่มีต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตและการช่วยเหลือในวัยชรา และตรวจสอบทัศนคติในแง่ของการรับรู้และการยอมรับเทคโนโลยีเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุ ผลจากการศึกษา พบว่า ผู้สูงอายุมีทัศนคติต่อการใช้คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบอินเทอร์เน็ตไปในทิศทางเดียวกัน และพบว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้และการยอมรับเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ด้านคุณภาพชีวิตและการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุ

ไมซิงเจอร์ (Meisingers, 2003) ได้ศึกษาการเพิ่มสมรรถนะเพื่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน งานวิจัยนี้ดำเนินการโดยคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยมิชิแกน ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสมรรถนะ และทักษะเฉพาะ 5 ประการที่สำคัญ ได้แก่ 1) กลยุทธ์ในการช่วยเหลือ 2) ความรู้ทางธุรกิจ 3) ความน่าเชื่อถือในตัวบุคคล 4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยตรง และ 5) เทคโนโลยีการพัฒนาทรัพยากร

มามอน (Marmon, 2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาวิชาชีพความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอนและเทคโนโลยี

ไรจัน (Wright, 2001) ได้วิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์: สิ่งที่ถูกต้องที่ควรได้รับ พบว่า สมรรถนะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นตัวชี้ทิศทางและเป็นตัววัดความเจริญเติบโตส่วนบุคคลซึ่งเป็นทุนมนุษย์ อันเป็นตัวเสริมหน้าที่ในการบริการและเป็นกลยุทธ์สำคัญในการติดตามงาน และเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร ประกอบด้วย 1) ความสามารถให้เกิดอิทธิพลหรือชักชวน 2) ทักษะระหว่างบุคคล 3) ความรู้ทางเทคนิค และ 4) ความสามารถในการจัดการกับความคลุมเครือ

กรีนการ์ด (Greengard, 1999) ได้ศึกษาการจัดการสมรรถนะนำไปสู่ผลกำไรที่น่าประทับใจของบริษัท พบว่า ผู้จัดการส่วนมากอุทิศตนเพื่อการดำเนินการขององค์กรที่ดีที่สุดในขณะเดียวกันขาดความใส่ใจต่อพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัท การมองหาวิธีที่จะสามารถนำบริษัทไปสู่ผลกำไรที่น่าประทับใจได้ คือ การจัดการสมรรถนะพื้นฐานที่จำเป็น (Competency – based management) หรือ CBM ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่บริษัทจะต้องทำและเข้าใจว่าจะอะไรคือสิ่งที่บริษัทกำลังดำเนินการ ประสิทธิภาพการผลิต และประสิทธิผลของพนักงานจะช่วยให้บริษัทสามารถมองหาความสำเร็จขององค์กรได้

คล็อท (Clott, 1995) ศึกษาเกี่ยวกับผลของสภาพแวดล้อมนอกองค์กร กลยุทธ์ วัฒนธรรม ทรัพยากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยการศึกษาครั้งนี้เพื่อค้นหาตัวทำนายประสิทธิผลขององค์กรจากตัวแปรต้น ได้แก่ แผนกลยุทธ์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนอกองค์กรและทรัพยากรที่ต้องใช้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจในองค์กร 304 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านแผนกลยุทธ์ขององค์กรสามารถใช้เป็นตัวทำนายประสิทธิผลขององค์กรได้ดี รองลงมาจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร

8. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยภายในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ มีผลการศึกษาที่สอดคล้องกันว่า รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ประกอบด้วยตัวแปรด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านสมรรถนะองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม และ ด้านประสิทธิผลองค์กร และ พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน และมีอิทธิพลที่ส่งผลถึงกันทั้งทางตรง และทางอ้อม และจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุผลรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ตามแบบการสร้างเส้นทางที่เกิดขึ้นตาม

ช่วงเวลา (Chronological order) หรือตามเหตุการณ์ (Event) ที่เกิดก่อนหลังในแบบจำลอง (สุทนต์ ศรีไสย์, 2551, น. 259) สำหรับตัวแปรแฝง (Latent variable) และตัวแปรเชิงสังเกต (Observed variables) มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 4 ตัว คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ บาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) และ เบริน (Burns, 1987, pp. 55-80)

2. ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 4 ตัว คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 4) การประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ เดส และ มิลเลอร์ (Dess and Miller, 1993), วีเลน และ ฮังเกอร์ (Whelen and Hunger, 2002), ทอมสัน และ สตรีคแลนด์ (Thompson and Strickland, 1995), วีลริช (Wehrich, 1990)

3. ตัวแปรแฝงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 7 ตัว คือ ประกอบด้วย 7 ระบบ คือ 1) ระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม 2) ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ 3) ระบบสารสนเทศประชาชน 4) ระบบสารสนเทศด้านเทคนิค 5) ระบบการวางแผนการบริการและโครงการ 6) ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล 7) ระบบการจัดการสารสนเทศ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ ศรีศักดิ์ จามรมาน (2549)

4. ตัวแปรแฝงสมรรถนะองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 5 ตัว คือ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม และ 5) ความร่วมแรงร่วมใจ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ โบยาสซีส (Boyatzis, 1999), ซีเวลล์ (Zwell, 2000), สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2557)

5. ตัวแปรแฝงด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 4 ตัว คือ 1) การมีส่วนร่วมการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ เซอร์รี่ อาร์นสไตน์ (Sherry Arnstein, 1969), โคเฮน และ ฮัพพอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1980) เซนเทนเดอร์ (Szentendre), อภิญา กังสนรักษ์ (2544) และ อคิน รพีพัฒน์ (2547)

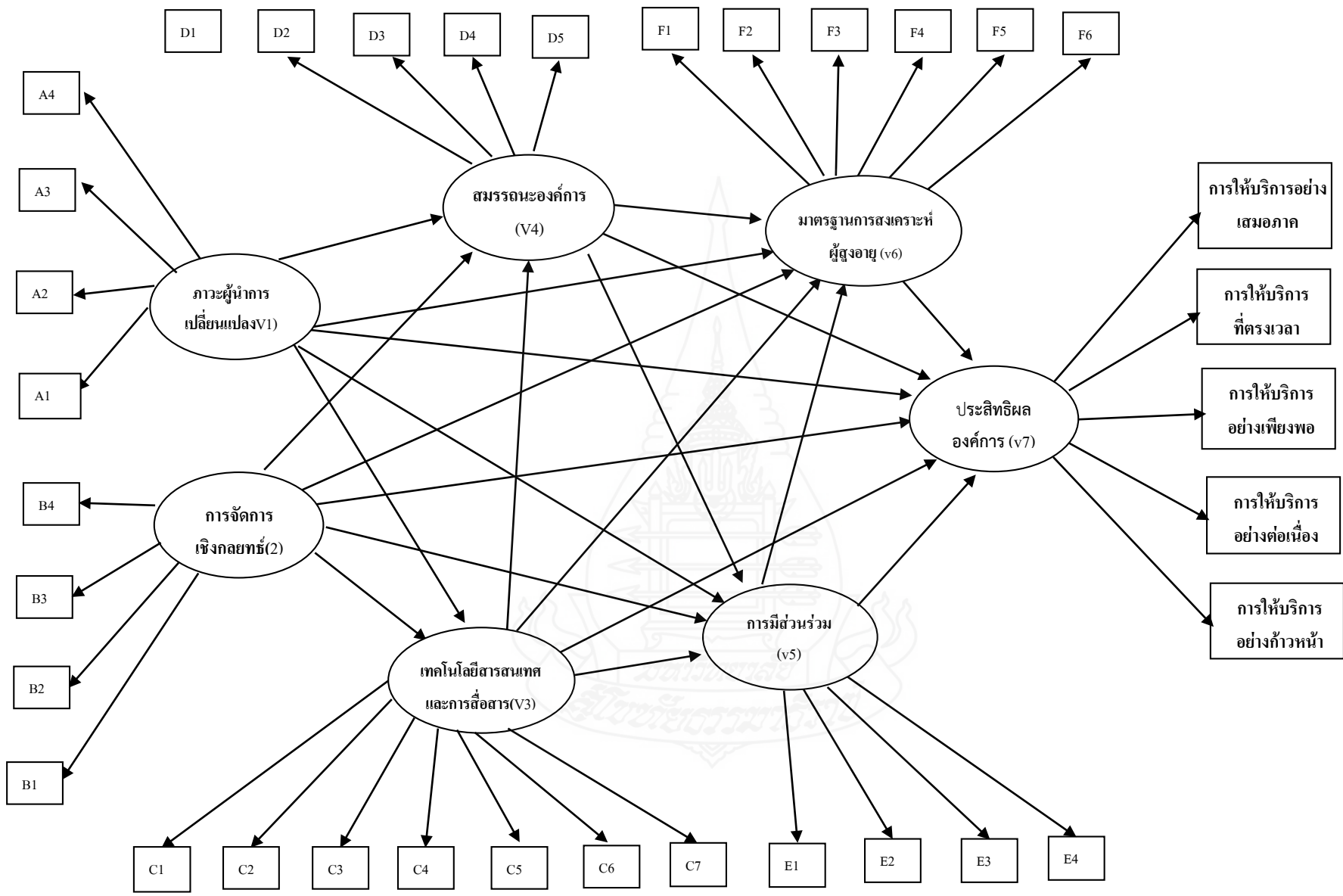
6. ตัวแปรแฝงด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 6 ตัว คือ 1) มาตรฐานด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล 2) มาตรฐานด้านรายได้ 3) มาตรฐานด้านที่พักอาศัย 4) มาตรฐานด้านนันทนาการ 5) มาตรฐานด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง 6) มาตรฐาน

ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น (2557)

7. ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 5 ตัว คือ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค 2) การให้บริการที่ตรงเวลา 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีของ มิลเลท (Millett, 1954), ร็อบบิ้น (Robbins, 1987) และ เอตซึโอนี่ (Etzioni, 1964)

ผู้วิจัยขอเสนอแบบจำลองสมการ โครงสร้างเต็มรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการ
สังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ดังภาพที่ 2.8





ภาพที่ 2.8 แบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผสมผสานการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่ม
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. เสนอแนะในการแปลความหมาย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1.1 ประชาชนผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลนคร ทั้ง 30 แห่งของประเทศไทย จำนวน 466,434 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2560, กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น)

1.1.2 ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุของเทศบาลนคร ทั้ง 30 แห่งของประเทศไทย ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน รองนายกเทศมนตรี 1 คน ปลัดเทศบาล 1 คน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกองสวัสดิการสังคม 2 คน รวมจำนวน 150 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.2.1 ประชาชนผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลนคร ทั้ง 30 แห่งของประเทศไทย จำนวน 466,434 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2560, กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น) และ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เกรจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน สุทฤษฎี ไสย์, 2551, น. 132-133) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน

1.2.2 ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุของเทศบาลนคร ทั้ง 30 แห่งของประเทศไทย ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน รองนายกเทศมนตรี 1 คน

ปลัดเทศบาล 1 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองสวัสดิการสังคม 2 คน รวมจำนวน 150 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมด 150 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยแยกกลุ่มประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1.3.1 ประชาชนผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลนคร ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Stage sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) คือ จำแนกประชากรผู้สูงอายุออกเป็นชั้นภูมิ ตามเกณฑ์สัดส่วนจำนวนประชากรผู้สูงอายุของเทศบาลนคร ได้จำนวน 30 แห่ง

ขั้นที่ 2 สุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) คือ กำหนดสัดส่วนประชากรกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลนคร

ขั้นที่ 3 สุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) คือ เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเทศบาลตามสัดส่วนโควตา ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มประชาชนผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลนคร

ที่	เทศบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เทศบาลนครนนทบุรี	60,248	50
2	เทศบาลนครปากเกร็ด	33,493	28
3	เทศบาลนครหาดใหญ่	22,920	19
4	เทศบาลนครนครราชสีมา	24,287	20
5	เทศบาลนครเชียงใหม่	29,339	24
6	เทศบาลนครอุดรธานี	20,249	17
7	เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี	17,952	15
8	เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์	14,646	12
9	เทศบาลนครขอนแก่น	19,056	15
10	เทศบาลนครนครศรีธรรมราช	17,256	14
11	เทศบาลนครนครสวรรค์	16,989	14
12	เทศบาลนครแหลมฉบัง	7,202	6
13	เทศบาลนครรังสิต	11,832	10

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	เทศบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
14	เทศบาลนครนครปฐม	13,400	11
15	เทศบาลนครภูเก็ต	9,349	8
16	เทศบาลนครอุบลราชธานี	13,387	11
17	เทศบาลนครเชียงใหม่	13,257	11
18	เทศบาลนครพิษณุโลก	14,917	12
19	เทศบาลนครสงขลา	10,606	9
20	เทศบาลนครเกาะสมุย	8,656	7
21	เทศบาลนครระยอง	7,665	6
22	เทศบาลนครสมุทรสาคร	8,970	7
23	เทศบาลนครยะลา	8,774	7
24	เทศบาลนครตรัง	9,814	8
25	เทศบาลนครลำปาง	13,068	11
26	เทศบาลนครสกลนคร	7,837	6
27	เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา	10,019	8
28	เทศบาลนครอ้อมน้อย	7,371	6
29	เทศบาลนครสมุทรปราการ	9,363	8
30	เทศบาลนครแม่สอด	4,512	4
รวม		466,434	384

1.3.2 ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลนคร ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) คือ กำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลนคร โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน รองนายกเทศมนตรีที่ดูแลงานสวัสดิการสังคม 1 คน ปลัดเทศบาล 1 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองสวัสดิการสังคม 2 คน รวมจำนวน 150 คน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการด้านสวัสดิการ
สังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลนคร

ที่	เทศบาล	กลุ่มตัวอย่าง
1	เทศบาลนครนนทบุรี	5
2	เทศบาลนครปากเกร็ด	5
3	เทศบาลนครหาดใหญ่	5
4	เทศบาลนครนครราชสีมา	5
5	เทศบาลนครเชียงใหม่	5
6	เทศบาลนครอุดรธานี	5
7	เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี	5
8	เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์	5
9	เทศบาลนครขอนแก่น	5
10	เทศบาลนครนครศรีธรรมราช	5
11	เทศบาลนครนครสวรรค์	5
12	เทศบาลนครแหลมฉบัง	5
13	เทศบาลนครรังสิต	5
14	เทศบาลนครนครปฐม	5
15	เทศบาลนครภูเก็ต	5
16	เทศบาลนครอุบลราชธานี	5
17	เทศบาลนครเชียงราย	5
18	เทศบาลนครพิษณุโลก	5
19	เทศบาลนครสงขลา	5
20	เทศบาลนครเกาะสมุย	5
21	เทศบาลนครอุบลราชธานี	5
22	เทศบาลนครสมุทรสาคร	5
23	เทศบาลนครยะลา	5
24	เทศบาลนครตรัง	5
25	เทศบาลนครลำปาง	5
26	เทศบาลนครสกลนคร	5

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ที่	เทศบาล	กลุ่มตัวอย่าง
27	เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา	5
28	เทศบาลนครอ้อมน้อย	5
29	เทศบาลนครสมุทรปราการ	5
30	เทศบาลนครแม่สอด	5
	รวม	150

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

2.1 แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

2.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) คือ การนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปพัฒนาเป็นแนวทางของรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน อภิปราย วิพากษ์ ตรวจสอบ และปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างเป็นรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยต่อไป ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน มีดังนี้

2.1.1 ดร.สุทธิพงษ์ จุลเจริญ อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2.1.2 ดร.จิตตเกษม นิโรจน์ธนรัฐ นายกเทศมนตรีนครนครสวรรค์

2.1.3 นายสมศักดิ์ อรุณสุรัตน์ ประธานสภาเทศบาลนครนครสวรรค์

2.1.4 ดร.ชุตินันท์ ประเสริฐ ท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์

2.1.5 ดร.พิเชษฐ วันทอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

2.1.6 รศ.ดร.สุทนต์ ศรีไสย์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.1.7 ผศ.ดร.อักรเดช พรหมกัลป์ ผู้อำนวยการสำนักบัณฑิตศึกษา

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.1.8 ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

2.1.9 นางศศิลักษณ์ พลอยชู ตัวแทนประชาชนผู้สูงอายุ

3. การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การทดสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างและพัฒนาขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรง (Validity) ในด้าน เนื้อหา ภาษา ข้อความ ความหมาย และ โครงสร้าง รวมทั้ง การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับสิ่งที่ต้องการศึกษา (Item Objective Congruence: IOC) ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับสิ่งที่ต้องการศึกษา [เกณฑ์ การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความ สอดคล้องทั้งฉบับระหว่าง 0.60 – 1.00 ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีรายชื่อดังนี้

3.1.1 ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี บัณฑิต มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3.1.2 รศ.ดร.สุทนต์ ศรีไสย์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.สมิหรา จิตตลดากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3.1.4 รองศาสตราจารย์ ดร.ศรดา สมพอง ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

3.1.5 รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สรรสวัสดิสุทธิ์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์

3.2 การทดสอบความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ไปปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้น ได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง ชุดประชาชนผู้สูงอายุ 30 ชุด ก่อนนำไปใช้จริง มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง แบบอัลฟา (Alpha-reliability coefficient) 0.957 และหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมด 384 ชุด มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา 0.990 และ ชุดผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนนำไปใช้จริงเป็น 30 ชุด มีค่า

สัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา 0.964 และหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมด 147 ชุด มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา 0.982

สรุปได้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม) ครั้งนี้ มีการพัฒนาคุณภาพทั้งในด้าน ความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) อยู่ในระดับที่เหมาะสม ดังนั้นเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้จึงมีคุณภาพอยู่ในระดับสูงขึ้นไป สามารถนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้อย่างเหมาะสม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิโดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 2 ชุด คือ ชุดประชาชนผู้สูงอายุ จำนวน 384 ชุด ได้รับกลับคืนทั้งหมด 384 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของ การเลือกกลุ่ม และชุดที่ 2 ชุดผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ฯ จำนวน 150 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน ทั้งหมด 147 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98 ของการเลือกกลุ่ม และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด นครสวรรค์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ

1) การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวน (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) คือ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 “เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ ทดสอบความมีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยเลขคณิต หรือการทดสอบค่าทีแบบ One-sample t-test ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (ร้อยละ 80 หรือ 4 ใน 5 Rating Scales)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 “เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละปัจจัยคัดสรรรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model)” สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโครงสร้าง (Confirmatory Structural Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72 และรายงานผลโดยใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution มีค่าตั้งแต่ .40 ขึ้นไป เป็นองค์ประกอบเชิงยืนยันที่สำคัญ และก่อนที่จะแปลความหมายตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง ที่นำมาศึกษาจะต้องมีค่าสถิติเป็นไปตามข้อตกลงเพื่อพิจารณาความสอดคล้องข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลอง โดยผลลัพธ์ที่ได้จะต้องเป็นตามข้อตกลงทางสถิติดังนี้ (2.1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ $P > .05$ (2.2) ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value)หารด้วยระดับขั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom หรือ df) ต้องไม่เกิน 2 หรือ 3 และ (2.3) ค่า Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.08 (Kline, 1998; Ullman, 2001; Stieger, 1990)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 “เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72 แบบ Basic Model และรายงานผลแบบ Completely Standardized Solution

4) การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 “เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” โดยการนำผลที่ได้จากการศึกษาจัดทำเป็นแนวทางและให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน อภิปราย วิพากษ์ โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และสร้างรูปแบบการบริหารจัดการฯ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปเขียนในรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อไป

6. เกณฑ์ในการแปลความหมาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 “เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” โดยมีเกณฑ์การพิจารณาในการแปลความหมาย ดังนี้

6.1.1 ถ้าค่าเฉลี่ยเลขคณิตที่ได้จากการวิจัย (Observed value) กับเกณฑ์ (ร้อยละ 80 หรือ 4 ใน 5 Rating Scales) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ค่าเฉลี่ยนั้นสูงกว่าเกณฑ์ จะถือว่า สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

6.1.2 ถ้าค่าเฉลี่ยเลขคณิตที่ได้จากการวิจัย (Observed value) กับเกณฑ์ (ร้อยละ 80 หรือ 4 ใน 5 Rating Scales) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยนั้นเท่ากับหรือใกล้เคียงกับเกณฑ์ จะถือว่า สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

6.1.3 ถ้าค่าเฉลี่ยเลขคณิตที่ได้จากการวิจัย (Observed value) กับเกณฑ์ (ร้อยละ 80 หรือ 4 ใน 5 Rating Scales) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยนั้นต่ำกว่าเกณฑ์ จะถือว่า สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย อยู่ในระดับต่ำ (ควรมีการปรับปรุง) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 “เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละปัจจัยคัดสรรรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยตามแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Model)” โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายโดยการเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าตั้งแต่ .40 ขึ้นไป เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 “เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Model) รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายจากค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวัวร์ และ เป็ค (Devore and Peck อ้างถึงใน สุทรนุ ศรีไสย์, 2551, น. 219) ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์	แปลความหมาย
0.80 – 1.00	สูง
0.50 – 0.79	ปานกลาง
0.00 – 0.49	ต่ำ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละปัจจัยคัดสรรรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยตามแบบจำลองสมการ โครงสร้าง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย และ 4) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ข้อมูลที่นำมาศึกษาได้มาจากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการวิจัยที่มีคุณภาพ [โดยการตรวจสอบความตรง (Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-reliability coefficient) ชุดประชาชนผู้สูงอายุ ก่อนนำไปใช้จริงเป็น 0.957 และหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมด 384 ฉบับเป็น 0.990 และชุดผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนนำไปใช้จริงเป็น 0.964 และหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมด 384 ฉบับเป็น 0.982] โดยการสอบถามจาก 1) กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลนคร จำนวน 30 แห่ง มีจำนวนผู้สูงอายุ 466,434 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคร์จิชและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุทฤษฎี ศรีไสย์, 2551, น. 132-133) ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 และใช้การเลือกสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) และ 2) กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน รองนายกเทศมนตรี 1 คน ปลัดเทศบาล 1 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองสวัสดิการสังคม 2 คน จำนวน 30 แห่ง รวม 150 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามกลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ กลับคืนทั้งหมด 384 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของการเลือกสุ่ม และกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ฯ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 147 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98 ของการเลือกสุ่ม และวิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมการคำนวณค่าสถิติสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ แบ่งการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลออกเป็นดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 “เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

2.1 ถ้าค่าเฉลี่ยเลขคณิตที่ได้จากการวิจัย (Observed value) กับเกณฑ์ (ร้อยละ 80 หรือ 4 ใน 5 Rating Scales) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ค่าเฉลี่ยนั้นสูงกว่าเกณฑ์ จะถือว่า สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

2.2 ถ้าค่าเฉลี่ยเลขคณิตที่ได้จากการวิจัย (Observed value) กับเกณฑ์ (ร้อยละ 80 หรือ 4 ใน 5 Rating Scales) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยนั้นเท่ากับหรือใกล้เคียงกับเกณฑ์ จะถือว่า สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

2.3 ถ้าค่าเฉลี่ยเลขคณิตที่ได้จากการวิจัย (Observed value) กับเกณฑ์ (ร้อยละ 80 หรือ 4 ใน 5 Rating Scales) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยนั้นต่ำกว่าเกณฑ์ จะถือว่า สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย อยู่ในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 “เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละปัจจัยคัดสรรรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยตามแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Model)”

4. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 “เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Model) รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย”

5. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 “เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย”

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในข้อที่ 2 และข้อที่ 3 การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) และค่าสถิติเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองก่อนที่จะแปลผลข้อมูลตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างฯ นั้นนักวิจัยได้พัฒนาขึ้นมา โดยผลลัพธ์ที่ได้จะต้องเป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติ คือ 1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ $P > .05$ 2) ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) หารด้วยระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom หรือ df) ต้องไม่เกิน 2 และ 3) ค่า Root Mean Square Error of Approximation

หรือ RMSEA ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 (Kline, 1998; Ullman, 2001; Stieger, 1990) นอกจากนี้ยังได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาระดับความสำคัญของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยตามแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Model or SEM) ทั้งทางตรง (Direct Effect) และ ทางอ้อม (Indirect Effect) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ของเส้นทางเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวีว และ เป็ค (Devore and Peck อ้างถึงใน สุทฤษฎี ศรีไสย์, 2551, น. 219) ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์	แปลความหมาย
0.80 – 1.00	สูง
0.50 – 0.79	ปานกลาง
0.00 – 0.49	ต่ำ

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ สรุปได้ดังตารางและแผนภูมิต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชาชนผู้สูงอายุ (N=384)			ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ อปท. (N=147)		
รายการ	จำนวน	ร้อยละ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			1. เพศ		
ชาย	141	36.70	ชาย	93	63.30
หญิง	243	63.30	หญิง	54	36.70
2. อายุ			2. อายุ		
60-70 ปี	224	58.30	ต่ำกว่า 30 ปี	55	37.40
71 – 80 ปี	140	36.50	31 – 40 ปี	30	20.40
81 – 90 ปี	17	4.40	41 – 50 ปี	24	16.30
มากกว่า 90 ปีขึ้นไป	3	0.80	51 – 60 ปี	38	25.90

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ประชาชนผู้สูงอายุ (N=384)			ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ อปท. (N=147)		
รายการ	จำนวน	ร้อยละ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. คุณวุฒิทางการศึกษา			3. คุณวุฒิทางการศึกษา		
ไม่ได้ศึกษา	46	12.00	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	17.00
ประถมศึกษา	164	42.70	ปริญญาตรี	61	41.50
มัธยมศึกษา	81	21.10	ปริญญาโท	52	35.40
ปริญญาตรีขึ้นไป	93	24.20	ปริญญาเอก	9	6.10
4. อาชีพ			4. ตำแหน่ง		
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	130	33.90	ผู้บริหาร	56	38.10
ข้าราชการบำนาญ	83	21.60	ข้าราชการ	62	42.20
เกษตรกรรวม	58	15.10	พนักงาน/ลูกจ้าง	22	15.00
ค้าขาย/รับจ้าง	65	16.90	อื่นๆ	7	4.80
ธุรกิจส่วนตัว	26	6.80			
อื่นๆ	22	5.70			
5. รายได้ต่อเดือน			5. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 5,000	154	40.10	ไม่เกิน 10,000	22	15.00
5,001–10,000	105	27.30	10,000–20,000	32	21.80
10,001–20,000	66	17.20	20,001–30,000	40	27.20
20,000 ขึ้นไป	59	15.40	30,000 ขึ้นไป	53	36.10

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มประชากรผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 มีอายุอยู่ระหว่าง 60-70 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับประถมศึกษา จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 อาชีพรับจ้าง/ค้าขาย จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 และระยะเวลาที่อาศัย มากกว่า 10 ปี จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองท้องถิ่น ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 และรายได้ต่อเดือน 30,000 ขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.10

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 “เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย”

การศึกษาสภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเป็นตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารจากแนวคิดของนักวิชาการประเทศไทย และต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง (Latent Variable) 7 ตัวแปร และ ตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 35 ตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 4 ตัว คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ บาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) และ เบรินน์ (Burns, 1987, pp. 55-80)

2. ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 4 ตัว คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 4) การประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ เดส และ มิลเลอร์ (Dess and Miller, 1993), วีเลน และ ฮังเกอร์ (Whelen and Hunger, 2002), ทอมสัน และ สตรีคแลนด์ (Thompson and Strickland, 1995), วีลริช (Wehrich, 1990)

3. ตัวแปรแฝงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 7 ตัว คือ ประกอบด้วย 7 ระบบ คือ 1) ระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม 2) ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ 3) ระบบสารสนเทศประชาชน 4) ระบบสารสนเทศด้านเทคนิค 5) ระบบการวางแผนการบริการและโครงการ 6) ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล 7) ระบบการจัดการสารสนเทศ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ ศรีศักดิ์ จามรมาน (2549)

4. ตัวแปรแฝงสมรรถนะองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 5 ตัว คือ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม และ 5) ความร่วมแรงร่วมใจ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ โบยาสซีส (Boyatzis, 1999),

ซีเวลล์ (Zwell, 2000), สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2557)

5. ตัวแปรแฝงด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 4 ตัว คือ 1) การมีส่วนร่วมการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ เซอร์รี่ อาร์นสไตน์ (Sherry Arnstein, 1969), โคเฮน และ ฮัพฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1980), เซนเทนเดอร์ (Szentendrei), อภิญา กังสนรักษ์ (2544) และ อคิน รพีพัฒน์ (2547)

6. ตัวแปรแฝงด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 6 ตัว คือ 1) มาตรฐานด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล 2) มาตรฐานด้านรายได้ 3) มาตรฐานด้านที่พักอาศัย 4) มาตรฐานด้านนันทนาการ 5) มาตรฐานด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง 6) มาตรฐานด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน โดยใช้แนวคิดของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2557)

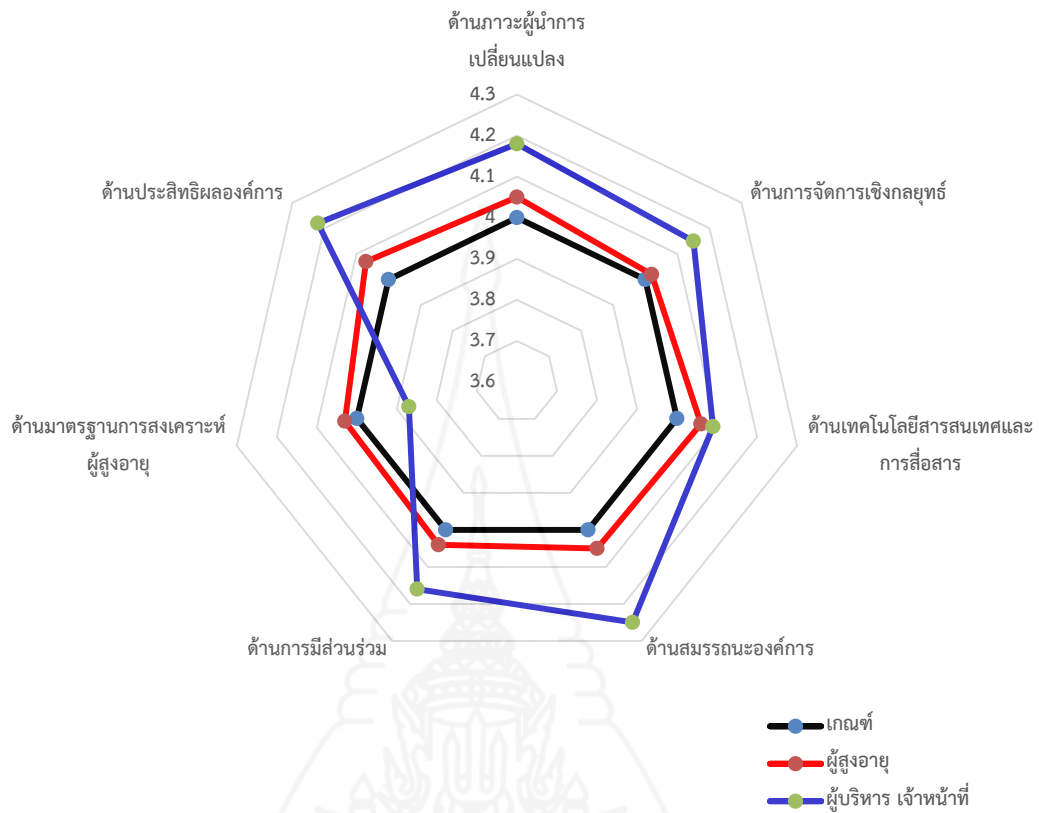
7. ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 5 ตัว คือ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค 2) การให้บริการที่ตรงเวลา 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีของ มิลเลท (Millett, 1954), โรบบิน (Robbins, 1987) และ เอตซIONI (Etzioni, 1964)

การศึกษาสภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (ร้อยละ 80 หรือ 4 ใน 5 ของมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยใช้สถิติการทดสอบความมีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยเลขคณิต หรือการทดสอบค่าที่แบบ One-sample t-test ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ภาพรวมการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
	1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.05	.637	1.734	ปานกลาง	4.18	.649	3.470*
2. ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์	4.02	.651	0.692	ปานกลาง	4.15	.652	2.932*	สูง
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.06	.599	2.111*	สูง	4.09	.677	1.639	ปานกลาง
4. ด้านสมรรถนะองค์กร	4.05	.666	1.692	ปานกลาง	4.25	.720	4.329*	สูง
5. ด้านการมีส่วนร่วม	4.04	.603	1.332	ปานกลาง	4.16	.610	3.1182*	สูง
6. มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ	4.03	.609	1.149	ปานกลาง	3.87	.629	-2.358*	สูง
7. ด้านประสิทธิผลองค์กร	4.07	.670	2.186*	สูง	4.22	.823	3.325*	สูง
รวม	4.05	.570	1.731	ปานกลาง	4.13	.543	3.084*	สูง

* P < .05



ภาพที่ 4.1 ภาพรวมการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

จากตารางที่ 4.2 และ ภาพที่ 4.1 พบว่า สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.05 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ) ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.18 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของภาพรวมในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ มี 2 ด้าน อยู่ในระดับสูง คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการสื่อสาร และด้านประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.06 และ 4.07 ตามลำดับ ส่วนอีก 5 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านสมรรถนะ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมี

ค่าเฉลี่ย 4.05, 4.02, 4.05, 4.04 และ 4.03 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ มี 6 ด้าน อยู่ในระดับสูง คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านสมรรถนะ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านมาตรฐานการให้บริการเพื่อส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ และด้านประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.18, 4.15, 4.25, 4.16, 3.87 และ 4.22 ตามลำดับ และมี 1 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.3 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.05	.629	1.855	ปานกลาง	4.26	.648	4.959*	สูง
1 ผู้บริหารท้องถิ่นประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.14	.713	3.932*	สูง	4.35	.649	6.603*	สูง
2 ผู้บริหารท้องถิ่นประพฤติตนเป็นที่ยกย่อง สรรพคุณ	4.10	.761	2.682*	สูง	4.29	.686	5.285*	สูง
3 ผู้บริหารท้องถิ่นประพฤติตนเป็นที่ไว้วางใจ	4.00	.789	0.194	ปานกลาง	4.26	.724	4.439*	สูง
4 ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ	4.04	.840	1.033	ปานกลาง	4.29	.769	4.610*	สูง
5 ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถถ่ายทอดความคิดให้เข้าใจง่าย	4.00	.793	0.064	ปานกลาง	4.23	.752	3.836*	สูง
6 ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี	4.08	.808	2.084*	สูง	4.17	.849	2.524*	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
7 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มี ศีลธรรม จริยธรรม	4.09	.810	2.330*	สูง	4.30	.772	4.802*	สูง
8 ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.99	.815	-0.188	ปานกลาง	4.19	.854	2.702*	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.08	.674	2.544*	สูง	4.23	.700	4.053*	สูง
9 ผู้บริหารท้องถิ่นสร้าง แรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น	4.10	.818	2.556*	สูง	4.23	.802	3.492*	สูง
10 ผู้บริหารท้องถิ่นสร้าง เจตคติในการมองโลก ในแง่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน	4.03	.777	0.919	ปานกลาง	4.26	.830	3.874*	สูง
11 ผู้บริหารท้องถิ่นทุ่มเท ปฏิบัติงาน ในห้วงการ	4.07	.799	1.722	ปานกลาง	4.27	.800	4.224*	สูง
12 ผู้บริหารท้องถิ่นมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ของ องค์กร	4.12	.806	2.973*	สูง	4.18	.749	2.971*	สูง
การกระตุ้นทางปัญญา	4.02	.688	0.605	ปานกลาง	4.20	.680	3.696*	สูง
13 ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ ของส่วนรวม	4.10	.780	2.551*	สูง	4.21	.787	3.248*	สูง
14 ผู้บริหารท้องถิ่นกระตุ้น ให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนัก ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น	4.02	.772	0.726	ปานกลาง	4.20	.784	3.154*	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่				
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	
15	ผู้บริหารท้องถิ่น สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดใหม่ๆ	4.07	.847	1.626	ปานกลาง	4.12	.821	1.907	ปานกลาง
16	ผู้บริหารท้องถิ่น ให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน ในการแก้ปัญหา	3.98	.834	-0.306	ปานกลาง	4.11	.823	1.702	ปานกลาง
17	ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น	3.97	.868	-0.647	ปานกลาง	4.10	.876	1.505	ปานกลาง
18	ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างความ เชื่อว่าปัญหาทุกอย่างต้อง มีวิธีแก้ไข	3.98	.807	-0.379	ปานกลาง	4.32	.768	5.149*	สูง
19	ผู้บริหารท้องถิ่นสร้าง ความเชื่อว่าสามารถชนะ อุปสรรคจากความร่วมมือ	4.08	.785	2.145*	สูง	4.36	.748	5.837*	สูง
	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	4.05	.735	1.526	ปานกลาง	4.03	.751	0.592	ปานกลาง
20	ผู้บริหารท้องถิ่นให้การ ดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน	4.02	.848	0.601	ปานกลาง	3.62	1.17 1	-3.872*	สูง
21	ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า และสำคัญ	4.01	.848	0.240	ปานกลาง	3.97	.890	-0.370	ปานกลาง
22	ผู้บริหารท้องถิ่นเอาใจใส่ ในความต้องการของ ผู้ปฏิบัติงาน	4.06	.822	1.504	ปานกลาง	4.08	.826	1.297	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่				
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	
23	ผู้บริหารท้องถิ่นมุ่งพัฒนา								
	ศักยภาพผู้ปฏิบัติงานให้	4.08	.834	2.078*	สูง	4.17	.838	2.458*	สูง
	สูงขึ้น								
24	ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุน								
	ให้ผู้ปฏิบัติงานใช้	4.09	.808	2.271*	สูง	4.32	.750	5.272*	สูง
	ความสามารถอย่างเต็มที่								
	รวม	4.05	.637	1.734	ปานกลาง	4.18	.649	3.470*	สูง

* P < .05

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.05 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ) ส่วน *กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่* ภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.18 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.08 และองค์ประกอบที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.05, 4.05 และ 4.02 ตามลำดับ ส่วน *กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่* เมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.26, 4.23 และ 4.20 ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.03

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยเป็นรายข้อ พบว่า 1) **ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่น ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.14 และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.99 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่น ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.35 และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.17 2) **ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.12 และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างเจตคติในการมองโลกในแง่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.03 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นทุ่มเทปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.27 และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.18 3) **ด้านการกระตุ้นทางปัญญา** กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างความเชื่อว่าสามารถชนะอุปสรรคจากความร่วมมือ โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.08 และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.97 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างความเชื่อว่า สามารถชนะอุปสรรคจากความร่วมมือ โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.36 และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.10 4) **ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.09 และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.01 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.32 และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.97

ตารางที่ 4.4 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
การวิเคราะห์								
สภาพแวดล้อมองค์กร	4.03	.709	0.936	ปานกลาง	4.13	.731	2.198*	สูง
25 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นวิเคราะห์ แรงผลักดันที่ส่งผล ต่อการบริหารงาน	4.05	.752	1.429	ปานกลาง	4.12	.787	1.990*	สูง
26 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นคำนึงถึง ความสอดคล้องและ เหมาะสมของ องค์การกับสภาวะ แวดล้อม	4.01	.814	0.251	ปานกลาง	4.13	.736	2.239*	สูง
การกำหนดกลยุทธ์	3.99	.744	-0.251	ปานกลาง	4.17	.676	3.090*	สูง
27 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นนำข้อมูลจาก การวิเคราะห์สภาพ แวดล้อมองค์กรมา จัดทำเป็นกลยุทธ์	3.96	.869	-0.704	ปานกลาง	4.23	.750	3.739*	สูง
28 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นพัฒนาแผน ระยะยาวของ องค์การบนพื้นฐาน การวิเคราะห์สภาพ แวดล้อมองค์กร	3.97	.839	-0.486	ปานกลาง	4.21	.726	3.634*	สูง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่				
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	
29	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นประเมินและ คัดเลือกกลยุทธ์ที่มี ความเหมาะสมกับ องค์การ	4.02	.799	0.574	ปานกลาง	4.06	.755	1.092	ปาน กลาง
	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.02	.719	0.780	ปานกลาง	4.17	.669	3.204*	สูง
30	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นนำกลยุทธ์ที่ จัดทำและคัดเลือก ไปปฏิบัติให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.96	.785	-0.844	ปานกลาง	4.14	.749	2.311*	สูง
31	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติในรูปแบบ ของโครงการ	4.09	.784	2.276*	สูง	4.21	.714	3.580*	สูง
	การควบคุมและ ประเมินผลกลยุทธ์	4.03	.768	0.996	ปานกลาง	4.14	.770	2.355*	สูง
32	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นติดตาม และประเมินผล การดำเนิน กลยุทธ์	4.03	.768	0.996	ปานกลาง	4.14	.770	2.355*	สูง
	รวม	4.02	.651	0.692	ปานกลาง	4.15	.652	2.932*	สูง

* P < .05

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.02 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ) ส่วน *กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่* ภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.15 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 2) ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ 3) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) ด้านการกำหนดกลยุทธ์องค์กร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.03, 3.99, 4.02 และ 4.02 ตามลำดับ ส่วน *กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่* เมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดกลยุทธ์องค์กร 2) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ และ 4) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.17, 4.17, 4.14 และ 4.13 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยเป็นรายชื่อ พบว่า 1) **ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร** *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นวิเคราะห์แรงผลักดันที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.05 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นคำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสมขององค์กรกับสภาวะแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.01 ส่วน *กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นคำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสมขององค์กรกับสภาวะแวดล้อม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.13 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นวิเคราะห์แรงผลักดันที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.12 2) **ด้านการกำหนดกลยุทธ์** *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.02 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.96 ส่วน *กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.27 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มี

ความเหมาะสมกับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.06 3) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในรูปแบบของโครงการ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.09 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นนำกลยุทธ์ที่จัดทำและคัดเลือกไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.96 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในรูปแบบของโครงการ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.21 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นนำกลยุทธ์ที่จัดทำและคัดเลือกไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.14 4) ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นติดตามและประเมินผลการดำเนินกลยุทธ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.03 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูง คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นติดตามและประเมินผลการดำเนินกลยุทธ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.14

ตารางที่ 4.5 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
ระบบประมวลผล	4.08	.704	2.425*	สูง	4.18	.772	2.884*	สูง
สวัสดิการสังคม								
33 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นนำระบบ ประมวลผลสวัสดิการ สังคมมาใช้ในการ บริหารงานสวัสดิการ สังคม	4.08	.709	2.444	ปานกลาง	4.19	.830	2.185*	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
34 ระบบประมวลผล สวัสดิการสังคมทำให้ การจัดบริการให้ ผู้สูงอายุรวดเร็วทันเวลา	4.08	.817	2.059	ปานกลาง	4.21	.789	3.342*	สูง
ระบบสารสนเทศ ผู้ให้บริการ	4.04	.743	1.064	ปานกลาง	4.20	.732	3.432*	สูง
35 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นนำระบบ สารสนเทศผู้ ให้บริการมาใช้เป็น ฐานข้อมูลในการ ให้บริการ	4.06	.836	1.585	ปานกลาง	4.23	.752	3.836*	สูง
36 ระบบสารสนเทศ ผู้ให้บริการทำ ให้การบริการและ ประสานงานรวดเร็วขึ้น	4.01	.779	0.327*	สูง	4.17	.816	2.625*	สูง
ระบบสารสนเทศ ประชาชน	4.06	.750	1.666	ปานกลาง	4.08	.793	1.352	ปานกลาง
37 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นนำระบบ สารสนเทศประชาชน มาใช้เป็นฐานข้อมูล กลางสำหรับ ผู้รับบริการ	4.05	.796	1.281	ปานกลาง	4.10	.857	1.442	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
38 ระบบสารสนเทศ ประชาชนทำ ให้การแลกเปลี่ยน และตรวจสอบข้อมูล สะดวก	4.07	.812	1.822	ปานกลาง	4.07	.803	1.130	ปานกลาง
ระบบสารสนเทศ ด้านเทคนิค	4.08	.686	2.179*	สูง	4.04	.735	0.701	ปานกลาง
39 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นนำระบบ สารสนเทศ ด้านเทคนิค (ระบบเครือข่าย) มา ใช้แลกเปลี่ยนข้อมูล	4.06	.723	1.835	ปานกลาง	3.99	.879	-0.094	ปานกลาง
40 ระบบสารสนเทศ ด้านเทคนิคทำให้ ติดต่อถึงกันได้ สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	4.10	.787	2.722	ปานกลาง	4.00	.819	0.000	ปานกลาง

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
ระบบการวางแผน								
การบริการฯ	4.03	.698	1.517	ปานกลาง	4.02	.813	0.355	ปานกลาง
41 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นนำระบบ สารสนเทศการ วางแผนการบริการ และโครงการมาใช้ เก็บข้อมูลโครงการ ที่ดำเนินการ	3.99	.738	-0.207*	สูง	4.03	.847	0.487	ปานกลาง
42 ระบบสารสนเทศ การวางแผน การบริการและ โครงการสามารถ ตรวจสอบติดตาม โครงการและ การให้บริการ	4.08	.817	2.059	ปานกลาง	4.04	.867	0.190	ปานกลาง
ระบบการจัดการทรัพยากร บุคคล	4.07	.714	2.179*	สูง	3.94	.802	-0.822	ปานกลาง
43 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นนำระบบ การจัดการทรัพยากร บุคคลมาใช้เป็น ฐานข้อมูลส่วนกลาง ของบุคลากร	4.04	.780	1.046*	สูง	3.93	.873	-0.945	ปานกลาง

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
44 ระบบการจัดการ ทรัพยากรบุคคล ทำให้การจัดการและ ฝึกอบรมบุคลากรมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	4.11	.794	2.819	ปานกลาง	3.95	.851	-0.581	ปานกลาง
ระบบการจัดการ สารสนเทศ	4.05	.689	1.517	ปานกลาง	4.14	.722	2.512*	สูง
45 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นนำระบบ การจัดการสารสนเทศ มาใช้ดึงข้อมูล จากระบบใน การจัดทำรายงาน	4.08	.765	2.201	ปานกลาง	4.23	.811	3.456*	สูง
46 ระบบการจัดการ สารสนเทศทำให้ การเข้าถึงข้อมูล มีความถูกต้องแม่นยำ	4.02	.754	0.541*	สูง	4.06	.841	0.980	ปานกลาง
รวม	4.06	.599	2.111*	สูง	4.09	.677	1.639	ปานกลาง

* P < .05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ ภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.06 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ) ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.09 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยจัดสรรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ

การสื่อสาร *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) ระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม 2) ระบบสารสนเทศด้านเทคนิค และ 3) ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.08, 4.08 และ 4.07 ตามลำดับ และ 4) ระบบสารสนเทศประชาชน 5) ระบบการจัดการสารสนเทศ 6) ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ และ 7) ระบบการวางแผนการบริการและโครงการ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.06, 4.05, 4.04 และ 4.03 ตามลำดับ *ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่* เมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า องค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ 2) ระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม และ 3) ระบบการจัดการสารสนเทศ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.20, 4.18 และ 4.14 ตามลำดับ และ 4) ระบบสารสนเทศประชาชน 5) ระบบสารสนเทศด้านเทคนิค 6) ระบบการวางแผนการบริการและโครงการ และ 7) ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.08, 4.04, 4.02 และ 3.94 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยเป็นรายชื่อ พบว่า 1) **ด้านระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม** *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า ทั้งสองรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์ประกอบรองท้องถิ่นนำระบบประมวลผลสวัสดิการสังคมมาใช้ในการบริหารงานสวัสดิการสังคม และระบบประมวลผลสวัสดิการสังคมทำให้การจัดบริการให้ผู้สูงอายุรวดเร็วทันเวลา มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.08 *ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ระบบประมวลผลสวัสดิการสังคมทำให้การจัดบริการให้ผู้สูงอายุรวดเร็วทันเวลา อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.21 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์ประกอบรองท้องถิ่นนำระบบประมวลผลสวัสดิการสังคมมาใช้ในการบริหารงานสวัสดิการสังคม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.19 2) **ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ** *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการทำให้การบริการและประสานงานรวดเร็วขึ้น อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.01 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์ประกอบรองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศผู้ให้บริการมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการให้บริการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.06 *ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์ประกอบรองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศผู้ให้บริการมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการให้บริการ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.23 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการทำให้การบริการและประสานงานรวดเร็วขึ้น อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.17 3) **ระบบสารสนเทศประชาชน** *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ระบบสารสนเทศประชาชนทำให้การแลกเปลี่ยนและตรวจสอบข้อมูลสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.07 และ

ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.93 7) ระบบการจัดการสารสนเทศ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ระบบการจัดการสารสนเทศทำให้การเข้าถึงข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.02 และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบการจัดการสารสนเทศมาใช้ดึงข้อมูลจากระบบในการจัดทำรายงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.08 ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบการจัดการสารสนเทศมาใช้ดึงข้อมูลจากระบบในการจัดทำรายงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.23 และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ระบบการจัดการสารสนเทศทำให้การเข้าถึงข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.06

ตารางที่ 4.6 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านสมรรถนะองค์กร

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.04	.728	1.332	ปานกลาง	4.28	.702	4.873*	สูง
47 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นให้บริการ ตามเป้าหมายและ มาตรฐานที่กำหนด	4.04	.819	1.121	ปานกลาง	4.34	.744	5.537*	สูง
48 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นปรับปรุง พัฒนากระบวนการ ปฏิบัติงานให้ มีคุณภาพ และ ประสิทธิภาพสูงสุด	4.05	.776	1.314	ปานกลาง	4.22	.756	3.597*	สูง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	4.06	.765	1.567	ปานกลาง	4.32	.732	5.346*	สูง
49 องค์การปกครอง ท้องถิ่นดำเนินงาน บนหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย	4.09	.861	2.251*	สูง	4.32	.768	5.149*	สูง
50 องค์การปกครอง ท้องถิ่นมุ่งประโยชน์ ของประชาชน สังคม ประเทศชาติ	4.02	.805	0.570	ปานกลาง	4.31	.785	4.938*	สูง
ความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน	4.01	.809	0.441	ปานกลาง	4.24	.815	3.639*	สูง
51 องค์การปกครอง ท้องถิ่นสร้าง ความเข้าใจในระบบ และมาตรฐานการ ทำงานเพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	4.01	.809	0.441	ปานกลาง	4.24	.815	3.639*	สูง
การบริการเป็นเลิศ	4.08	.747	2.116*	สูง	4.23	.770	3.694*	สูง
52 องค์การปกครอง ท้องถิ่นให้บริการ ด้วยความใส่ใจใน ความต้องการที่ แท้จริงของผู้สูงอายุ	4.10	.813	2.635*	สูง	4.19	.838	2.754*	สูง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่				
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	
53	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นให้บริการ โดยมุ่งประโยชน์ และความพึงพอใจ ของผู้สูงอายุอย่าง แท้จริง	4.05	.825	1.236	ปานกลาง	4.27	.774	4.367*	สูง
	การทำงานเป็นทีม	4.07	.745	2.055*	สูง	4.20	.833	2.921*	สูง
54	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นสร้าง จิตสำนึก ความสามัคคี ร่วมใจ ปฏิบัติหน้าที่	4.08	.819	2.118*	สูง	4.23	.830	3.477*	สูง
55	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายร่วมกัน	4.06	.805	1.648	ปานกลาง	4.16	.899	2.201*	สูง
	รวม	4.05	.666	1.692	ปานกลาง	4.25	.720	4.329*	สูง

* P < .05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านสมรรถนะ *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.05 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ) ส่วน*กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่* ภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.25 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านสมรรถนะ *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) การบริการเป็นเลิศ และ

2) การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.08 และ 4.07 และ 3) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 5) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.06, 4.04 และ 4.01 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ เมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านสมรรถนะ พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ และ 5) การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.32, 4.28, 4.24, 4.23 และ 4.20 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยเป็นรายข้อ พบว่า 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.05 และ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.04 ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.34 และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.22 2) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นดำเนินงานบนหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.09 และ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.02 ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นดำเนินงานบนหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.32 และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.31 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นสร้างความเข้าใจในระบบ และมาตรฐานการทำงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.01 ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูง คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นสร้างความเข้าใจในระบบ และมาตรฐานการทำงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.24 อยู่ในระดับสูง 4) การบริการเป็นเลิศ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการด้วย

ความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.10 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการโดยมุ่งประโยชน์ และความพึงพอใจของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.05 ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการโดยมุ่งประโยชน์ และความพึงพอใจของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.27 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.19 5) การทำงานเป็นทีม กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นสร้างจิตสำนึกความสามัคคี ร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.08 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.06 ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นสร้างจิตสำนึก ความสามัคคี ร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.23 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.16

ตารางที่ 4.7 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านการมีส่วนร่วม

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.09	.682	2.597*	สูง	4.14	.672	2.635	สูง
56 องค์กรปกครองท้องถิ่นค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น	4.09	.767	2.326*	สูง	4.06	.782	1.054	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่				
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	
57	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นค้นหา ทางเลือกที่เป็นไปได้ ในการปฏิบัติ	4.14	.778	3.673*	สูง	4.08	.793	1.352	ปานกลาง
58	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นค้นหา ความต้องการที่ แท้จริงของผู้สูงอายุ	4.11	.839	2.613*	สูง	4.17	.782	2.740*	สูง
59	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดลำดับ ความสำคัญของ โครงการที่ ดำเนินการ	4.01	.793	0.322	ปานกลาง	4.25	.738	4.131*	สูง
การมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ		4.07	.664	2.086*	สูง	4.26	.614	5.234*	สูง
60	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นดำเนินการ ตามโครงการและ แผนงานที่กำหนด	4.04	.793	1.158	ปานกลาง	4.31	.710	5.343*	สูง
61	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นสนับสนุน ด้านทรัพยากร ด้านการบริหาร และการประสาน ความร่วมมือ	4.07	.796	1.859	ปานกลาง	4.21	.742	3.444*	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่				
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	
62	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นทำให้เกิด ความรู้สึกลงในการ เป็นเจ้าของกิจกรรม และผลงาน	4.07	.815	1.814	ปานกลาง	4.24	.708	4.194*	สูง
63	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์	4.08	.733	2.295*	สูง	4.29	.704	5.036*	สูง
64	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นให้ ความสำคัญกับ ผลประโยชน์เชิง ปริมาณและเชิง คุณภาพ	4.02	.725	0.703	ปานกลาง	4.25	.731	4.283*	สูง
65	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นพิจารณา ถึงการกระจาย ผลประโยชน์ ของกลุ่ม	3.98	.755	-0.473	ปานกลาง	4.14	.749	2.311*	สูง

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
66	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นคำนึงถึง ผลประโยชน์ที่เป็น คุณและโทษต่อ บุคคลและสังคม							
	4.02	.782	0.587	ปานกลาง	4.19	.870	2.653*	สูง
การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.09	.682	2.597*	สูง	4.14	.672	2.635	สูง
67	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการรับ ผลประโยชน์ จากการดำเนินงาน							
	4.00	.814	0.125	ปานกลาง	4.06	.865	0.953	ปานกลาง
การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	3.99	.719	-0.177	ปานกลาง	4.06	.740	1.058	ปานกลาง
68	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการวัดและ ประเมินผล การดำเนินงาน							
	3.97	.781	-0.522	ปานกลาง	4.10	.777	1.697	ปานกลาง
69	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นค้นหาข้อดี ข้อเสีย และ แนวทางแก้ไข การทำงาน							
	4.00	.803	0.191	ปานกลาง	4.02	.863	0.286	ปานกลาง
รวม	4.04	.603	1.332	ปานกลาง	4.16	.610	3.182*	สูง

* P < .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านการมีส่วนร่วม *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.04 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ) ส่วน *กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่* ภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.16 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านการมีส่วนร่วม *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.09 และ 4.07 และ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.00 และ 3.99 ส่วน *กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่* เมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.26, 4.16 และ 4.14 และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.06

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยเป็นรายชื่อ พบว่า 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค้นหาทางเลือกที่เป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.14 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดลำดับความสำคัญของโครงการที่ดำเนินการให้ผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.01 ส่วน *กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดลำดับความสำคัญของโครงการที่ดำเนินการให้ผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.25 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.06 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.08 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามโครงการและแผนงานที่กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.04 ส่วน *กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามโครงการและแผนงานที่กำหนด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.31 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย

เป็น 4.29 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญกับผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และองค์กรปกครองท้องถิ่นคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เป็นคุณและโทษต่อบุคคลและสังคม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.02 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.00 ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญกับผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.25 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.06 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นค้นหาข้อดี ข้อเสีย และแนวทางแก้ไขการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.00 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.97 ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.10 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นค้นหาข้อดี ข้อเสีย และแนวทางแก้ไขการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.02



ตารางที่ 4.8 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล	4.09	.668	2.661*	สูง	4.11	.649	2.207*	สูง
70 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ	4.14	.782	3.717*	สูง	4.12	.928	1.599	ปานกลาง
71 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการตรวจสอบสุขภาพที่บ้านสำหรับผู้สูงอายุ	4.15	.786	3.895*	สูง	3.99	.856	-0.096	ปานกลาง
72 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการประจำปีสำหรับผู้สูงอายุ	4.10	.841	2.366*	สูง	4.14	.852	2.033*	สูง
73 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการให้คำแนะนำสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ	4.11	.860	2.668*	สูง	4.13	.873	1.889	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่				
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	
74	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดบริการ ให้ความรู้ด้าน สุขภาพให้ผู้ดูแล ผู้สูงอายุ	4.09	.815	2.253*	สูง	4.27	.690	4.899*	สูง
75	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดบริการ ทางการแพทย์ ที่มีความสะดวก รวดเร็วเป็นพิเศษ สำหรับผู้สูงอายุ	4.04	.795	1.091	ปานกลาง	4.16	.844	2.344*	สูง
76	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดบริการ ช่วยเหลือค่า รักษาพยาบาล และ การประกันสุขภาพ สำหรับผู้สูงอายุ	4.00	.815	0.188	ปานกลาง	3.93	.952	-0.779	ปานกลาง
77	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดบริการ กายภาพบำบัด สำหรับผู้สูงอายุ	4.05	.831	1.350	ปานกลาง	4.17	.830	2.482*	สูง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
ด้านรายได้	4.04	.711	1.147	ปานกลาง	3.82	.788	-2.667*	สูง
78 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัด สวัสดิการ ด้านรายได้สำหรับ ผู้สูงอายุที่ยากจน	4.10	.797	2.558*	สูง	3.82	1.130	-1.823	ปานกลาง
79 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดตั้ง กองทุนส่งเสริม สวัสดิการ กองทุน ดำรงเลี้ยงชีพ ผู้สูงอายุ	3.96	.851	-0.719	ปานกลาง	3.55	1.335	-4.076*	สูง
80 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดบริการ เบี้ยยังชีพสำหรับ ผู้สูงอายุ	4.10	.863	2.363*	สูง	4.40	.756	6.543*	สูง
81 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นช่วยเหลือ ค่าครองชีพ ประจำวันผู้สูงอายุ	3.98	.836	-0.244	ปานกลาง	3.51	1.251	-4.679*	สูง
ด้านที่พักอาศัย	3.96	.725	-0.985	ปานกลาง	3.46	1.00	-6.529*	สูง
82 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดบริการ บ้านพักคนชรา สำหรับผู้สูงอายุ	3.88	.887	-2.587*	สูง	3.69	1.441	-2.575*	สูง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
83 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดบริการ เครื่องนุ่งห่ม สำหรับผู้สูงอายุ	3.90	.828	-2.219*	สูง	3.22	1.437	-9.542*	สูง
84 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดบริการ ที่พักใน สถานพยาบาล สำหรับผู้สูงอายุ ที่ต้องรักษาต่อเนื่อง เป็นประจำ	4.02	.807	0.632	ปานกลาง	3.44	1.340	-5.046*	สูง
85 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดบริการ ครอบครัวอุปการะ สำหรับผู้สูงอายุ	4.03	.871	0.879	ปานกลาง	3.48	1.341	-4.673*	สูง
ด้านนันทนาการ	4.06	.714	1.905	ปานกลาง	4.05	.903	0.791	ปานกลาง
86 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดตั้งชมรม หรือสโมสร ผู้สูงอายุเพื่อพบปะ สังสรรค์พักผ่อน ออกกำลังกาย และ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร	4.08	.804	2.092*	สูง	3.95	1.090	-0.454	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่				
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	
87	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดตั้ง ศูนย์บริการผู้สูงอายุ เพื่อให้คำปรึกษา กับผู้สูงอายุและ สมาชิก ในครอบครัว	4.07	.814	1.755	ปานกลาง	4.10	1.034	1.276	ปานกลาง
88	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดบริการ กิจกรรม นันทนาการสำหรับ ผู้สูงอายุ ด้านความมั่นคง	4.04	.798	1.215	ปานกลาง	4.10	.994	1.328	ปานกลาง
	ทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง	4.01	.634	0.469	ปานกลาง	3.74	.892	-3.464*	สูง
89	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นสนับสนุน การศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพ ของผู้สูงอายุ และ ผู้ดูแลผู้สูงอายุ	4.02	.797	0.640	ปานกลาง	4.13	.948	1.740	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
90	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดบริการ อำนวยความสะดวก และความปลอดภัย สำหรับผู้สูงอายุ							
	4.10	.784	2.601	สูง	4.03	.989	0.417	ปานกลาง
91	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดบริการ ฉาบพูนกิจ สงเคราะห์สำหรับผู้ สูงอายุ							
	4.04	.788	1.230	ปานกลาง	3.45	1.288	-5.120*	สูง
92	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดบริการ ลดหย่อนภาษีเงิน ได้ให้แก่บุตรที่เลี้ยง ดูผู้สูงอายุที่เป็น บุพการี							
	3.97	.813	0.627	ปานกลาง	3.36	1.379	-5.620*	สูง
93	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดให้มี กฎหมายและแนว ปฏิบัติในการ ช่วยเหลือ คู่สมรส พิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ							
	3.98	.815	-0.313	ปานกลาง	3.67	1.205	-3.283*	สูง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่				
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	
94	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นส่งเสริม ผู้สูง อายุอยู่กับ ครอบครัวจนวาระ สุดท้าย	3.95	.814	-1.190	ปานกลาง	3.80	1.154	-2.000*	สูง
	ด้านการสร้างบริการและ เครือข่ายเกื้อหนุน	4.03	.730	0.909	ปานกลาง	4.05	.821	0.823	ปานกลาง
95	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดตั้งศูนย์ เอนกประสงค์ หรือ ศูนย์ดูแลสำหรับ ผู้สูงอายุ	3.99	.798	-0.128	ปานกลาง	4.12	.995	1.575	ปานกลาง
96	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดบริการ ชุมชนเคลื่อนที่ สำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในพื้นที่ ห่างไกล	4.01	.828	0.431	ปานกลาง	3.91	.940	-1.053	ปานกลาง
97	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นจัดระบบ เฝ้าระวัง เกื้อกูล และ ดูแลสำหรับ ผู้สูงอายุ	4.00	.811	0.126	ปานกลาง	4.00	.947	0.087	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
98 องค์การปกครอง ท้องถิ่นจัดให้มี อาสาสมัครดูแล ผู้สูงอายุในชุมชน	4.08	.827	1.911	ปานกลาง	4.13	.969	1.701	ปานกลาง
99 องค์การปกครอง ท้องถิ่นสนับสนุน ให้ผู้สูงอายุมี เครือข่ายช่วยเหลือ ซึ่งสนับสนุนกัน และกัน	4.07	1.687	0.816	ปานกลาง	4.08	.943	1.137	ปานกลาง
รวม	4.03	.609	1.149	ปานกลาง	3.87	.629	-2.358*	สูง

* P < .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านมาตรฐานการจัดบริการเพื่อสงเคราะห์ผู้สูงอายุ *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.03 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ) ส่วน *กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่* ภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.87 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านมาตรฐานการจัดบริการเพื่อสงเคราะห์ผู้สูงอายุ *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.09 และ 2) ด้านนันทนาการ 3) ด้านรายได้ 4) ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน 5) ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง และ 6) ด้านที่พักอาศัย อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.06, 4.04, 4.03, 4.01 และ 3.96 ส่วน *กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่* พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบ

ของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล 2) ด้านรายได้ 3) ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง 4) ด้านที่พักอาศัย อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.11, 3.82, 3.74 และ 3.46 ตามลำดับ และ 5) ด้านนันทนาการ และ 6) ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.05 เท่ากันทั้งสองด้าน

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยเป็นรายชื่อ พบว่า 1) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการตรวจสุขภาพที่บ้านสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.15 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการช่วยเหลือคำปรึกษาพยาบาล และการประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.00 *ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการให้ความรู้ด้านสุขภาพให้ผู้ดูแลผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.27 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการช่วยเหลือคำปรึกษาพยาบาล และการประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.93 2) ด้านรายได้ *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดสวัสดิการด้านรายได้สำหรับผู้สูงอายุ ที่ยากจน และองค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.10 เท่ากันทั้งสองรายชื่อ และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.96 *ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.40 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดสวัสดิการด้านรายได้สำหรับผู้สูงอายุที่ยากจน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.82 3) ด้านที่พักอาศัย *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการเครื่องนุ่งห่มสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.90 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการครอบครัวอุปการะสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.03 *ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูง คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการบ้านพักคนชราสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.69 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการเครื่องนุ่งห่มสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.22 4) ด้านนันทนาการ *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งชมรมหรือสโมสรสำหรับผู้สูงอายุ

เพื่อพบปะสังสรรค์ พักผ่อน ออกกำลังกาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.08 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการกิจกรรมนันทนาการสำหรับสูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.04 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งศูนย์บริการผู้สูงอายุเพื่อให้คำปรึกษากับผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัว และองค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการกิจกรรมนันทนาการสำหรับสูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.10 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งชมรมหรือสโมสรผู้สูงอายุเพื่อพบปะสังสรรค์ พักผ่อน ออกกำลังกาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.95 5) ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยสำหรับสูงอายุ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.10 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นส่งเสริมผู้สูงอายุอยู่กับครอบครัวจนวาระสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.95 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นส่งเสริมผู้สูงอายุอยู่กับครอบครัวจนวาระสุดท้าย อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.80 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยสำหรับสูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.03 6) ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดให้มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.08 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งศูนย์เอนกประสงค์ หรือศูนย์ดูแลสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.99 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดให้มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในชุมชน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.13 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการชุมชนเคลื่อนที่สำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.91

ตารางที่ 4.9 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านประสิทธิผลองค์กร

รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่			
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales				เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales			
	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล	\bar{X}	S.D	t-value	แปลผล
การให้บริการอย่าง เสมอภาค	4.10	.759	2.822*	สูง	4.29	.853	4.252*	สูง
100 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นให้บริการ ด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียม	4.13	.842	3.211*	สูง	4.28	.891	3.886*	สูง
101 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นให้บริการบน มาตรฐานเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยก	4.08	.805	1.964*	สูง	4.31	.882	4.301*	สูง
การให้บริการที่ตรงเวลา	4.05	.744	1.370	ปานกลาง	4.21	.855	2.987*	สูง
102 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นให้บริการที่ ตรงเวลา	4.02	.825	0.680	ปานกลาง	4.16	.906	2.183*	สูง
103 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นให้บริการ สร้างความพึงพอใจ ให้ผู้สูงอายุ	4.07	.815	1.814	ปานกลาง	4.25	.884	3.544*	สูง
การให้บริการอย่างเพียงพอ	4.06	.731	1.815	ปานกลาง	4.19	.859	2.784*	สูง
104 องค์กรปกครอง ท้องถิ่นมีจำนวนการ ให้บริการที่เพียงพอ	4.05	.815	1.377	ปานกลาง	4.23	.886	3.257*	สูง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

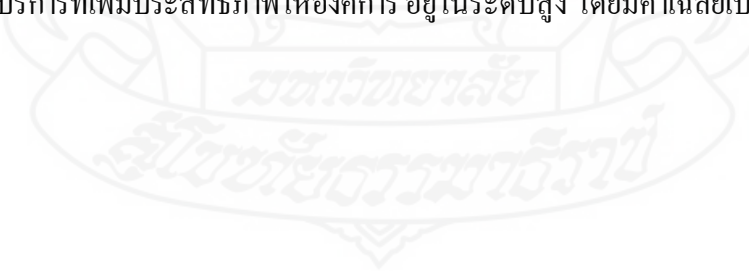
รายการ	ประชาชนผู้สูงอายุ				ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่				
	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales		t-value	แปลผล	เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales		t-value	แปลผล	
	\bar{X}	S.D			\bar{X}	S.D			
105	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นสถานที่ใน การให้บริการมีความ เหมาะสม ยุติธรรม การให้บริการอย่างต่อเนื่อง	4.07	.797	1.919	ปานกลาง	4.15	.943	2.031*	สูง
106	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นให้บริการ ที่มีความสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	4.06	.746	1.640	ปานกลาง	4.23	.882	3.179*	สูง
107	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นให้บริการ โดยยึดประโยชน์ของ ผู้สูงอายุเป็นหลัก	4.09	.855	2.146*	สูง	4.24	.925	3.207*	สูง
108	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นมีการปรับปรุง คุณภาพผลการ ปฏิบัติงานให้ดีกว่าเดิม	4.08	.749	2.145*	สูง	4.19	.874	2.641*	สูง
109	องค์กรปกครอง ท้องถิ่นให้บริการที่ เพิ่มประสิทธิภาพให้ องค์กร	4.04	.796	1.153	ปานกลาง	4.21	.893	2.863*	สูง
	รวม	4.07	.670	2.186*	สูง	4.22	.823	3.325*	สูง

* P < .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านประสิทธิผล *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* ภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.07 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (เกณฑ์ 80% หรือ 4/5 ของ 5 Scales ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วน*กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่* ภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.22 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านประสิทธิผล *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค และ 2) การให้บริการอย่างก้าวหน้า อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.10 และ 4.08 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และ 5) การให้บริการที่ตรงเวลา อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.06, 4.05 และ 4.05 ตามลำดับ ส่วน*กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่* พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค 2) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 3) การให้บริการที่ตรงเวลา 4) การให้บริการอย่างก้าวหน้า และ 5) การให้บริการอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.29, 4.23, 4.21, 4.19 และ 4.19

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยเป็นรายชื่อ พบว่า 1) ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.13 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการบนมาตรฐานเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.08 ส่วน*กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการบนมาตรฐานเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.31 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.28 2) ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการสร้างความพึงพอใจให้ผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.07 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการที่ตรงเวลา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.02 ส่วน*กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการสร้างความพึงพอใจให้ผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.25 และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการที่ตรงเวลา อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.16 3) ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ *กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ* พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสถานที่ในการให้บริการ

มีความเหมาะสม ยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.07 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นมีจำนวนการให้บริการที่เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.05 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นมีจำนวนการให้บริการที่เพียงพอ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.23 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นสถานที่ในการให้บริการมีความเหมาะสม ยุติธรรม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.15 4) ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการโดยยึดประโยชน์ของผู้สูงอายุเป็นหลัก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.09 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการที่มีความสม่ำเสมอต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.03 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการโดยยึดประโยชน์ของผู้สูงอายุเป็นหลัก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.24 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการที่มีความสม่ำเสมอต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.21 และ 5) ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการที่เพิ่มประสิทธิภาพให้องค์การ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.11 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นมีการปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานให้ดีกว่าเดิม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.04 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นมีการปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานให้ดีกว่าเดิม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.21 และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการที่เพิ่มประสิทธิภาพให้องค์การ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.17

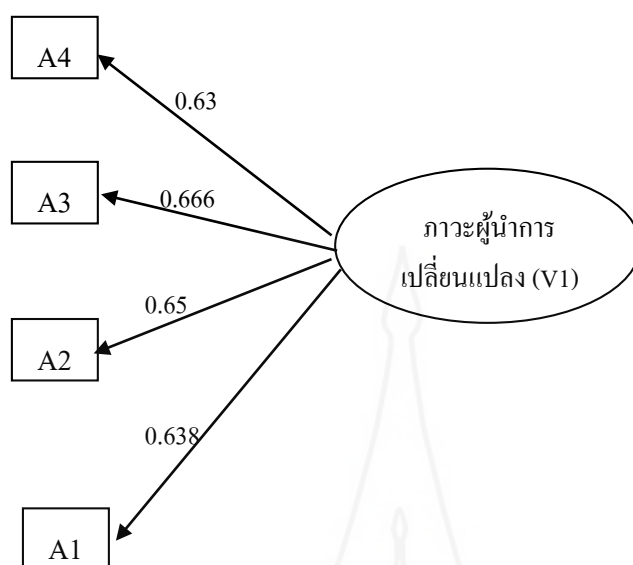


3. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 “เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละปัจจัยคัดสรรรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง”

3.1 กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

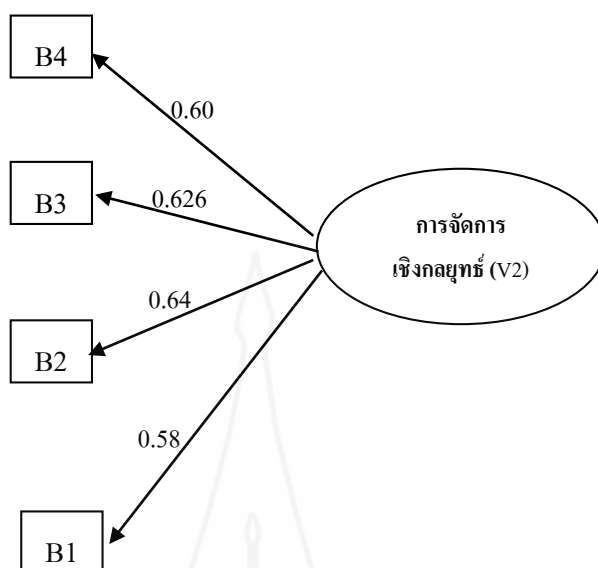
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละปัจจัยคัดสรรรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ประชาชนผู้สูงอายุ [ตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย] โดยการพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไปเป็นองค์ประกอบสำคัญ (Crucial Component) พบว่า

1. ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ บาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) และ เบรินน์ (Burns, 1987, pp. 55-80) ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ใช้สัญลักษณ์ A1) (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ใช้สัญลักษณ์ A2) (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (ใช้สัญลักษณ์ A3) (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ใช้สัญลักษณ์ A4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.63, 0.65, 0.66 และ 0.63 ตามลำดับ ซึ่งเป็นเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 4.2



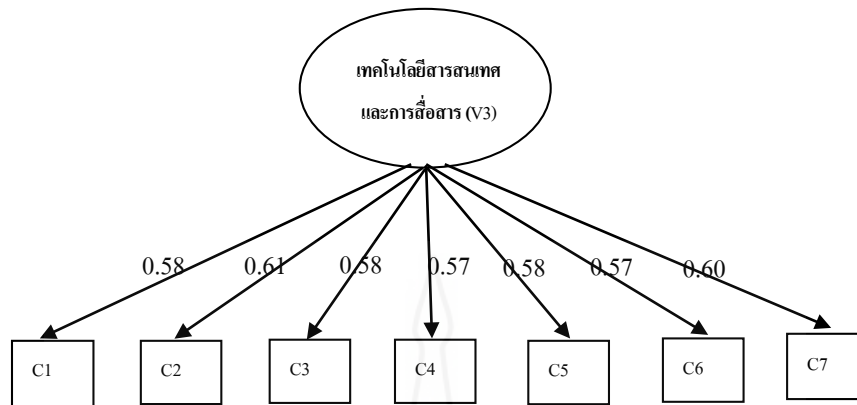
ภาพที่ 4.2 องค์ประกอบสำคัญด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

2. ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ เดส และ มิลเลอร์ (Dess and Miller, 1993), วีเลน และ ฮังเกอร์ (Whelen and Hunger, 2002), ทอมสัน และ สตรีคแลนด์ (Thompson and Strickland, 1995), วีลริช (Weihrich, 1990) ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (ใช้สัญลักษณ์ B1) (2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (ใช้สัญลักษณ์ B2) (3) ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (ใช้สัญลักษณ์ B3) และ (4) ด้านการประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์ (ใช้สัญลักษณ์ B4) (มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.58, 0.64, 0.62 และ 0.60 ตามลำดับ ซึ่งในภาพรวมองค์ประกอบทั้งหมดเป็นองค์ประกอบสำคัญทุกด้าน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 4.3



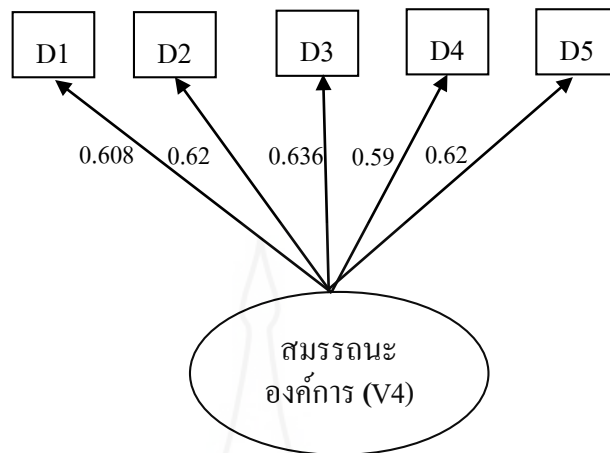
ภาพที่ 4.3 องค์กรประกอบสำคัญด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

3. ตัวแปรแฝงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ ศรีศักดิ์ จามรมาน (2549) ทั้ง 7 องค์กรประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์กรประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม (ใช้สัญลักษณ์ C1) (2) ด้านระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ (ใช้สัญลักษณ์ C2) (3) ด้านระบบสารสนเทศประชาชน (ใช้สัญลักษณ์ C3) (4) ด้านระบบสารสนเทศด้านเทคนิค (ใช้สัญลักษณ์ C4) (5) ด้านระบบการวางแผนการบริการและโครงการ (ใช้สัญลักษณ์ C5) (6) ด้านระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล (ใช้สัญลักษณ์ C6) และ (7) ด้านระบบการจัดการสารสนเทศ (C7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.58, 0.61, 0.58, 0.57, 0.58, 0.57 และ 0.60 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 4.4



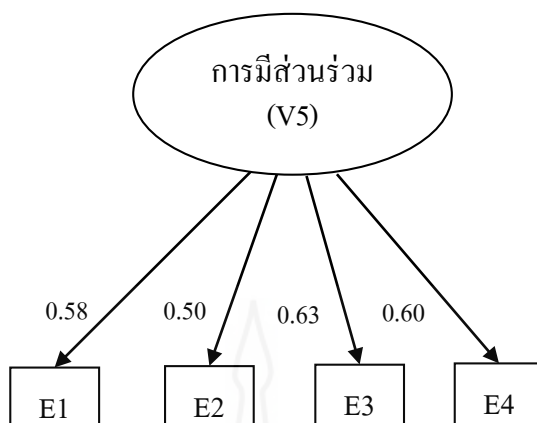
ภาพที่ 4.4 องค์ประกอบสำคัญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการสื่อสารตามแบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

4. ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะองค์กร โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ โบยาตซีส (Boyatzis, 1999), ซีเวลล์ (Zwell, 2000), สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2557) ทั้ง 5 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ใช้สัญลักษณ์ D1) (2) ด้านการบริการที่ดี (ใช้สัญลักษณ์ D2) (3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (ใช้สัญลักษณ์ D3) (4) ด้านจริยธรรม (ใช้สัญลักษณ์ D4) และ (5) ด้านความร่วมมือร่วมใจ (ใช้สัญลักษณ์ D5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.60, 0.62, 0.63, 0.59 และ 0.62 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 4.5



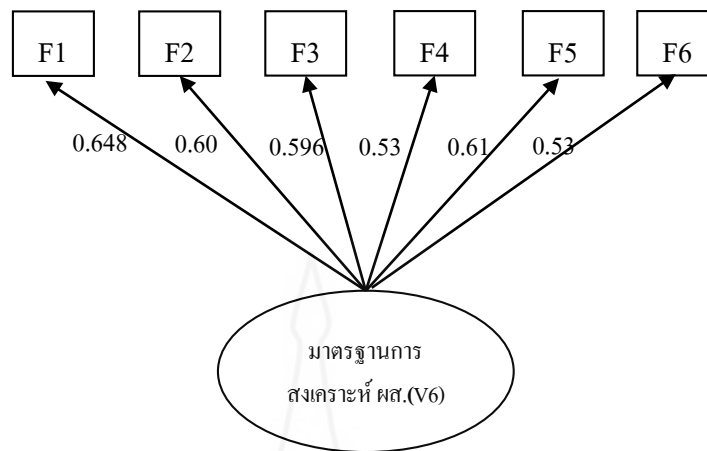
ภาพที่ 4.5 องค์ประกอบสำคัญด้านสมรรถนะองค์การตามแบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

5. ตัวแปรแฝงด้านการมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ โคเฮน และฮัพฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1980) เซนเทนเดอร์ (Szentendre), โกวิทช์ พวงงาม (2545), อภิญา กังสนรักษ์ (2544) และ อคิน รพีพัฒน์ (2547) ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบ สำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมีส่วนร่วมการวางแผน (ใช้สัญลักษณ์ E1) (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (ใช้สัญลักษณ์ E2) (3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (ใช้สัญลักษณ์ E3) และ (4) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.58, 0.50, 0.63 และ 0.60 ตามลำดับ ซึ่งเป็นเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 4.6



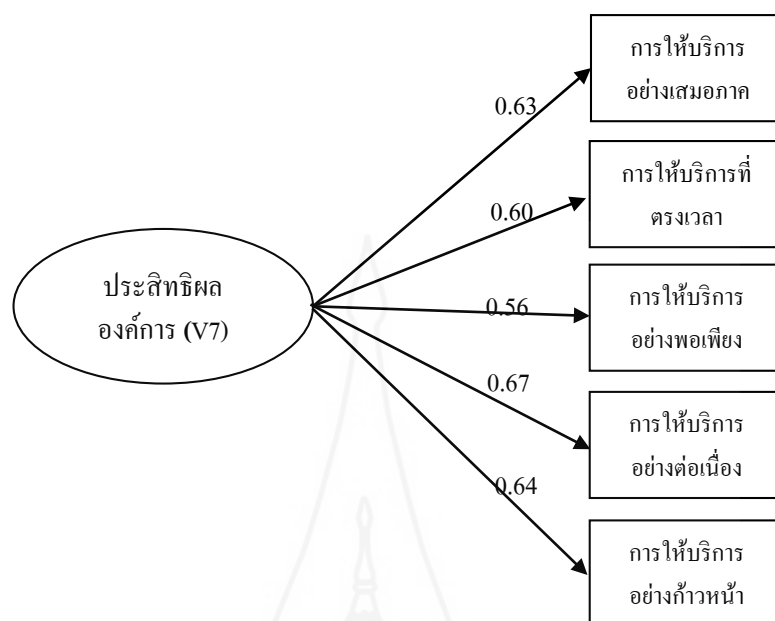
ภาพที่ 4.6 องค์ประกอบสำคัญด้านการมีส่วนร่วมตามแบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

6. ตัวแปรแฝงด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2557) ทั้ง 6 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) มาตรฐานด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล (ใช้สัญลักษณ์ F1) (2) มาตรฐานด้านรายได้ (ใช้สัญลักษณ์ F2) (3) มาตรฐานด้านที่พักอาศัย (ใช้สัญลักษณ์ F3) (4) มาตรฐานด้านนันทนาการ (ใช้สัญลักษณ์ F4) (5) มาตรฐานด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง (ใช้สัญลักษณ์ F5) และ (6) มาตรฐานด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน (ใช้สัญลักษณ์ F6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.64, 0.60, 0.59, 0.53, 0.61 และ 0.53 ตามลำดับ ซึ่งเป็นเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 4.7



ภาพที่ 4.7 องค์ประกอบสำคัญด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

7. ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 5 ตัว คือ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค 2) การให้บริการที่ตรงเวลา 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีของ มิลเลท (Millett, 1954), โรบบิน (Robbins, 1987) และ เอตซियोนี (Etzioni, 1964) ทั้ง 5 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค (ใช้สัญลักษณ์ G1) (2) ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา (ใช้สัญลักษณ์ F2) 3) ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ (ใช้สัญลักษณ์ G3) 4) ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (ใช้สัญลักษณ์ G4) และ (5) ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า (ใช้สัญลักษณ์ G5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.63, 0.60, 0.56, 0.67 และ 0.64 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 4.8

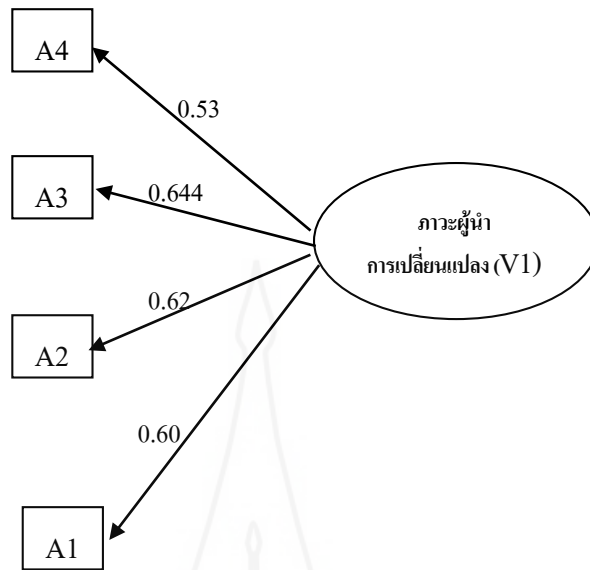


ภาพที่ 4.8 องค์ประกอบสำคัญด้านคุณภาพชีวิตตามแบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

3.2 กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

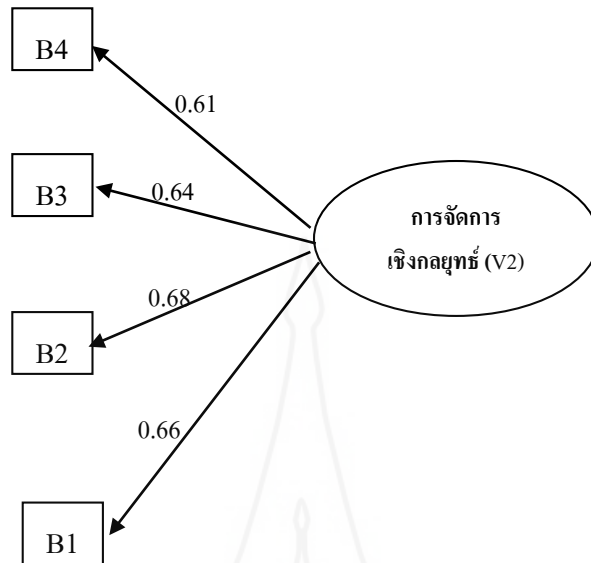
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละปัจจัยคัดสรรรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย [ตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย] กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไปเป็นองค์ประกอบสำคัญ (Crucial Component) พบว่า

1. ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ บาส และ อวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994) และ เบรินน์ (Burns, 1987, pp. 55-80) ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ใช้สัญลักษณ์ A1) (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ใช้สัญลักษณ์ A2) (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (ใช้สัญลักษณ์ A3) (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ใช้สัญลักษณ์ A4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.60, 0.62, 0.64 และ 0.53 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 4.9



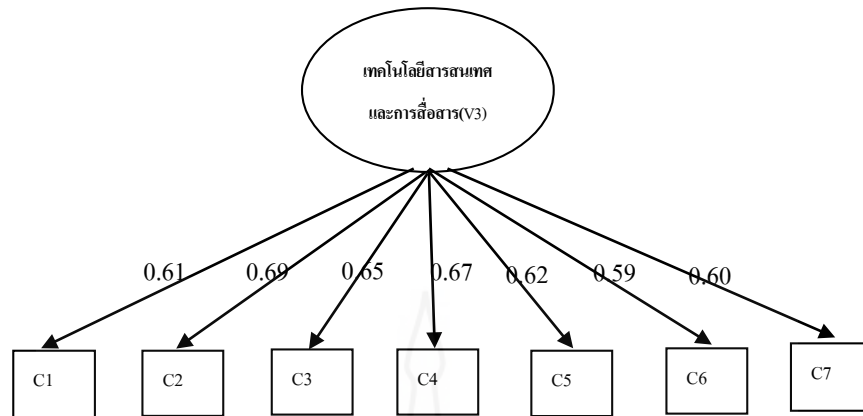
ภาพที่ 4.9 องค์ประกอบสำคัญด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ เดส และ มิลเลอร์ (Dess and Miller, 1993), วีเลน และ ฮังเกอร์ (Whelen and Hunger, 2002), ทอมสัน และ สตรีคแลนด์ (Thompson and Strickland, 1995), วีลริช (Wehrich, 1990) ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (ใช้สัญลักษณ์ B1) (2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (ใช้สัญลักษณ์ B2) (3) ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (ใช้สัญลักษณ์ B3) และ (4) ด้านการประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์ (ใช้สัญลักษณ์ B4) (มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.66, 0.68, 0.64 และ 0.61 ตามลำดับ ซึ่งในภาพรวมองค์ประกอบทั้งหมดเป็นองค์ประกอบสำคัญทุกด้าน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 4.10



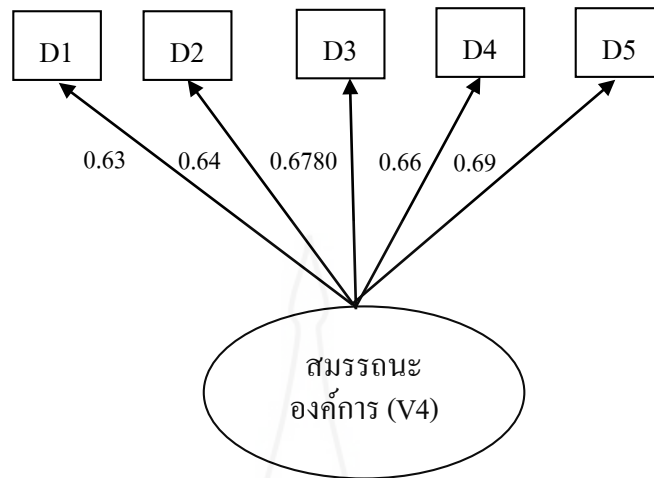
ภาพที่ 4.10 องค์กรประกอบสำคัญด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ตัวแปรแฝงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ ศรีศักดิ์ จามรมาน (2549) ทั้ง 7 องค์กรประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นองค์กรประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม (ใช้สัญลักษณ์ C1) (2) ด้านระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ (ใช้สัญลักษณ์ C2) (3) ด้านระบบสารสนเทศประชาชน (ใช้สัญลักษณ์ C3) (4) ด้านระบบสารสนเทศด้านเทคนิค (ใช้สัญลักษณ์ C4) (5) ด้านระบบการวางแผนการบริการและโครงการ (ใช้สัญลักษณ์ C5) (6) ด้านระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล (ใช้สัญลักษณ์ C6) และ (7) ด้านระบบการจัดการสารสนเทศ (C7) มีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.61, 0.69, 0.65, 0.67, 0.62, 0.59 และ 0.60 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 4.11



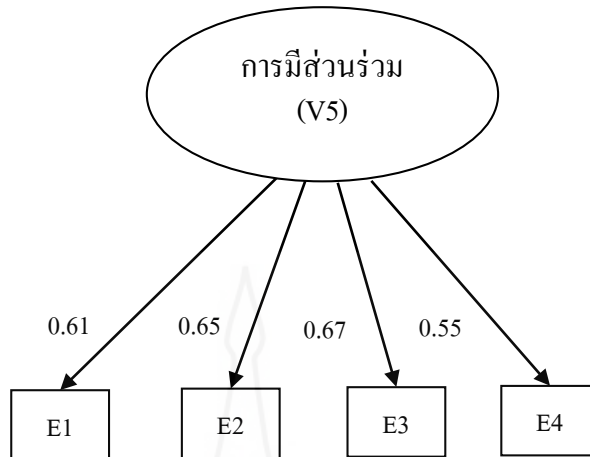
ภาพที่ 4.11 องค์ประกอบสำคัญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตามแบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะองค์กร โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ โบยาสซีส (Boyatzis, 1999), ซีเวลล์ (Zwell, 2000), สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2557) ทั้ง 5 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ใช้สัญลักษณ์ D1) (2) ด้านการบริการที่ดี (ใช้สัญลักษณ์ D2) (3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (ใช้สัญลักษณ์ D3) (4) ด้านจริยธรรม (ใช้สัญลักษณ์ D4) และ (5) ด้านความร่วมมือร่วมใจ (ใช้สัญลักษณ์ D5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.63, 0.64, 0.67, 0.66 และ 0.69 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 4.12



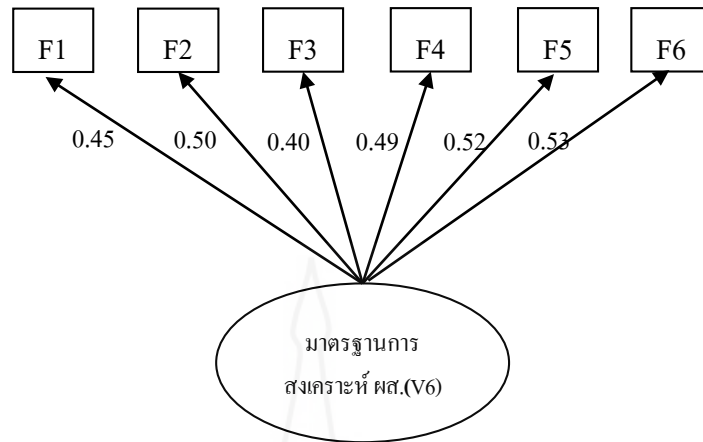
ภาพที่ 4.12 องค์ประกอบสำคัญด้านสมรรถนะองค์กรตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. ตัวแปรแฝงด้านการมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1980) เซนเทนเดอร์ (Szentendre), โกวิทช์ พวงงาม (2545), อภิญญา กังสนรักษ์ (2544) และ อकिन รพีพัฒน์ (2547) ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมีส่วนร่วมการวางแผน (ใช้สัญลักษณ์ E1) (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (ใช้สัญลักษณ์ E2) (3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (ใช้สัญลักษณ์ E3) และ (4) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.61, 0.65, 0.67 และ 0.55 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 4.13



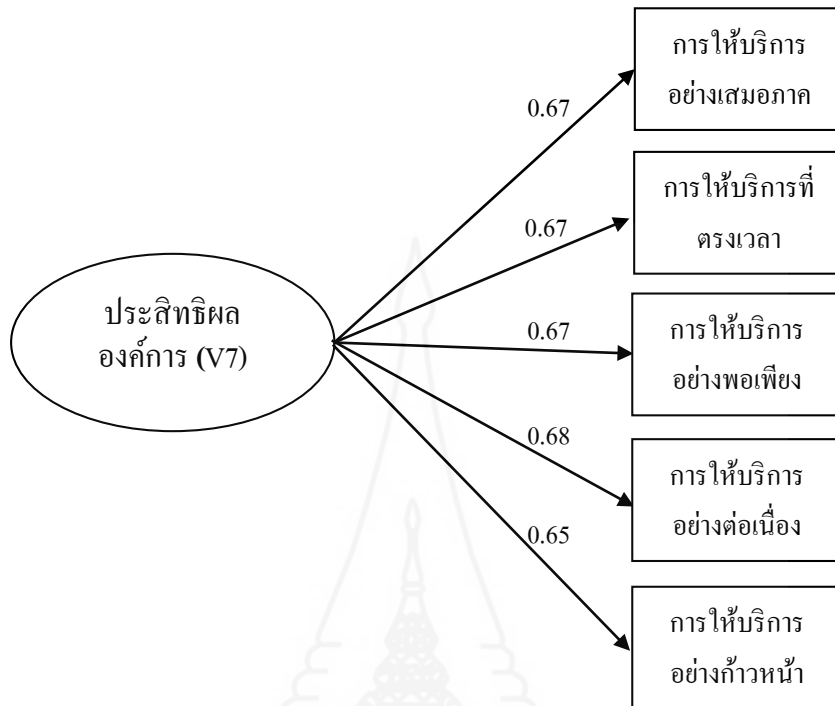
ภาพที่ 4.13 องค์ประกอบสำคัญด้านการมีส่วนร่วมตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบ
การบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ตัวแปรแฝงด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2557) ทั้ง 6 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญ
เชิงยืนยัน คือ (1) มาตรฐานด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล (ใช้สัญลักษณ์ F1) (2) มาตรฐานด้าน
รายได้ บริการตรวจสุขภาพที่บ้าน (ใช้สัญลักษณ์ F2) (3) มาตรฐานด้านที่พักอาศัย (ใช้สัญลักษณ์ F3)
(4) มาตรฐานด้านนันทนาการ (ใช้สัญลักษณ์ F4) (5) มาตรฐานด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว
ผู้ดูแล และการคุ้มครอง (ใช้สัญลักษณ์ F5) และ (6) มาตรฐานด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการ
เกื้อหนุน (ใช้สัญลักษณ์ F6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution
เป็น 0.45, 0.50, 0.40, 0.49, 0.52 และ 0.53 ตามลำดับ ซึ่งเป็นเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้ง
ไว้ ดังภาพที่ 4.14



ภาพที่ 4.14 องค์ประกอบสำคัญด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ตามแบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) 5 ตัว คือ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค 2) การให้บริการที่ตรงเวลา 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีของ มิลเลท (Millett, 1954), โรบบิน (Robbins, 1987) และ เอตซियोนี (Etzioni, 1964) ทั้ง 5 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค (ใช้สัญลักษณ์ G1) (2) ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา (ใช้สัญลักษณ์ F2) 3) ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ (ใช้สัญลักษณ์ G3) 4) ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (ใช้สัญลักษณ์ G4) และ (5) ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า (ใช้สัญลักษณ์ G5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.67, 0.67, 0.67, 0.68 และ 0.65 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 4.15



ภาพที่ 4.15 องค์ประกอบสำคัญด้านคุณภาพชีวิตตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



4. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 “เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย”

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 3 ผู้วิจัยได้พิจารณาความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model or SEM) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลอง ทั้งทางตรง (Direct Effect) และ ทางอ้อม (Indirect Effect) จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ของเส้นทาง (Path Coefficient) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวีว และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุทนต์ ศรีไสย์, 2551, น. 219) ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์	แปลความหมาย
0.80 – 1.00	สูง
0.50 – 0.79	ปานกลาง
0.00 – 0.49	ต่ำ

ตัวแปรทั้งหมดถูกนำไปพัฒนาเป็นแบบจำลองสมการโครงสร้างฯ ทั้ง 2 ชุด หลังจากนั้นเป็นการทดสอบแบบจำลอง โดยนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL Version 8.72 เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลอง โดยผลลัพธ์ที่ได้จะต้องเป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติดังนี้ 1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ $P > .05$ 2) ค่าไค สแควร์ (Chi-square Value)หารด้วย ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom หรือ df) ต้องไม่เกิน 2 และ 3) ค่า Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.08 (Kline, 1998; Ullman, 2001; Stieger, 1990) สำหรับผลการวิเคราะห์ตามแบบจำลองสมการโครงสร้างดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำเสนอด้วยค่า Completely Standardized Solution แบบ Basic Model ดังนี้

4.1 กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

ตารางที่ 4.10 สัมประสิทธิ์เส้นทาง ทางตรง (DE) ทางอ้อม (IE) และ รวม (TT) ของความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองเต็มรูปแบบ (Full Path Model) การบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

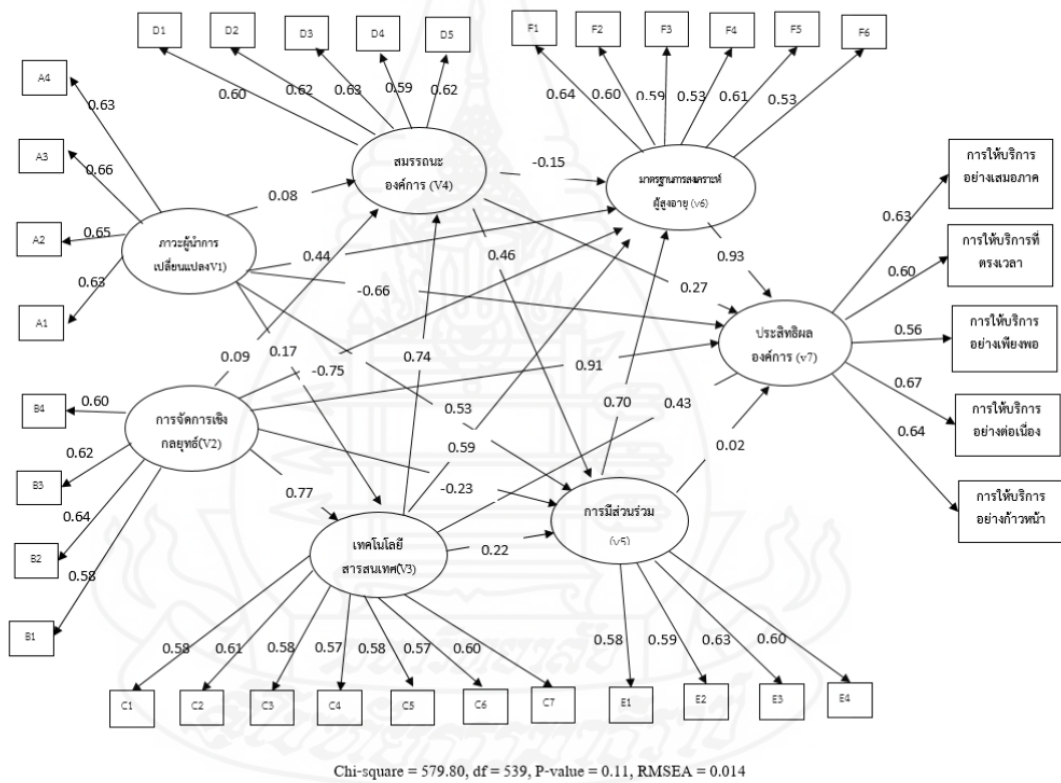
Depp.V.	Indepp.V	R-square	F	Path Coefficients		
				DE	IE	TT
● Information and communication technology (V3)	● Transformation Leadership (V1)	0.7500	572.80*	0.17*	0.00	0.17
	● Strategic management (V2)			0.77*	0.00	0.77
● Organization Competency (V4)	● Transformation Leadership (V1)	0.7030	299.92*	0.08	0.13	0.21
	● Strategic management (V2)			0.09	0.57	0.66
	● Information and communication technology (V3)			0.74*	0.00	0.74
● Participation (V5)	● Transformation Leadership (V1)	0.7390	268.57*	0.53*	0.13	0.66
	● Strategic management (V2)			-0.23*	0.48	0.25
	● Information and communication technology (V3)			0.22*	0.34	0.56
	● Organization Competency (V4)			0.46*	0.00	0.46

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

Depp.V.	Indepp.V	R-square	F	Path Coefficients		
				DE	IE	TT
● Elder Welfare Standard (V6)	● Transformation Leadership (V1)	0.7400	215.67*	0.44*	0.53	0.97
	● Strategic management (V2)			-0.75*	0.53	-0.22
	● Information and communication technology (V3)			0.59*	0.28	0.87
	● Organization Competency (V4)			-0.15*	0.32	0.17
	● Participation (V5)			0.69*	0.00	0.69
● Organization Effectiveness (V7)	● Transformation Leadership (V1)	0.7600	199.15*	-0.66*	0.88	0.22
	● Strategic management (V2)			0.91*	-	0.56
	● Information and communication technology (V3)				0.35	
	● Organization Competency (V4)			0.43*	0.15	0.58
	● Organization Competency (V4)			0.27*	0.16	0.43
	● Participation (V5)			0.02	0.63	0.65
	● Elder Welfare Standard (V6)			0.93*	0.00	0.93

* P < .05

Remark: Depp.V. = Dependent Variable (ตัวแปรตาม), Indepp.V. = Independent Variable (ตัวแปรอิสระ), DE = Direct Effect (อิทธิพลทางตรง), IE = Indirect Effect (อิทธิพลทางอ้อม), และ TT = Total (อิทธิพลโดยรวม), ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership), ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management), ตัวแปรแฝงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology), ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะองค์กร (Enterprise Performance), ตัวแปรแฝงด้านการมีส่วนร่วม (Participation), ตัวแปรแฝงด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ (Relief Standards for Elderly People), ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลองค์กร (Organization Effectiveness)



ภาพที่ 4.16 แบบจำลองโครงสร้างเต็มรูปแบบ (Full Path Model) ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

จากภาพที่ 4.16 และ รายละเอียดในตารางที่ 4.10 ซึ่งเป็น Full Path Model ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ Chi-square = 579.80, df = 539, P-value = 0.11, RMSEA = 0.014 [ผลดังกล่าวยังไม่เป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติทั้งหมด คือ 1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ $P > .05$ 2) ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ทหารด้วยระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom หรือ df) ต้องไม่เกิน 2 และ 3) ค่า Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.08 (Kline, 1998; Ullman, 2001; Stieger, 1990) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของเส้นทางที่ปรากฏอยู่ในแบบจำลองดังกล่าวพบว่า มีสองเส้นทาง มีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง ± 0.10 (ซึ่งเป็นค่าที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก) สรุปได้ว่า แบบจำลองดังกล่าวยังไม่เหมาะสม ต้องมีการปรับแต่งแบบจำลอง (Trim) อีก 2 ครั้ง โดยพิจารณาตัดค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีระหว่าง ± 0.10 ทิ้งไป เรียกแบบจำลองที่ปรับแต่งใหม่นี้ว่า Overidentified Model นำโมเดลนี้ไปวิเคราะห์ข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางตามโมเดลใหม่ของ Overidentified Model เป็นไปตาม ตารางที่ 4.11 และ ภาพที่ 4.17

ตารางที่ 4.11 สัมประสิทธิ์เส้นทาง ทางตรง (DE) ทางอ้อม (IE) และ รวม (TT) ระหว่างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลอง [หลังการปรับแต่ง (Over identified Model)] สมการโครงสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

Depp.V.	Indepp.V	R-square	F	Path Coefficients		
				DE	IE	TT
● Information and communication technology (V3)	● Transformation Leadership (V1)	0.7500	572.80*	0.19*	0.00	0.19
	● Strategic management (V2)			0.76*	0.00	0.76
● Organization Competency (V4)	● Transformation Leadership (V1)	0.6770	801.50*	0.00	0.17	0.17
	● Strategic management (V2)			0.00	0.68	0.68

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

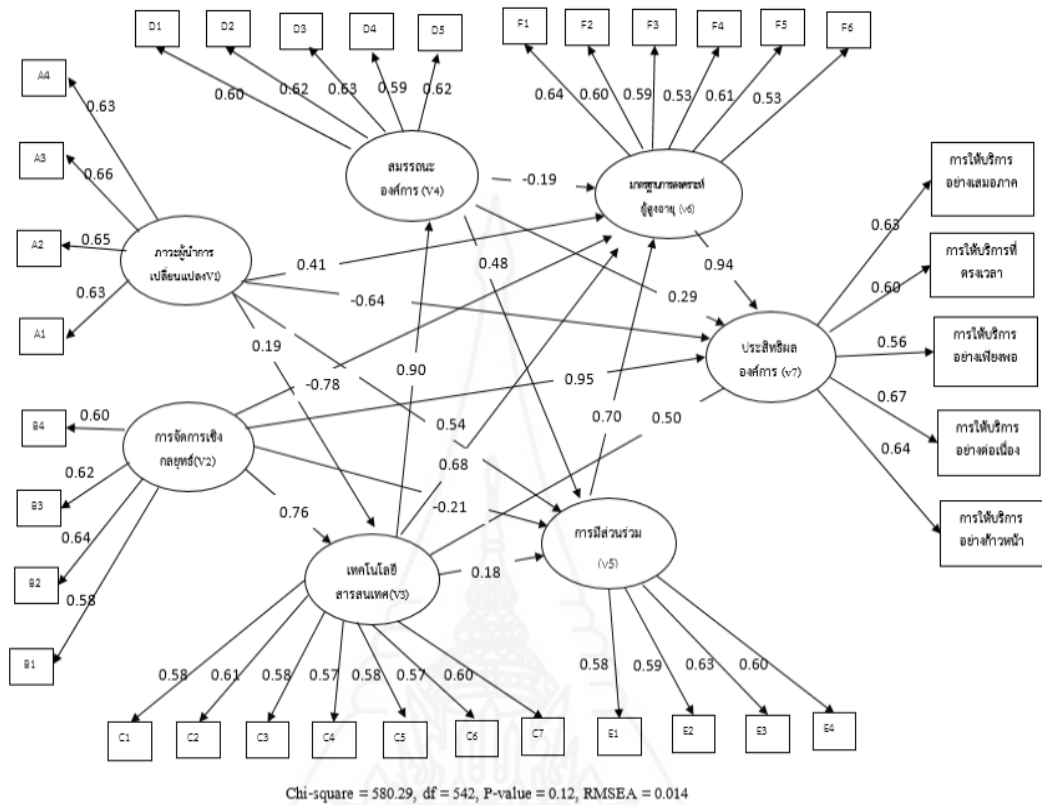
Depp.V.	Indepp.V	R-square	F	Path Coefficients		
				DE	IE	TT
	● Information and communication technology (V3)			0.90*	0.00	0.90
● Participation (V5)	● Transformation Leadership (V1)	0.7390	268.57*	0.54*	0.11	0.65
	● Strategic management (V2)			-0.21*	0.46	0.25
	● Information and communication technology (V3)			0.18*	0.43	0.61
	● Organization Competency (V4)			0.48*	0.00	0.48
● Elder Welfare Standard (V6)	● Transformation Leadership (V1)	0.7400	215.68*	0.41*	0.55	0.96
	● Strategic management (V2)			-0.78*	0.56	-0.22
	● Information and communication technology (V3)			0.68*	0.25	0.93
	● Organization Competency (V4)			-0.19*	0.33	0.14
	● Participation (V5)			0.70*	0.00	0.70

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

Depp.V.	Indepp.V	R-square	F	Path Coefficients		
				DE	IE	TT
● Organization Effectiveness (V7)	● Transformation Leadership (V1)	0.7570	235.53*	-0.64*	0.86	0.22
	● Strategic management (V2)			0.95*	-0.39	0.56
	● Information and communication technology (V3)			0.50*	0.14	0.64
	● Organization Competency (V4)			0.29*	0.13	0.42
	● Participation (V5)			0.00	0.66	0.66
	● Elder Welfare Standard (V6)			0.94*	0.00	0.94

* P < .05

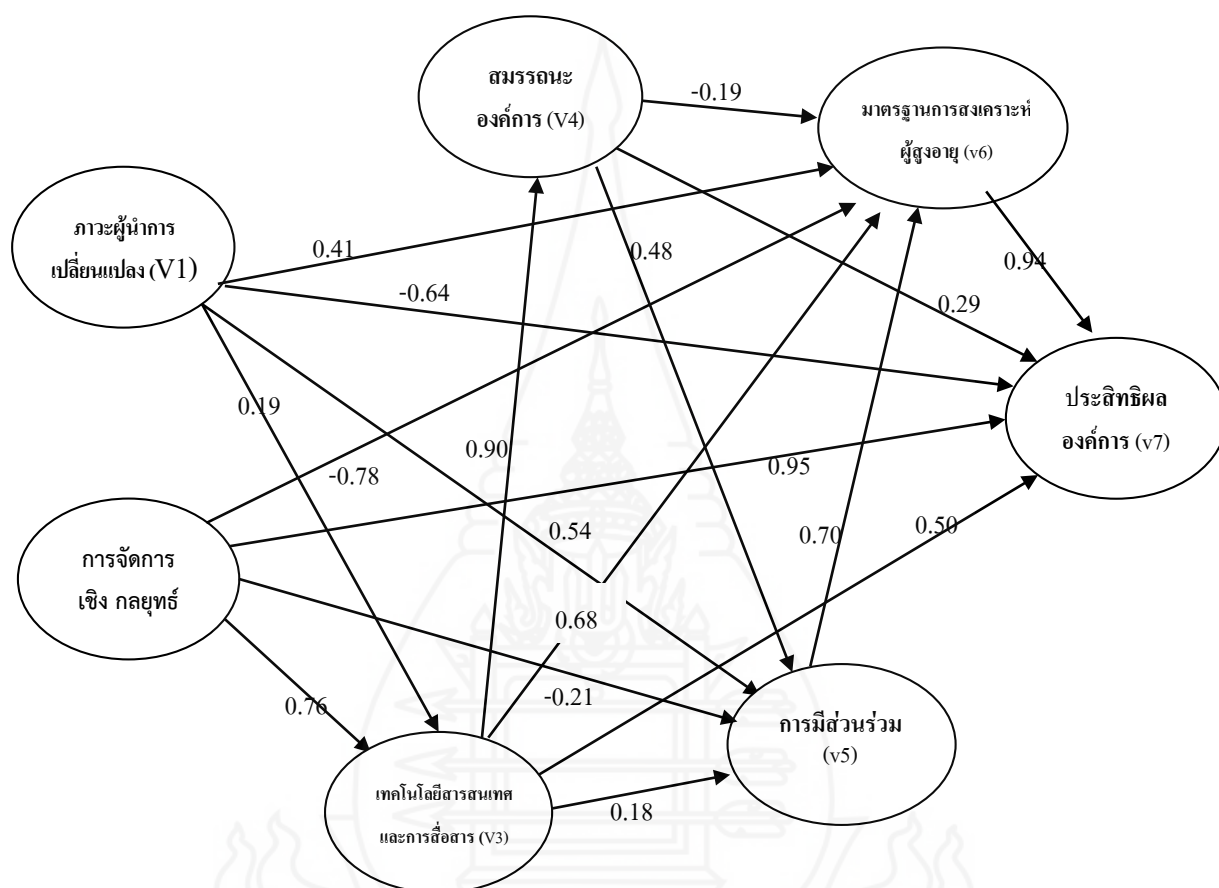
Remark: Depp.V. = Dependent Variable (ตัวแปรตาม), Indepp.V. = Independent Variable (ตัวแปรอิสระ), DE = Direct Effect (อิทธิพลทางตรง), IE = Indirect Effect (อิทธิพลทางอ้อม), และ TT = Total (อิทธิพลโดยรวม), ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership), ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management), ตัวแปรแฝงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology), ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะองค์กร (Enterprise Performance), ตัวแปรแฝงด้านการมีส่วนร่วม (Participation), ตัวแปรแฝงด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ (Relief Standards for Elderly People), ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลองค์กร (Organization Effectiveness)



ภาพที่ 4.17 Overidentified Model ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบ การบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

จากภาพที่ 4.17 เป็น Overidentified Model ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลกับโปรแกรม LISREL อีกครั้งหนึ่งได้ผลลัพธ์ค่าสถิติเป็น Chi-square = 580.29, df = 542, P-value = 0.12, RMSEA = 0.014 [ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติคือ 1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ $P > .05$ 2) ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value)หารด้วย ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom หรือ df) ต้องไม่เกิน 2 และ 3) ค่า Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.08 (Kline, 1998; Ullman, 2001; Stieger, 1990)] สรุปได้ว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์สอดคล้องกับแบบจำลองที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ จากภาพที่ 4.17 และ/หรือ ภาพที่ 4.18 พบว่า



ภาพที่ 4.18 Over identified Model ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

แบบจำลองที่ 1 (Model 1): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง (Direct Path Coefficient or DE = 0.76) และ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับต่ำ (Direct Path Coefficient or DE = 0.19) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวีว และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุธรรนุ ศรีไสย, 2551, น. 219) ที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยทั้งสองด้านดังกล่าว สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ได้ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (รายละเอียดข้อมูลจากตารางที่ 4.11) ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับต่ำ โดยปัจจัยทั้งสองดังกล่าว สามารถอธิบายความแปรปรวน หรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ร้อยละ 75 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

แบบจำลองที่ 2 (Model 2): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับสูง (Direct Path Coefficient or DE = 0.90) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวว์ และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุทนต์ ศรีไสย์, 2551, น. 219) ที่ตั้งไว้ในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง (Indirect Path Coefficient or IE = 0.68) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับต่ำ (Indirect Path Coefficient or IE = 0.17) โดยส่งผ่านปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และพบว่า ปัจจัยทั้งหมดทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมดังกล่าว สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กรได้ร้อยละ 67.70 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับสูง และได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับต่ำ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ได้ร้อยละ 67.70 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

แบบจำลองที่ 3 (Model 3): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้รับอิทธิพลโดยตรงมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง (Direct Path Coefficient or DE = 0.54) ปัจจัยสมรรถนะองค์กร อยู่ในระดับต่ำ (Direct Path Coefficient or DE = 0.48) ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับต่ำ (Direct Path Coefficient or DE = 0.18) และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับต่ำ (Direct Path Coefficient or DE = -0.21) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวว์ และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุทนต์ ศรีไสย์, 2551, น. 219) ที่ตั้งไว้

ในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับต่ำมาจาก ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Indirect Path Coefficient or IE = 0.46, 0.43, และ 0.11) โดยส่งผ่านปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้ร้อยละ 73.90 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้สรุปได้ว่าตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้รับอิทธิพลโดยตรงมาจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยสมรรถนะองค์การ อยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับต่ำ และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับต่ำ ในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับต่ำมาจากสามปัจจัยคือ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยส่งผ่านปัจจัยด้านปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การและยังพบว่าปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม)ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้ร้อยละ 73.90 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

แบบจำลองที่ 4 (Model 4): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้รับอิทธิพลโดยตรง อยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัยด้านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Direct Path Coefficient or DE = 0.70, 0.68, และ -0.78) และ อยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยสมรรถนะองค์การ (Indirect Path Coefficient or IE = 0.41, และ -0.19) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ คีว และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุทฤษฎี ศรีไสย์, 2551, น. 219) ที่ตั้งไว้ ในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับปานกลางมาจาก ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Indirect Path Coefficient or IE = 0.56 และ 0.55) และ อยู่ในระดับต่ำมาจากปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ และ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Indirect Path Coefficient or IE = 0.33 และ 0.25) โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 74 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้รับอิทธิพลโดยตรงอยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยสมรรถนะองค์กร การทำงานเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับต่ำมาจากสามปัจจัยคือ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และ ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 74 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

แบบจำลองที่ 5 (Model 5): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้รับอิทธิพลโดยตรง อยู่ในระดับสูง มาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และ ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ (Direct Path Coefficient or DE = 0.95 และ 0.94) และอยู่ในระดับปานกลางมาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Direct Path Coefficient or DE = 0.50 และ -0.64) และอยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร (Direct Path Coefficient or DE = 0.29) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ คีวีว และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุทฤษฎี ศรีไสย์, 2551, น. 219) ที่ตั้งไว้ ในทำงานเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูง (Indirect Path Coefficient or IE = 0.86) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง (Indirect Path Coefficient or IE = 0.66) ในทำงานเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับสูง มาจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Indirect Path Coefficient or IE = 0.86) และอยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (Indirect Path Coefficient or IE = 0.66) ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับต่ำ (Indirect Path Coefficient or IE = -0.39) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับต่ำ (Indirect Path Coefficient or IE = 0.14) และปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร อยู่ในระดับต่ำ (Indirect Path Coefficient or IE = 0.13) และ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้ร้อยละ 75.70 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้รับอิทธิพลโดยตรงอยู่ในระดับสูง มาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และ ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ และ อยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ในทำงานเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับสูง มาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง

มาจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร โดยส่งผ่านปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กรได้ร้อยละ 75.70 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

4.2 กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 4.12 สัมประสิทธิ์เส้นทาง ทางตรง (DE) ทางอ้อม (IE) และ รวม (TT) ของความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองเต็มรูปแบบ (Full Path Model) การบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Depp.V.	Indepp.V	R-square	F	Path Coefficients		
				DE	IE	TT
● Information and communication technology (V3)	● Transformation Leadership (V1)	0.4660	62.78*	0.29*	0.00	0.29
	● Strategic management (V2)			0.46*	0.00	0.46
● Organization Competency (V4)	● Transformation Leadership (V1)	0.6740	98.36*	0.38*	0.11	0.49
	● Strategic management (V2)			0.19*	0.17	0.36
	● Information and communication technology (V3)			0.37*	0.00	0.37

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

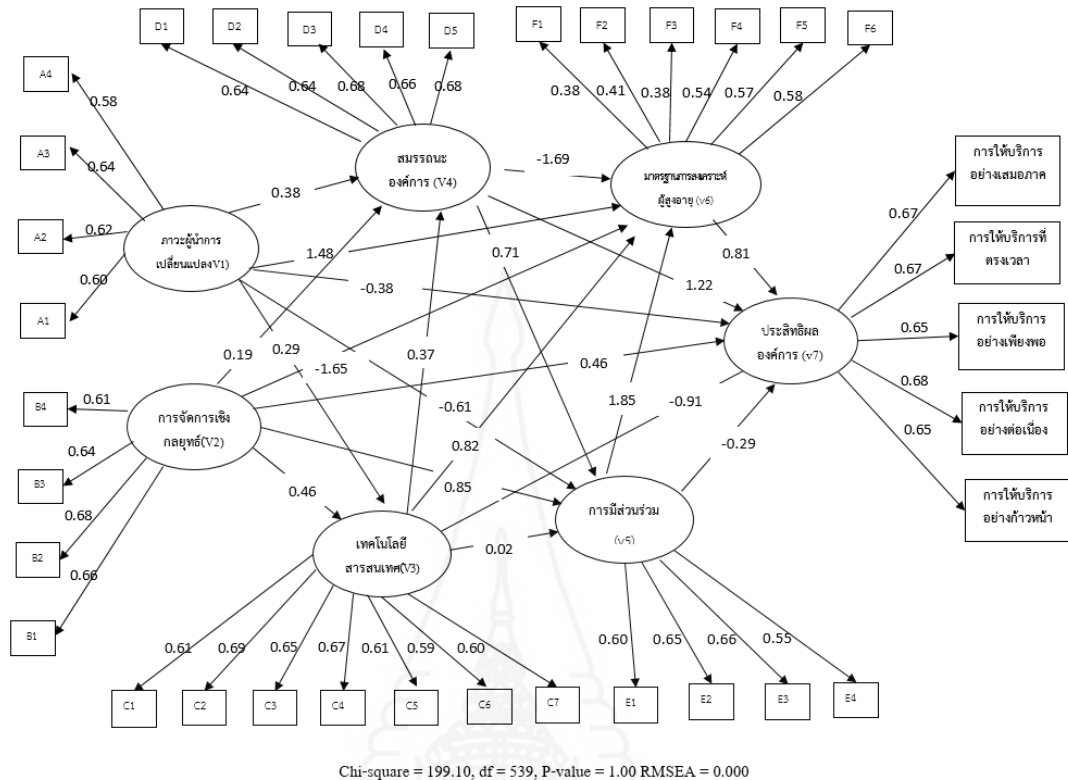
Depp.V.	Indepp.V	R-square	F	Path Coefficients		
				DE	IE	TT
● Participation (V5)	● Transformation Leadership (V1)	0.7460	104.40*	-0.61*	0.34	-0.27
	● Strategic management (V2)			0.85*	0.24	1.09
	● Information and communication technology (V3)			-0.02	0.26	0.24
	● Organization Competency (V4)			0.71*	0.25	0.46
● Elder Welfare Standard (V6)	● Transformation Leadership (V1)	0.4510	23.17*	1.48	-1.08	0.40
	● Strategic management (V2)			-1.65	1.78	0.13
	● Information and communication technology (V3)			0.82*	-0.17	0.65
	● Organization Competency (V4)			-1.69	1.31	-0.38
● Organization Effectiveness(V7)	● Participation (V5)	0.4880	22.24*	1.85	0.00	1.85
	● Transformation Leadership (V1)			-0.38*	0.73	0.35
	● Strategic management (V2)			0.46*	-0.19	0.27

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

Depp.V.	Indepp.V	R-square	F	Path Coefficients		
				DE	IE	TT
	● Information and communication technology (V3)			-0.91*	0.91	0.00
	● Organization Competency (V4)			1.22	-0.52	0.70
	● Participation (V5)			-0.29	1.51	1.22
	● Elder Welfare Standard (V6)			0.81*	0.00	0.81

* P < .05

Remark: Depp.V. = Dependent Variable (ตัวแปรตาม), Indepp.V. = Independent Variable (ตัวแปรอิสระ), DE = Direct Effect (อิทธิพลทางตรง), IE = Indirect Effect (อิทธิพลทางอ้อม), และ TT = Total (อิทธิพลโดยรวม), ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership), ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management), ตัวแปรแฝงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology), ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะองค์กร (Enterprise Performance), ตัวแปรแฝงด้านการมีส่วนร่วม (Participation), ตัวแปรแฝงด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ (Relief Standards for Elderly People), ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลองค์กร (Organization Effectiveness)



ภาพที่ 4.19 แบบจำลองโครงสร้างเต็มรูปแบบ (Full Path Model) ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภาพที่ 4.19 และ รายละเอียดในตารางที่ 4.12 ซึ่งเป็น Full Path Model ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์คือ $\chi^2 = 199.10$, $df = 539$, $P\text{-value} = 1.00$, $RMSEA = 0.000$ [ผลดังกล่าวยังไม่เป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติทั้งหมดคือ 1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ $P > .05$ 2) ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) หาดด้วย ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom หรือ df) ต้องไม่เกิน 2 และ 3) ค่า Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.08 (Kline, 1998; Ullman, 2001; Stieger, 1990) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของเส้นทางที่ปรากฏอยู่ในแบบจำลองดังกล่าวพบว่า มีสองเส้นทางมีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง ± 0.10 (ซึ่งเป็นค่าที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก) สรุปได้ว่าแบบจำลองดังกล่าวยังไม่เหมาะสม ต้องมีการปรับแต่งแบบจำลอง (Trim) อีก 2 ครั้งโดยพิจารณาตัดค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีระหว่าง ± 0.10 ทิ้งไป เรียกแบบจำลองที่ปรับแต่งใหม่นี้ว่า Overidentified Model นำโมเดลนี้ไปวิเคราะห์ข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางตามโมเดลใหม่ของ Overidentified Model เป็นไปตาม ตารางที่ 4.13 และ ภาพที่ 13

ตารางที่ 4.13 สัมประสิทธิ์เส้นทาง ทางตรง (DE) ทางอ้อม (IE) และ รวม (TT) ระหว่างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลอง [หลังการปรับแต่ง (Over identified Model)] สมการ โครงสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

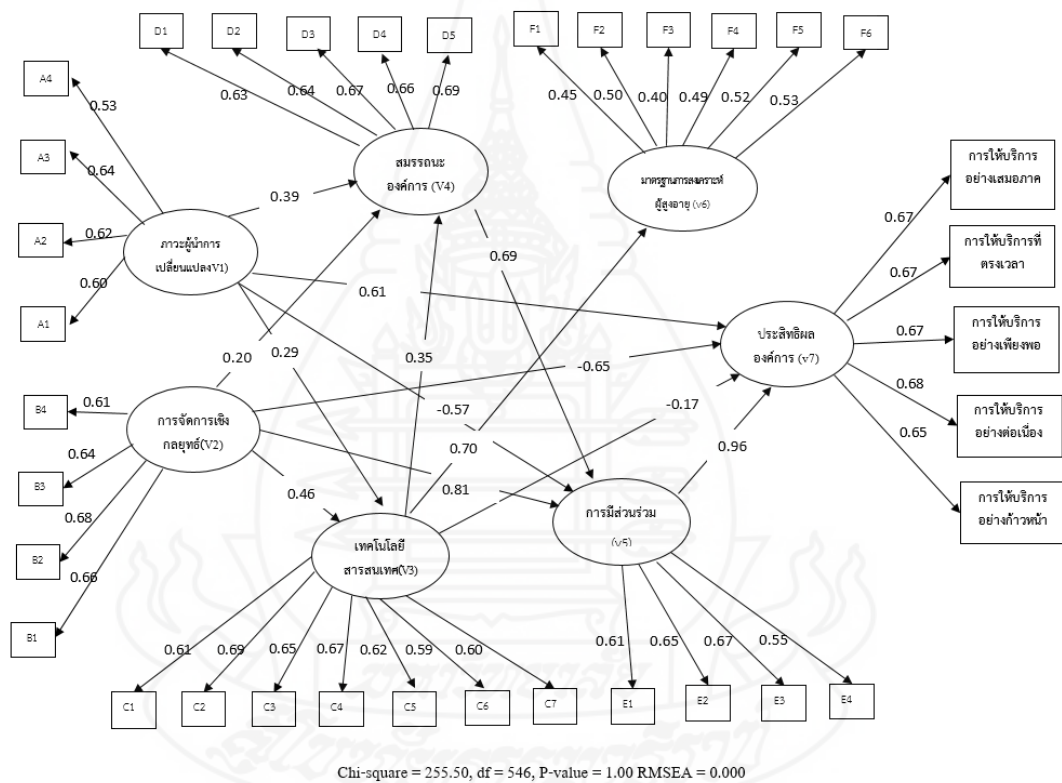
Depp.V.	Indepp.V	R-square	F	Path Coefficients		
				DE	IE	TT
● Information and communication technology (V3)	● Transformation Leadership (V1)	0.4660	62.78*	0.29*	0.00	0.29
	● Strategic management (V2)			0.46*	0.00	0.46
● Organization Competency (V4)	● Transformation Leadership (V1)	0.6740	98.36*	0.39*	0.10	0.49
	● Strategic management (V2)			0.20*	0.16	0.36
	● Information and communication technology (V3)			0.35*	0.00	0.35
● Participation (V5)	● Transformation Leadership (V1)	0.7460	139.90*	-0.57*	0.33	-0.24
	● Strategic management (V2)			-0.81*	-0.25	0.56
	● Information and communication technology (V3)			0.00	0.24	0.24
	● Organization Competency (V4)			0.69*	0.00	0.69

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

Depp.V.	Indepp.V	R-square	F	Path Coefficients			
				DE	IE	TT	
● Elder Welfare Standard (V6)	● Transformation	0.3510	78.39*	0.00	0.21	0.21	
	Leadership (V1)						
	● Strategic			0.00	0.32		
	management (V2)					0.32	
	● Information and communication technology (V3)			0.70*	0.00	0.70	
● Organization Effectiveness(V7)	● Organization Competency (V4)	0.3170	16.51*	0.00	0.00	0.00	
	● Participation (V5)			0.00*	0.00	0.00	
	● Transformation			-0.61*	-0.28	0.33	
	Leadership (V1)						
	● Strategic management (V2)						0.65*
● Information and communication technology (V3)	-0.17*	0.23	0.06				
● Organization Competency (V4)	● Organization Competency (V4)	0.00	0.66	0.66			
	● Participation (V5)				0.96	0.00	0.96
	● Elder Welfare Standard (V6)				0.00	0.00	0.00

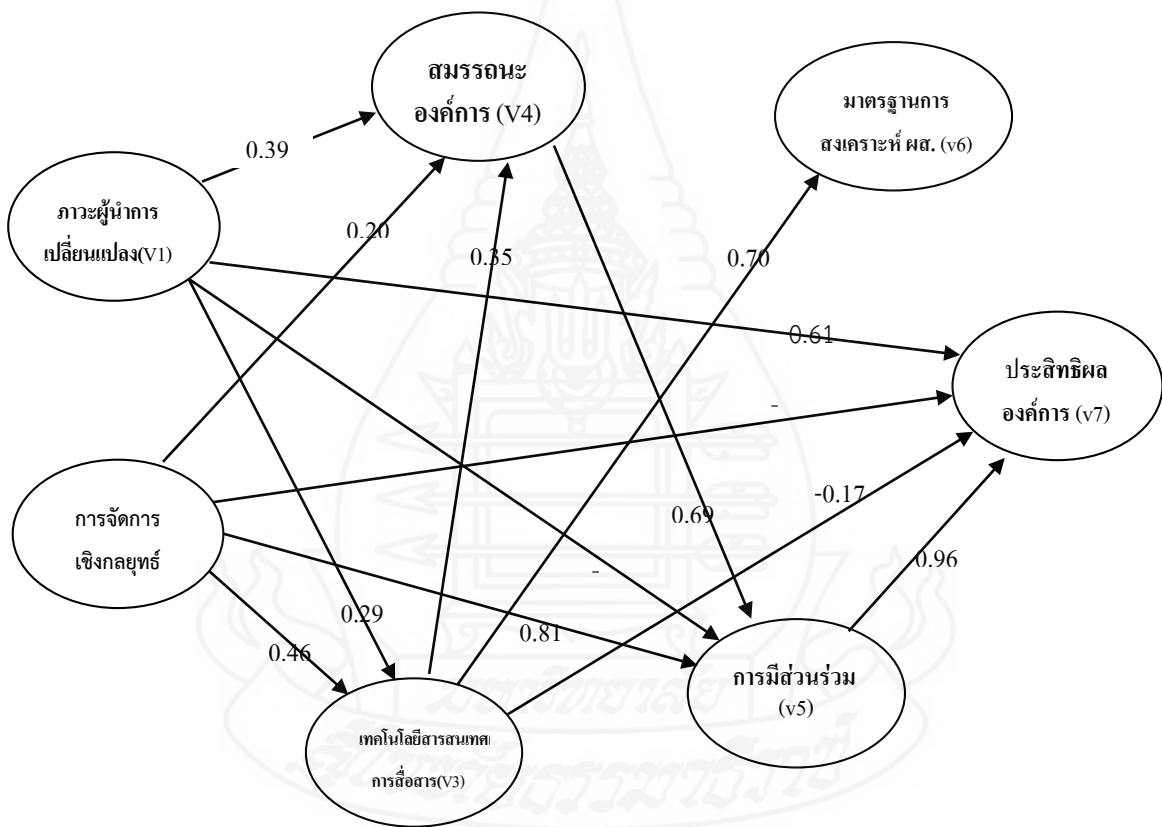
* P < .05

Remark: Depp.V. = Dependent Variable (ตัวแปรตาม), Indepp.V. = Independent Variable (ตัวแปรอิสระ), DE = Direct Effect (อิทธิพลทางตรง), IE = Indirect Effect (อิทธิพลทางอ้อม), และ TT = Total (อิทธิพลโดยรวม), ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership), ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management), ตัวแปรแฝงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology), ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะองค์กร (Enterprise Performance), ตัวแปรแฝงด้านการมีส่วนร่วม (Participation), ตัวแปรแฝงด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ (Relief Standards for Elderly People), ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลองค์กร (Organization Effectiveness)



ภาพที่ 4.20 Overidentified Model ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภาพที่ 4.13 เป็น Overidentified Model ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลกับ โปรแกรม LISREL อีกครั้งหนึ่ง ได้ผลลัพธ์ค่าสถิติเป็น Chi-square = 255.50, df = 546, P-value = 1.00, RMSEA = 0.000 [ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติคือ 1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ $P > .05$ 2) ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value)หารด้วย ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom หรือ df) ต้องไม่เกิน 2 และ 3) ค่า Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.08 (Kline, 1998; Ullman, 2001; Stieger, 1990)] สรุปได้ว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ สอดคล้องกับแบบจำลองที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพที่ 4.21 Over identified Model ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการ โครงสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แบบจำลองที่ 1 (Model 1): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Direct Path Coefficient or DE = 0.46) และ ปัจจัยภาวะนำการเปลี่ยนแปลง (Direct Path Coefficient or DE = 0.26) อยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวีว และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุธนฐู ศรีไสย์, 2551: 219) ที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยทั้งสองด้านดังกล่าว สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ได้ร้อยละ 46.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ดูรายละเอียดข้อมูลจากตารางที่ 4.11) ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่าตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านภาวะนำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับต่ำ และพบว่า ทั้งสองปัจจัยดังกล่าว สามารถทำนายปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ได้ร้อยละ 46.60 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

แบบจำลองที่ 2 (Model 2): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับต่ำ (Direct Path Coefficient or DE = 0.39, 0.35 และ 0.20) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวีว และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุธนฐู ศรีไสย์, 2551: 219) ที่ตั้งไว้ในทำนองเดียวกัน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยส่งผ่าน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และพบว่า ปัจจัยทั้งหมดดังกล่าว สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ได้ร้อยละ 67.40 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับต่ำ และในทำนองเดียวกัน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และพบว่า ปัจจัยทั้งหมดดังกล่าว สามารถทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ได้ร้อยละ 67.40 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

แบบจำลองที่ 3 (Model 3): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้รับอิทธิพลโดยตรงมาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ในระดับสูง (Direct Path Coefficient or DE = 0.81) ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร (Direct Path Coefficient or DE = 0.69) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง (Direct Path Coefficient or DE = 0.69 และ -0.57)

เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวีว และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุทธนู ศรีไสย์, 2551: 219) ที่ตั้งไว้ในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับต่ำมาจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Indirect Path Coefficient or IE = 0.33, 0.24 และ -0.25) โดยส่งผ่านปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้ร้อยละ 74.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้รับอิทธิพลโดยตรงมาจาก ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับสูง ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ และยังคงพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้ ร้อยละ 74.60 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

แบบจำลองที่ 4 (Model 4): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้รับอิทธิพลโดยตรงอยู่ในระดับปานกลางมาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Direct Path Coefficient or DE = 0.70) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวีว และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุทธนู ศรีไสย์, 2551: 219) ที่ตั้งไว้ และในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับต่ำมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Indirect Path Coefficient or IE = 0.21 และ 0.32) โดยส่งผ่านปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 35.10 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้รับอิทธิพลโดยตรงอยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และยังคงพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 35.10 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

แบบจำลองที่ 5 (Model 5): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้รับอิทธิพลโดยตรง อยู่ในระดับสูง มาจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (Indirect Path Coefficient or IE = 0.96) และ อยู่ในระดับปานกลางมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Direct Path Coefficient or DE = -0.61 และ 0.65) และ อยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Direct Path Coefficient or DE = -0.17) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวีว และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุทธนุ ศรีไสย์, 2551: 219) ที่ตั้งไว้ในทำนองเดียวกัน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร (Indirect Path Coefficient or IE = 0.66) และอยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Indirect Path Coefficient or IE = -0.36, -0.28 และ 0.23) โดยส่งผ่านปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และ/หรือ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร และ/หรือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวน หรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กรได้ร้อยละ 31.70 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏพบว่า “ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้รับอิทธิพลโดยตรงอยู่ในระดับระดับสูง มาจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และ อยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร และอยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร โดยส่งผ่านปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และ/หรือ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร และ/หรือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวน หรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กรได้ร้อยละ 31.70 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

5. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 “เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย”

การศึกษาวินิจฉัยเพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1, 2 และ 3 ผู้วิจัยนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาร่างเป็นแนวทางของรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย สำหรับขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาแนวทางนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 สร้างแนวทางเบื้องต้น (ร่างแนวทางของรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย) โดยจัดกลุ่มข้อมูลออกเป็น 2 ชุดตามจำนวนประเด็นสำคัญที่ค้นพบ และจัดกลุ่มประเด็นตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ขั้นที่ 2 นำร่างแนวทางที่พัฒนาขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะ

ขั้นที่ 3 นำคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงและพัฒนาในรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1 กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า มี 5 ใน 7 ปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาเพื่อหาแนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่ามีอิทธิพลทางตรงทางลบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย จึงเป็นประเด็นว่า ทำไมค่าสัมประสิทธิ์ของเส้นทางจึงมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเป็นลบ แปลความหมายในส่วนนี้ได้ว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ต่อไปถึงองค์ประกอบด้านต่างๆ ของปัจจัยนี้พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ใช้สัญลักษณ์ A1) (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ใช้สัญลักษณ์ A2) (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (ใช้สัญลักษณ์ A3) (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ใช้สัญลักษณ์ A4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.63 , 0.65 , 0.66 และ 0.63 ตามลำดับ และเมื่อได้มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่อไปเพื่อหาละเอียดของประเด็นที่ควร

ได้รับการนำมาใช้ในการจัดทำแนวทางขององค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขเป็นอันดับแรก (อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง) ดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการจัดทำแนวทางที่เหมาะสมฯ 4 ประเด็นคือ

- 1.1.1 ผู้บริหารต้องถนัดประพุดิตคนเป็นที่ไว้วางใจ
- 1.1.2 ผู้บริหารต้องถนัดทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ
- 1.1.3 ผู้บริหารต้องถนัดสามารถถ่ายทอดความคิดให้เข้าใจได้ง่าย
- 1.1.4 ผู้บริหารต้องถนัดใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

1.2 องค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการจัดทำแนวทางที่เหมาะสมฯ 5 ประเด็นคือ

- 1.2.1 ผู้บริหารต้องถนัดสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดใหม่ ๆ
- 1.2.2 ผู้บริหารต้องถนัดให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานในการแก้ปัญหา
- 1.2.3 ผู้บริหารต้องถนัดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

1.3 องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการจัดทำแนวทางที่เหมาะสมฯ 2 ประเด็นคือ

- 1.3.1 ผู้บริหารต้องถนัดทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญ
- 1.3.2 ผู้บริหารต้องถนัดเอาใจใส่ในความต้องการของปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ พบว่ามีอิทธิพลทางตรงทางต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ถึงองค์ประกอบด้านต่างๆ ของปัจจัยนี้พบว่ามี 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (ใช้สัญลักษณ์ B1) (2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (ใช้สัญลักษณ์ B2) (3) ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (ใช้สัญลักษณ์ B3) และ (4) ด้านการประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์ (ใช้สัญลักษณ์ B4) (มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.58 , 0.64 , 0.62 และ 0.60 ตามลำดับ และเมื่อได้มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่อไปเพื่อหาละเอียดของประเด็นที่ควรได้รับการนำมาใช้ในการจัดทำแนวทางขององค์ประกอบด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขเป็นอันดับแรก (อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง) ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร พบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการจัดทำแนวทางที่เหมาะสมฯ 2 ประเด็นคือ

- 2.1.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นวิเคราะห์แรงผลักดันที่ส่งผลต่อการบริหารงาน

2.1.2 องค์กรปกครองท้องถิ่นคำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสมของ
องค์กรกับสถานะแวดล้อม

2.2 องค์กรประกอบการกำหนดกลยุทธ์ พบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการจัดทำ
แนวทางที่เหมาะสมฯ 3 ประเด็นคือ

2.2.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมา
จัดทำเป็นกลยุทธ์

2.2.2 องค์กรปกครองท้องถิ่นพัฒนาแผนระยะยาวขององค์กรบนพื้นฐาน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร

2.2.3 องค์กรปกครองท้องถิ่นประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับ
องค์กร

2.3 องค์กรประกอบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ พบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการ
จัดทำแนวทางที่เหมาะสมฯ 1 ประเด็นคือ

2.3.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นนำกลยุทธ์ที่จัดทำและคัดเลือกไปปฏิบัติให้
บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.4 องค์กรประกอบการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ พบว่ามีประเด็นที่ควร
ใช้ในการจัดทำแนวทางที่เหมาะสมฯ 1 ประเด็นคือ

2.4.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกลยุทธ์

3. ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะองค์กร พบว่ามีอิทธิพลทางตรงทางต่อประสิทธิผล
การบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงได้
วิเคราะห์และสังเคราะห์ถึงองค์ประกอบด้านต่างๆ ของปัจจัยนี้พบว่าทั้ง 5 องค์ประกอบที่ใช้ใน
การศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ใช้สัญลักษณ์ D1)
(2) ด้านการบริการที่ดี (ใช้สัญลักษณ์ D2) (3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (ใช้สัญลักษณ์ D3)
(4) ด้านจริยธรรม (ใช้สัญลักษณ์ D4) และ (5) ด้านความร่วมมือร่วมใจ (ใช้สัญลักษณ์ D5) มีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.60, 0.62, 0.63, 0.59 และ 0.62 ตามลำดับ
และเมื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อหารายละเอียดของประเด็นที่ควรได้รับการนำมาใช้ใน
การจัดทำแนวทางขององค์ประกอบด้านสมรรถนะองค์กร พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาใช้
ปรับปรุงแก้ไขเป็นอันดับแรก (อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง) ดังนี้

3.1 องค์กรประกอบการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการจัดทำ
แนวทางที่เหมาะสมฯ 2 ประเด็นคือ

3.1.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด

3.1.2 องค์กรปกครองท้องถิ่นปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 องค์กรปกครองท้องถิ่นมีความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม พบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการจัดทำแนวทางที่เหมาะสมฯ 1 ประเด็นคือ

3.2.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติ

3.3 องค์กรปกครองท้องถิ่นมีความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน พบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการจัดทำแนวทางที่เหมาะสมฯ 1 ประเด็นคือ

3.3.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นสร้างความเข้าใจในระบบ และมาตรฐานการทำงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

4. ตัวแปรแฝงด้านการมีส่วนร่วม พบว่ามีอิทธิพลทางตรงทางต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ถึงองค์ประกอบด้านต่างๆ ของปัจจัยนี้พบว่าทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมีส่วนร่วมการวางแผน (ใช้สัญลักษณ์ E1) (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (ใช้สัญลักษณ์ E2) (3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (ใช้สัญลักษณ์ E3) และ (4) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.58, 0.50, 0.63 และ 0.60 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อหารายละเอียดของประเด็นที่ควรได้รับการนำมาใช้ในการจัดทำแนวทางขององค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขเป็นอันดับแรก (อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง) ดังนี้

4.1 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการจัดทำแนวทางที่เหมาะสมฯ 4 ประเด็นคือ

4.1.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญกับผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

4.1.2 องค์กรปกครองท้องถิ่นพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ของกลุ่ม

4.1.3 องค์กรปกครองท้องถิ่นคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เป็นคุณและโทษต่อบุคคลและสังคม

4.1.4 องค์กรปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน

4.2 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการจัดทำแนวทางที่เหมาะสมฯ 2 ประเด็นคือ

4.2.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการทำงาน
ดำเนินงาน

4.2.2 องค์กรปกครองท้องถิ่นค้นหาข้อดี ข้อเสีย และแนวทางแก้ไขการทำงาน

5. ตัวแปรแฝงด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ พบว่ามีอิทธิพลทางตรงทางต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ถึงองค์ประกอบด้านต่างๆ พบว่าทั้ง 6 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) มาตรฐานด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล (ใช้สัญลักษณ์ F1) (2) มาตรฐานด้านรายได้ บริการตรวจสุขภาพที่บ้าน (ใช้สัญลักษณ์ F2) (3) มาตรฐานด้านที่พักอาศัย (ใช้สัญลักษณ์ F3) (4) มาตรฐานด้านนันทนาการ (ใช้สัญลักษณ์ F4) (5) มาตรฐานด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง (ใช้สัญลักษณ์ F5) และ (6) มาตรฐานด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน (ใช้สัญลักษณ์ F6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.64, 0.60, 0.59, 0.53, 0.61 และ 0.53 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อหารายละเอียดของประเด็นที่ควรได้รับการนำมาใช้ในการจัดทำแนวทางขององค์ประกอบด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขเป็นอันดับแรก (อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง) ดังนี้

5.1 องค์ประกอบด้านด้านรายได้ พบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการจัดทำแนวทางที่เหมาะสมๆ 2 ประเด็นคือ

5.1.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับผู้สูงอายุ

5.1.2 องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการช่วยเหลือค่าครองชีพประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ

5.2 องค์ประกอบด้านด้านที่พักอาศัย พบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการจัดทำแนวทางที่เหมาะสมๆ 2 ประเด็นคือ

5.2.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการที่พักในสถานพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องรักษาเป็นประจำต่อเนื่อง

5.2.2 องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการครอบครัวอุปการะสำหรับผู้สูงอายุ

5.3 องค์ประกอบด้านด้านนันทนาการ พบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการจัดทำแนวทางที่เหมาะสมๆ 2 ประเด็นคือ

5.3.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งศูนย์บริการผู้สูงอายุเพื่อให้คำปรึกษากับผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัว

5.3.2 องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการกิจกรรมนันทนาการสำหรับสูงอายุ

5.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง พบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการจัดทำแนวทางที่เหมาะสมฯ 5 ประเด็น คือ

5.4.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ และผู้ดูแลผู้สูงอายุ

5.4.2 องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการฌาปนกิจสงเคราะห์สำหรับสูงอายุ

5.4.3 องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้แก่บุตรที่เลี้ยงดูผู้สูงอายุที่เป็นบุพการี

5.4.4 องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดให้มีกฎหมายและแนวปฏิบัติในการช่วยเหลือคุ้มครอง พิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ

5.4.5 องค์กรปกครองท้องถิ่นส่งเสริมผู้สูง อายุอยู่กับครอบครัวจนวาระสุดท้าย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลชุดประชาชนผู้สูงอายุ ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแนวทางของรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ดังนี้

ขั้นที่ 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลชุดประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า มีประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการนำมาจัดทำแนวทาง ทั้งหมด 37 ประเด็นสำคัญ คือ

1. ผู้บริหารท้องถิ่นประพฤติตนเป็นที่ไว้วางใจ
2. ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ
3. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถถ่ายทอดความคิดให้เข้าใจได้ง่าย
4. ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
5. ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดใหม่ๆ
6. ผู้บริหารท้องถิ่นให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานในการแก้ปัญหา
7. ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
8. ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญ
9. ผู้บริหารท้องถิ่นเอาใจใส่ในความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน
10. องค์กรปกครองท้องถิ่นวิเคราะห์แรงผลักดันที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
11. องค์กรปกครองท้องถิ่นคำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสมของ

องค์กรกับสถานะแวดล้อม

12. องค์กรปกครองท้องถิ่นนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาจัดทำเป็นกลยุทธ์
13. องค์กรปกครองท้องถิ่นพัฒนาแผนระยะยาวขององค์กรบนพื้นฐานการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร
14. องค์กรปกครองท้องถิ่นประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับองค์กร
15. องค์กรปกครองท้องถิ่นนำกลยุทธ์ที่จัดทำและคัดเลือกไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
16. องค์กรปกครองท้องถิ่นติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกลยุทธ์
17. องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด
18. องค์กรปกครองท้องถิ่นปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด
19. องค์กรปกครองท้องถิ่นมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติ
20. องค์กรปกครองท้องถิ่นสร้างความเข้าใจในระบบ และมาตรฐานการทำงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
21. องค์กรปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญกับผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
22. องค์กรปกครองท้องถิ่นพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ของกลุ่ม
23. องค์กรปกครองท้องถิ่นคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เป็นคุณและโทษต่อบุคคลและสังคม
24. องค์กรปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน
25. องค์กรปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน
26. องค์กรปกครองท้องถิ่นค้นหาข้อดี ข้อเสีย และแนวทางแก้ไขการทำงาน
27. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับผู้สูงอายุ
28. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการช่วยเหลือค่าครองชีพประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ

29. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการที่พักในสถานพยาบาลสำหรับ
ผู้สูงอายุที่ต้องรักษาเป็นประจำต่อเนื่อง
30. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการครอบครัวอุปการะสำหรับสูงอายุ
31. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งศูนย์บริการผู้สูงอายุเพื่อให้คำปรึกษากับ
ผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัว
32. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการกิจกรรมนันทนาการสำหรับสูงอายุ
33. องค์กรปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ
ของผู้สูงอายุ และผู้ดูแลผู้สูงอายุ
34. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการอาชีพนอกระยะสำหรับสูงอายุ
35. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้แก่บุตรที่
เลี้ยงดูผู้สูงอายุที่เป็นบุพการี
36. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดให้มีกฎหมายและแนวปฏิบัติในการช่วยเหลือ
คุ้มครอง พิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ
37. องค์กรปกครองท้องถิ่นส่งเสริมผู้สูง อายุอยู่กับครอบครัวจนวาระ
สุดท้าย

ขั้นที่ 2 นำร่างแนวทางแนวทางของรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคม
ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ที่ได้พัฒนาขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์และ
ให้ข้อเสนอแนะ โดยการสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางของรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคม
ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ดังตารางที่ 4.14



ตารางที่ 4.14 ร่างแนวทางการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

ด้าน	ประเด็นข้อค้นพบ	ประเด็นควร แก้ไข	แนวทาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1. ผู้บริหารท้องถิ่นประพฤติดนเป็นที่ไว้วางใจ	- การสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ	แนวทางที่ ① - ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างสัมพันธไมตรีกับผู้ปฏิบัติงานและผู้สูงอายุ
	2. ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ		
	3. ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม		
	4. ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น		
	5. ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญ		
	6. ผู้บริหารท้องถิ่นเอาใจใส่ในความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน		
	7. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถถ่ายทอดความคิดให้เข้าใจได้ง่าย	- ศักยภาพและความสามารถของผู้นำ	
	8. ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดใหม่ๆ		
	9. ผู้บริหารท้องถิ่นให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานในการแก้ปัญหา		
การจัดการเชิงกลยุทธ์	10. องค์กรปกครองท้องถิ่นวิเคราะห์แรงผลักดันที่ส่งผลต่อการบริหารงาน	- การกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน	แนวทางที่ ② - ส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพ และสมรรถนะผู้นำ
	11. องค์กรปกครองท้องถิ่นคำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสมขององค์การกับสภาวะแวดล้อม		
			แนวทางที่ ③ - พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้าน	ประเด็นข้อค้นพบ	ประเด็นควร แก้ไข	แนวทาง
	12. องค์กรปกครองท้องถิ่นนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาจัดทำเป็นกลยุทธ์		
	13. องค์กรปกครองท้องถิ่นพัฒนาแผนระยะยาวขององค์กรบนพื้นฐานการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร		
	14. องค์กรปกครองท้องถิ่นประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับองค์กร		
	15. องค์กรปกครองท้องถิ่นนำกลยุทธ์ที่จัดทำและคัดเลือกไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมาย		
	16. องค์กรปกครองท้องถิ่นติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกลยุทธ์		
สมรรถนะ องค์กร	17. องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด	- คุณภาพในการให้บริการ	แนวทางที่ 4 - พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ
	18. องค์กรปกครองท้องถิ่นปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด		
	19. องค์กรปกครองท้องถิ่นมุ่งประโยชน์ของประชาชนสังคม ประเทศชาติ		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้าน	ประเด็นข้อค้นพบ	ประเด็นควร แก้ไข	แนวทาง
	20. องค์กรปกครองท้องถิ่นสร้าง ความเข้าใจในระบบและมาตรฐาน การทำงานเพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน		
การมีส่วนร่วม	21. องค์กรปกครองท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	- การจัดบริการที่ มุ่งผลประโยชน์ และตอบสนอง	แนวทางที่ 5 - ตรวจสอบ ความต้องการจำเป็น ของผู้สูงอายุเพื่อ จัดบริการที่ สอดคล้องและ ตอบสนองความ ต้องการอย่าง แท้จริง
	22. องค์กรปกครองท้องถิ่นพิจารณา ถึงการกระจายผลประโยชน์ ของกลุ่ม	ความต้องการ ของผู้สูงอายุ	
	23. องค์กรปกครองท้องถิ่นคำนึง ถึงผลประโยชน์ที่เป็นคุณและ โทษต่อบุคคลและสังคม		
	24. องค์กรปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์จาก การดำเนินงาน		
	25. องค์กรปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการวัดและประเมินผล การดำเนินงาน	-การวัดและ ประเมินผล ความสำเร็จในการ ดำเนินงาน	แนวทางที่ 6 - ตั้งคณะทำงาน วัดและ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานโดย ผู้สูงอายุเข้ามามี ส่วนร่วม
	26. องค์กรปกครองท้องถิ่นค้นหาข้อดี ข้อเสียและแนวทางแก้ไข การทำงาน		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้าน	ประเด็นข้อค้นพบ	ประเด็นควร แก้ไข	แนวทาง
มาตรฐานการ สงเคราะห์ ผู้สูงอายุ	27. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้ง กองทุนส่งเสริมสวัสดิการหรือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับ ผู้สูงอายุ	-ค่าครองชีพและ เงินช่วยเหลือ ผู้สูงอายุ	แนวทางที่ 7 - จัดตั้งกองทุน ผู้สูงอายุ ส่งเสริม สนับสนุนความ มั่นคงและคุณภาพ ชีวิตผู้สูงอายุ
	28. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการ ช่วยเหลือค่าครองชีพประจำวัน สำหรับผู้สูงอายุ		
	29. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการ ฉาปนกิจสงเคราะห์สำหรับผู้สูงอายุ		
	30. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการ ลดหย่อนภาษีเงินได้ให้แก่บุตร ที่เลี้ยงดูผู้สูงอายุที่เป็นบุพการี		
	31. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการ ที่พักในสถานพยาบาลสำหรับ ผู้สูงอายุที่ต้องรักษาเป็นประจำ ต่อเนื่อง	-สถานที่พัก สำหรับผู้สูงอายุที่ ต้องดูแลเป็นพิเศษ	แนวทางที่ 8 - การพัฒนาที่พัก อาศัยและ อาสาสมัคร เครือข่ายดูแล ช่วยเหลือผู้สูงอายุ
	32. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการ ครอบครัวอุปการะสำหรับผู้สูงอายุ		
	33. องค์กรปกครองท้องถิ่นส่งเสริม ผู้สูงอายุอยู่กับครอบครัวจนวาระ สุดท้าย		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้าน	ประเด็นข้อค้นพบ	ประเด็นควร แก้ไข	แนวทาง
	34. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการ กิจกรรมนันทนาการสำหรับสูงอายุ	-กิจกรรมเสริมการ พัฒนาคุณภาพชีวิต	แนวทางที่ ๙ -จัดตั้งศูนย์พัฒนา
	35. องค์กรปกครองท้องถิ่นสนับสนุน การศึกษาเรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพของผู้สูงอายุ และผู้ดูแล ผู้สูงอายุ	ผู้สูงอายุ	ศักยภาพผู้สูงอายุ
	36. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้ง ศูนย์บริการผู้สูงอายุ เพื่อให้คำปรึกษากับผู้สูงอายุ และสมาชิกในครอบครัว	-การคุ้มครองดูแล ให้คำปรึกษา ผู้สูงอายุ	แนวทางที่ 10 -จัดตั้งศูนย์ให้ คำปรึกษา ดูแล สวัสดิภาพและ
	37. องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดให้มี กฎหมายและแนวปฏิบัติ ในการช่วยเหลือ คุ้มครอง พิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ		พิทักษ์สิทธิ ผู้สูงอายุ

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ร่างแนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย มีดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 2 แนวทางเพื่อใช้ดำเนินการแก้ไข คือ 1.1) ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างสัมพันธไมตรีกับผู้ปฏิบัติงานและผู้สูงอายุ 1.2) ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะผู้นำ 2) ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ มี 1 แนวทางเพื่อใช้ดำเนินการแก้ไข คือ 2.1) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ด้านสมรรถนะองค์กร มี 1 แนวทางเพื่อใช้ดำเนินการแก้ไข คือ 3.1) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ 4) ด้านการมีส่วนร่วม มี 2 แนวทางเพื่อใช้ดำเนินการแก้ไข คือ 4.1) สืบหาความต้องการจำเป็นของผู้สูงอายุเพื่อจัดบริการที่สอดคล้องและตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง 4.2) ตั้งคณะทำงานวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการประเมินความเสี่ยงขององค์กรตามสภาพที่เป็นจริงเพื่อบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน 5) มาตรฐานการสงเคราะห์

ผู้สูงอายุ มี 4 แนวทางเพื่อใช้ดำเนินการแก้ไข คือ 5.1) จัดตั้งกองทุนผู้สูงอายุ ส่งเสริมสนับสนุนความมั่นคงและคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 5.2) พัฒนาที่พักอาศัยและอาสาสมัครเครือข่ายดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุ 5.3) จัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ 5.4) จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา ดูแลสวัสดิภาพและพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ

ขั้นที่ 3 แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิผล ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิผล ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

ด้าน	ประเด็นที่ควรแก้ไข	แนวทางที่ผู้วิจัยเสนอ	แนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	- การสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ - ศักยภาพและความสามารถของผู้นำ	แนวทางที่ ① - ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างสัมพันธไมตรีกับผู้ปฏิบัติงานและผู้สูงอายุ	1.1 ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานผู้สูงอายุ
		แนวทางที่ ② - ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะผู้นำ	2.1 ผลักดันการกระจายอำนาจและงบประมาณสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการ 2.2 บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจการด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ
การจัดการเชิงกลยุทธ์	- การกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน	แนวทางที่ ③ - พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์	3.1 พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้าน	ประเด็นที่ควรแก้ไข	แนวทางที่ผู้วิจัยเสนอ	แนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ
สมรรถนะ องค์กร	- คุณภาพในการ ให้บริการ	แนวทางที่ ๔ - พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตามมาตรฐานการ ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ สังคมผู้สูงอายุ	4.1 พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับมาตรฐานการ ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ สังคมผู้สูงอายุ
การมีส่วนร่วม	- การจัดบริการที่มุ่ง ผลประโยชน์ และตอบสนอง ความต้องการของ ผู้สูงอายุ	แนวทางที่ ๕ - สืบหาความต้องการ จำเป็นของผู้สูงอายุเพื่อ จัดบริการที่สอดคล้อง และตอบสนองความ ต้องการอย่างแท้จริง	5.1 นำมาตรฐานการ ดำเนินงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมา ปรับใช้ให้สอดคล้องกับ วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของ ผู้สูงอายุ 5.2 ตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพ ชีวิตผู้สูงอายุเฉพาะด้านโดย ให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วม
มาตรฐานการ สงเคราะห์ ผู้สูงอายุ	- การวัดและประเมิน ผล ความสำเร็จในการ ดำเนินงาน	แนวทางที่ ๖ - ตั้งคณะทำงานวัดและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้สูงอายุเข้ามา มีส่วนร่วม	6.1 แต่งตั้งคณะทำงานวัดและ ประเมินผลการดำเนินงาน โดยผู้สูงอายุมีส่วนร่วม
	- ค่าครองชีพและเงิน ช่วยเหลือผู้สูงอายุ	แนวทางที่ ๗ - จัดตั้งกองทุนผู้สูงอายุ ส่งเสริมสนับสนุนความ มั่นคงและคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ	7.1 ฝึกฝนและพัฒนาอาชีพ ผู้สูงอายุเพื่อสร้างรายได้ จากภูมิปัญญาของท้องถิ่น

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้าน	ประเด็นที่ควรแก้ไข	แนวทางที่ผู้วิจัยเสนอ	แนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ
	-สถานที่พักสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องดูแลเป็นพิเศษ	แนวทางที่ ๘ - พัฒนาที่พักอาศัยและอาสาสมัครเครือข่ายดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุ	8.1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุ
	-กิจกรรมเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ	แนวทางที่ ๙ - จัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ	9.1 ให้ความรู้กับผู้สูงอายุและผู้ดูแลผู้สูงอายุเรื่องสุขภาพอนามัยเพื่อลดต้นทุนการรักษาพยาบาล 9.2 จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อนำศักยภาพและความสามารถของผู้สูงอายุมาใช้ในการพัฒนาผู้สูงอายุ
	-การคุ้มครองดูแลให้คำปรึกษาผู้สูงอายุ	แนวทางที่ 10 - จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาดูแลสวัสดิภาพและพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ	10.1 จัดตั้งศูนย์บริการให้คำปรึกษาดูแลสวัสดิภาพและพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ชุดประชาชนผู้สูงอายุ มีดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 3 แนวทาง คือ 1.1) ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานผู้สูงอายุ 1.2) ผลักดันการกระจายอำนาจและงบประมาณสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการ 1.3) บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ 2) ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ มี 1 แนวทางเพื่อใช้ดำเนินการแก้ไข คือ 2.1) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 1 แนวทาง คือ 2.1) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ด้านสมรรถนะองค์กร มี 1 แนวทาง คือ 3.1) พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับ

มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ 4) ด้านการมีส่วนร่วม มี 2 แนวทาง คือ 4.1) นำมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของผู้สูงอายุ 4.2) ตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเฉพาะด้านโดยให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วม 5) มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ มี 5 แนวทาง คือ 5.1) ฝึกฝนและพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุเพื่อสร้างรายได้จากภูมิปัญญาของท้องถิ่น 5.2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านที่พ้องอาศัยสำหรับผู้สูงอายุ 5.3) ให้ความรู้กับผู้สูงอายุและผู้ดูแลผู้สูงอายุเรื่องสุขภาพอนามัยเพื่อลดต้นทุนการรักษาพยาบาล 5.4) จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อนำศักยภาพและความสามารถของผู้สูงอายุมาใช้พัฒนาผู้สูงอายุ 5.5) จัดตั้งศูนย์บริการให้คำปรึกษาดูแลสวัสดิภาพและพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ

5.2 กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มี 1 ใน 7 ปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาเพื่อหาแนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการสื่อสาร พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ถึงองค์ประกอบด้านต่างๆ พบว่า ทั้ง 7 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม (ใช้สัญลักษณ์ C1) (2) ด้านระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ (ใช้สัญลักษณ์ C2) (3) ด้านระบบสารสนเทศประชาชน (ใช้สัญลักษณ์ C3) (4) ด้านระบบสารสนเทศด้านเทคนิค (ใช้สัญลักษณ์ C4) (5) ด้านระบบการวางแผนการบริการและโครงการ (ใช้สัญลักษณ์ C5) (6) ด้านระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล (ใช้สัญลักษณ์ C6) และ (7) ด้านระบบการจัดการสารสนเทศ (C7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.58, 0.61, 0.58, 0.57, 0.58, 0.57 และ 0.60 ตามลำดับ และเมื่อได้มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่อไปเพื่อหารายละเอียดของประเด็นที่ควรได้รับการนำมาใช้ในการจัดทำแนวทางขององค์ประกอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขเป็นอันดับแรก (อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง) ดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านระบบสารสนเทศประชาชน พบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการจัดทำแนวทางที่เหมาะสม ๓ ประเด็นคือ

1.1.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศประชาชนมาใช้เป็น
ฐานข้อมูลกลางสำหรับผู้รับบริการ

1.1.2 ระบบสารสนเทศประชาชนทำให้การแลกเปลี่ยนและตรวจสอบข้อมูล
สะดวก

1.2 องค์ประกอบด้านระบบสารสนเทศด้านเทคนิค พบว่ามีประเด็นที่ควรใช้ในการ
จัดทำแนวทางที่เหมาะสม ๓ ประเด็นคือ

1.2.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศด้านเทคนิค (ระบบ
เครือข่าย) มาใช้แลกเปลี่ยนข้อมูล

1.2.2 ระบบสารสนเทศด้านเทคนิคทำให้ติดต่อถึงกันได้สะดวกรวดเร็ว
ยิ่งขึ้น

1.3 องค์ประกอบด้านระบบการวางแผนการบริการและโครงการ พบว่ามี
ประเด็นที่ควรใช้ในการจัดทำแนวทางที่เหมาะสม ๓ ประเด็นคือ

1.3.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศการวางแผนการบริการ
และโครงการมาใช้เก็บข้อมูลโครงการที่ดำเนินการจัดทำ

1.3.2 ระบบสารสนเทศการวางแผนการบริการและโครงการสามารถ
ตรวจสอบติดตามโครงการและการให้บริการ

1.4 องค์ประกอบด้านระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล พบว่ามีประเด็นที่ควร
ใช้ในการจัดทำแนวทางที่เหมาะสม ๓ ประเด็นคือ

1.4.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็น
ฐานข้อมูลส่วนกลางของบุคลากร

1.4.2 ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลทำให้การจัดการและฝึกอบรมบุคลากร
มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแนวทางของรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ดังนี้

ขั้นที่ 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พบว่า มีประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการนำมาจัดทำแนวทาง ทั้งหมด 8 ประเด็นสำคัญ คือ

1. องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศประชาชนมาใช้เป็น
ฐานข้อมูลกลางสำหรับผู้รับบริการ

2. ระบบสารสนเทศประชาชนทำให้การแลกเปลี่ยนและตรวจสอบข้อมูลสะดวก
3. องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศด้านเทคนิค (ระบบเครือข่าย) มาใช้แลกเปลี่ยนข้อมูล
4. ระบบสารสนเทศด้านเทคนิคทำให้ติดต่อถึงกันได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น
5. องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศการวางแผนการบริการและโครงการมาใช้เก็บข้อมูลโครงการที่ดำเนินการจัดทำ
6. ระบบสารสนเทศการวางแผนการบริการและโครงการสามารถตรวจสอบติดตามโครงการและการให้บริการ
7. องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นฐานข้อมูลส่วนกลางของบุคลากร
8. ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลทำให้การจัดการและฝึกอบรมบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขั้นที่ 2 นำร่างแนวทางฯ ที่ได้พัฒนาขึ้นมาแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะ โดยการสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทาง-รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่

ด้าน	ประเด็นข้อค้นพบ	ประเด็นควรแก้ไข	แนวทาง
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1. ระบบสารสนเทศประชาชนทำให้การแลกเปลี่ยนและตรวจสอบข้อมูลสะดวก	- คุณภาพในการให้บริการ	แนวทางที่ 1 - ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ใน
	2. ระบบสารสนเทศด้านเทคนิคทำให้ติดต่อถึงกันได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ด้าน	ประเด็นข้อค้นพบ	ประเด็นควร แก้ไข	แนวทาง
	3. ระบบสารสนเทศการวางแผนการบริการและโครงการสามารถตรวจสอบติดตามโครงการและการให้บริการ		การปฏิบัติงานและให้บริการผู้สูงอายุ
	4. ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลทำให้การจัดการและฝึกอบรมบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น		
	5. องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศประชาชนมาใช้เป็นฐานข้อมูลกลางสำหรับผู้รับบริการ	- การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้	แนวทางที่ 2 - ดำเนินการนำระบบเทคโนโลยี
	6. องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศด้านเทคนิค (ระบบเครือข่าย) มาใช้แลกเปลี่ยนข้อมูล	ในการปฏิบัติงาน	เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานและให้บริการผู้สูงอายุ
	7. องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศการวางแผนการบริการและโครงการมาใช้เก็บข้อมูลโครงการที่ดำเนินการจัดทำ		
	8. องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นฐานข้อมูลส่วนกลางของบุคลากร		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า รายละเอียดร่างแนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มี 2 แนวทาง คือ 1) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ

และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานและให้บริการผู้สูงอายุ 2) ดำเนินการนำระบบเทคโนโลยีเข้า
มาใช้ในการปฏิบัติงานและให้บริการผู้สูงอายุ

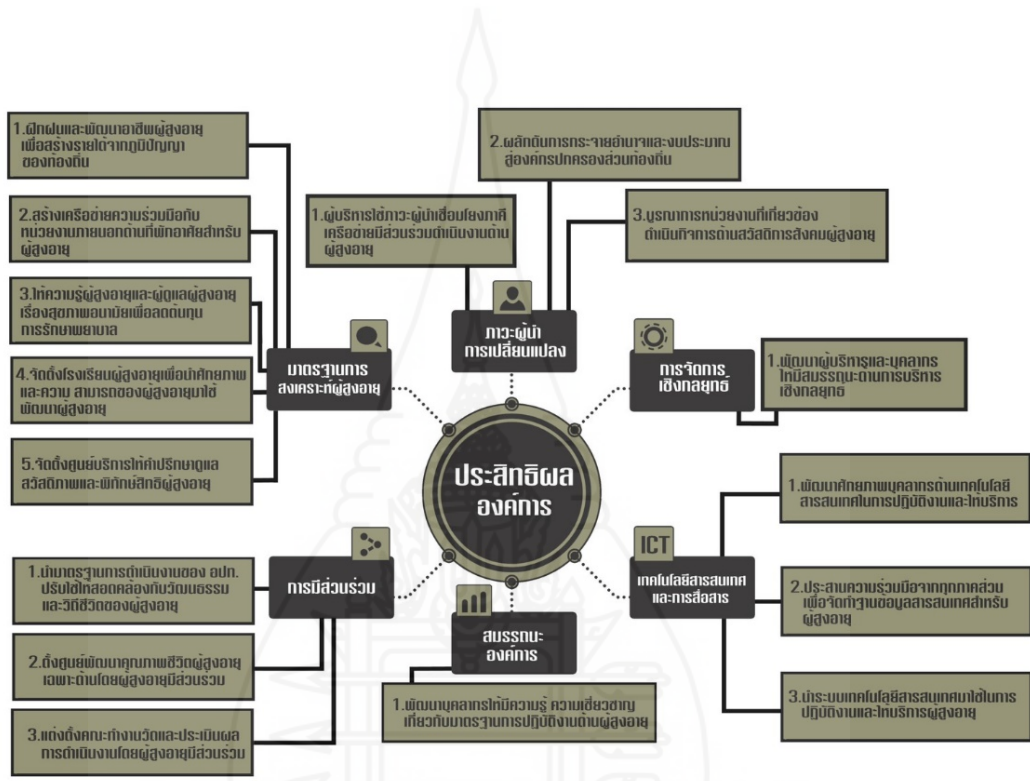
ขั้นที่ 3 แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิผล ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิผล ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้าน	ประเด็นที่ควรแก้ไข	แนวทางที่ผู้วิจัยเสนอ	แนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ
เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร	- คุณภาพในการให้ บริการ	แนวทางที่ ① - ดำเนินการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรในการนำ เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงานและให้บริการ ผู้สูงอายุ	1.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใน การปฏิบัติงานและ ให้บริการ
	- การนำระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงานด้าน ผู้สูงอายุ	แนวทางที่ ② - นำระบบเทคโนโลยีเข้ามา ใช้ในการปฏิบัติงานและ ให้บริการผู้สูงอายุ	2.1 ประสานความร่วมมือ จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำฐานข้อมูล สารสนเทศสำหรับผู้สูงอายุ 2.2 นำระบบเทคโนโลยีเข้า มาใช้ในการปฏิบัติงานและ ให้บริการผู้สูงอายุ

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคม
ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ชุดผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มี 3 แนวทาง คือ 1) พัฒนาศักยภาพบุคลากร
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและให้บริการ 2) ประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่
เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้สูงอายุ 3) นำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการ
ปฏิบัติงานและให้บริการผู้สูงอายุ

จากแนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ชุมชนประชาชนผู้สูงอายุ และชุดผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้จากการเสนอแนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 2 ชุด มาดำเนินการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ดังภาพที่ 4.22



ภาพที่ 4.22 รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

จากภาพ 4.22 จะพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ 1.1) ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานผู้สูงอายุ 2) ผลักดันการกระจายอำนาจและงบประมาณสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการ และ 1.3) บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ 2) การจัดการเชิงกลยุทธ์คือ พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือ 3.1) พัฒนาศักยภาพบุคลากร

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและให้บริการ 3.2) ประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้สูงอายุ 3.3) นำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานและให้บริการผู้สูงอายุ 4) สมรรถนะองค์กร คือ พัฒนาคณากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ 5) การมีส่วนร่วม คือ 5.1) นำมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของผู้สูงอายุ 5.2) ตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเฉพาะด้าน โดยให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วม 5.3) แต่งตั้งคณะทำงานวัดและประเมินผลการดำเนินงานโดยผู้สูงอายุมีส่วนร่วม 6) มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คือ 6.1) ฝึกฝนและพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุเพื่อสร้างรายได้จากภูมิปัญญาของท้องถิ่น 6.2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านที่พกอาศัยสำหรับผู้สูงอายุ 6.3) ให้ความรู้กับผู้สูงอายุและผู้ดูแลผู้สูงอายุเรื่องสุขภาพอนามัยเพื่อลดต้นทุนการรักษาพยาบาล 6.4) จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อนำศักยภาพและความสามารถของผู้สูงอายุมาใช้พัฒนาผู้สูงอายุ 6.5) จัดตั้งศูนย์บริการให้คำปรึกษาดูแลสวัสดิภาพและพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์ 4 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละปัจจัยคัดสรรรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย และ 4) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ข้อมูลที่นำมาศึกษาได้มาจากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามการวิจัยที่มีคุณภาพ [โดยการตรวจสอบความตรง (Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-reliability coefficient) ชุดประชาชนผู้สูงอายุ ก่อนนำไปใช้จริงเป็น 0.957 และหลังการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมด 384 ฉบับเป็น 0.990 และชุดผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ก่อนนำไปใช้จริงเป็น 0.964 และหลังการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมด 147 ฉบับเป็น 0.982] โดยการสอบถามจาก 1) กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลนคร จำนวน 30 แห่ง มีจำนวนผู้สูงอายุ 466,434 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคร์จซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุธนุศรีไสย์, 2551, น. 132-133) ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 และใช้การเลือกสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) และ 2) กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน รองนายกเทศมนตรี 1 คน ปลัดเทศบาล 1 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองสวัสดิการสังคม 2 คน จำนวน 30 แห่ง รวม 150 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง หลังการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามชุดที่ 1 ประชาชนผู้สูงอายุ กลับคืนทั้งหมด 384 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของการเลือกสุ่ม และชุดที่ 2 กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 147 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98 ของการเลือกสุ่ม

ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ ค่าสถิติ จำนวน (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบความมีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยเลขคณิตหรือการทดสอบค่าที่แบบ One-sample t-test ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (ร้อยละ 80 หรือ 4 ใน 5 Rating Scales) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโครงสร้าง (Confirmatory Structural Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72 และรายงานผลโดยใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution มีค่าตั้งแต่ .40 ขึ้นไป การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72 แบบ Basic Model วิเคราะห์แบบจำลองสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) และรายงานผลแบบ Completely Standardized Solution และการสนทนากลุ่มเพื่อวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุที่มีประสิทธิผล โดยผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 มีอายุอยู่ระหว่าง 60-70 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับประถมศึกษา จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 อาชีพรับจ้าง/ค้าขาย จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 และระยะเวลาที่อาศัย มากกว่า 10 ปี จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 และรายได้ต่อเดือน 30,000 ขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

2.1 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของภาพรวมในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ มี 2 ด้าน อยู่ในระดับสูง คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

และการสื่อสาร และด้านประสิทธิผล ส่วนอีก 5 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านสมรรถนะองค์การ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า มี 6 ด้าน อยู่ในระดับสูง คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านสมรรถนะองค์การ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ และด้านประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมี 1 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

2.2 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัย คัดสรรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และองค์ประกอบที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยเป็นรายข้อ พบว่า 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับสูง และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับสูง และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูง 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างเจตคติในการมองโลกในแง่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นทุ่มเทปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร อยู่ในระดับสูง 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างความเชื่อว่าสามารถชนะอุปสรรคจากความร่วมมือ และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างความเชื่อว่าสามารถชนะอุปสรรคจากความร่วมมือ และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่ในระดับสูง 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 2) ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ 3) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) ด้านการกำหนดกลยุทธ์องค์กร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ เมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดกลยุทธ์องค์กร 2) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ และ 4) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยเป็นรายชื่อ พบว่า 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์แรงผลักดันที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคำนึงถึงความสอดคล้องและ

เหมาะสมขององค์การกับสถานะแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นคำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสมขององค์การกับสถานะแวดล้อม อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นวิเคราะห์แรงผลักดันที่ส่งผลต่อการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง 2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในรูปแบบของโครงการ อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นนำกลยุทธ์ที่จัดทำและคัดเลือกไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในรูปแบบของโครงการ อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นนำกลยุทธ์ที่จัดทำและคัดเลือกไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับสูง 4) ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์การปกครองท้องถิ่นติดตามและประเมินผลการดำเนินกลยุทธ์ ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูง คือ องค์การปกครองท้องถิ่นติดตามและประเมินผลการดำเนินกลยุทธ์

2.4 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) ระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม 2) ระบบสารสนเทศด้านเทคนิค และ 3) ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 4) ระบบสารสนเทศประชาชน 5) ระบบการจัดการสารสนเทศ 6) ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ และ 7) ระบบการวางแผนการ

บริการและโครงการ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ เมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ 2) ระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม และ 3) ระบบการจัดการสารสนเทศ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 4) ระบบสารสนเทศประชาชน 5) ระบบสารสนเทศด้านเทคนิค 6) ระบบการวางแผนการบริการและโครงการ และ 7) ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยเป็นรายข้อ พบว่า 1) ด้านระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า ทั้งสองรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบประมวลผลสวัสดิการสังคมมาใช้ในการบริหารงานสวัสดิการสังคม และระบบประมวลผลสวัสดิการสังคมทำให้การจัดบริการให้ผู้สูงอายุรวดเร็วทันเวลา ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ระบบประมวลผลสวัสดิการสังคมทำให้การจัดบริการให้ผู้สูงอายุรวดเร็วทันเวลา อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบประมวลผลสวัสดิการสังคมมาใช้ในการบริหารงานสวัสดิการสังคม อยู่ในระดับสูง 2) ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการทำให้การบริการและประสานงานรวดเร็วขึ้น อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศผู้ให้บริการมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการให้บริการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศผู้ให้บริการมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการให้บริการ อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการทำให้การบริการและประสานงานรวดเร็วขึ้น อยู่ในระดับสูง 3) ระบบสารสนเทศประชาชน กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ระบบสารสนเทศประชาชนทำให้การแลกเปลี่ยนและตรวจสอบข้อมูลสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศประชาชนมาใช้เป็นฐานข้อมูลกลางสำหรับผู้รับบริการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศประชาชนมาใช้เป็นฐานข้อมูลกลางสำหรับผู้รับบริการ อยู่ในระดับปานกลาง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ ระบบสารสนเทศประชาชนทำให้การแลกเปลี่ยนและตรวจสอบข้อมูลสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง 4) ระบบสารสนเทศด้านเทคนิค กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ ระบบสารสนเทศด้านเทคนิคทำ

2.5 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านสมรรถนะองค์กร กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านสมรรถนะองค์กร กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) การบริการเป็นเลิศ และ 2) การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 3) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 5) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่เมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านสมรรถนะ พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ และ 5) การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยเป็นรายชื่อ พบว่า 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด อยู่ในระดับสูง และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด อยู่ในระดับสูง 2) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานบนหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย อยู่ในระดับสูง และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานบนหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย อยู่ในระดับสูง และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติ อยู่ในระดับสูง 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างความเข้าใจในระบบ และมาตรฐานการทำงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูง

คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นสร้างความเข้าใจในระบบ และมาตรฐานการทำงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง 4) การบริการเป็นเลิศ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการโดยมุ่งประโยชน์ และความพึงพอใจของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการโดยมุ่งประโยชน์ และความพึงพอใจของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง 5) การทำงานเป็นทีม กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นสร้างจิตสำนึก ความสามัคคี ร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับสูง และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นสร้างจิตสำนึก ความสามัคคี ร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอยู่ในระดับสูง

2.6 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านการมีส่วนร่วม กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัย คัดสรรด้านการมีส่วนร่วม กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัย คัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่เมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยเป็นรายข้อ พบว่า 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นค้นหาทางเลือกที่เป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง และ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นจัดลำดับความสำคัญของโครงการที่ดำเนินการให้ผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่พบว่า รายข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นจัดลำดับความสำคัญของโครงการที่ดำเนินการให้ผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับสูง และ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นดำเนินการตามโครงการและแผนงานที่กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นดำเนินการตามโครงการและแผนงานที่กำหนด อยู่ในระดับสูง และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับสูง 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญกับผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และองค์การปกครองท้องถิ่นคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เป็นคุณและโทษต่อบุคคลและสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่พบว่า รายข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูง คือ องค์การปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญกับผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อยู่ในระดับสูง และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นค้นหาข้อดี ข้อเสีย และแนวทางแก้ไขการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์การปกครองท้องถิ่นค้นหาข้อดี ข้อเสีย และแนวทางแก้ไขการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.7 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านมาตรฐานการจัดบริการเพื่อสงเคราะห์ผู้สูงอายุ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านมาตรฐานการจัดบริการเพื่อสงเคราะห์ผู้สูงอายุ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.09 และ 2) ด้านนันทนาการ 3) ด้านรายได้ 4) ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน 5) ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง และ 6) ด้านที่พักอาศัย อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล 2) ด้านรายได้ 3) ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง 4) ด้านที่พักอาศัย อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 5) ด้านนันทนาการ และ 6) ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยเป็นรายข้อ พบว่า 1) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการตรวจสุขภาพที่บ้านสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง และ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการช่วยเหลือคำรักษาพยาบาล และการประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการให้ความรู้ด้านสุขภาพให้ผู้ดูแลผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการช่วยเหลือคำรักษาพยาบาล และการประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ด้านรายได้ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดสวัสดิการด้านรายได้สำหรับผู้สูงอายุที่ยากจน และองค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง และ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ พบว่า รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กร ปกครองท้องถิ่นจัดบริการเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดสวัสดิการด้านรายได้สำหรับผู้สูงอายุที่ยากจน อยู่ในระดับสูง 3) ด้านที่พักอาศัย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า

รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการเครื่องนุ่งห่มสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการครอบครัวอุปการะสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูง คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการบ้านพักคนชราสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการเครื่องนุ่งห่มสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง 4) ด้านนันทนาการ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งชมรมหรือสโมสรผู้สูงอายุเพื่อพบปะสังสรรค์ พักผ่อน ออกกำลังกาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับสูง และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการกิจกรรมนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งศูนย์บริการผู้สูงอายุเพื่อให้คำปรึกษากับผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัว และองค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการกิจกรรมนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งชมรมหรือสโมสรผู้สูงอายุเพื่อพบปะสังสรรค์ พักผ่อน ออกกำลังกาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง 5) ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นส่งเสริมผู้สูงอายุอยู่กับครอบครัวจนวาระสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นส่งเสริมผู้สูงอายุอยู่กับครอบครัวจนวาระสุดท้าย อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง 6) ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดให้มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งศูนย์เอนกประสงค์ หรือศูนย์ดูแลสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดให้มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในชุมชน อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการชุมชนเคลื่อนที่สำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล อยู่ในระดับปานกลาง

2.8 สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านประสิทธิผลองค์กร กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ ภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยคัดสรรด้านประสิทธิผล กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค และ 2) การให้บริการอย่างก้าวหน้า อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และ 5) การให้บริการที่ตรงเวลา อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยคัดสรรรายด้าน ได้แก่ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค 2) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 3) การให้บริการที่ตรงเวลา 4) การให้บริการอย่างก้าวหน้า และ 5) การให้บริการอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยเป็นรายชื่อ พบว่า 1) ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียม อยู่ในระดับสูง และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการบนมาตรฐานเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยก อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการบนมาตรฐานเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยก อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียม อยู่ในระดับสูง 2) ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการสร้างความพึงพอใจให้ผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการที่ตรงเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการสร้างความพึงพอใจให้ผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการที่ตรงเวลา อยู่ในระดับสูง 3) ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสถานที่ในการให้บริการมีความเหมาะสม ยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนการให้บริการที่เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กร

ปกครองท้องถิ่นมีจำนวนการให้บริการที่เพียงพอ อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นสถานที่ในการให้บริการมีความเหมาะสม ยุติธรรม อยู่ในระดับสูง

4) ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการโดยยึดประโยชน์ของผู้สูงอายุเป็นหลัก อยู่ในระดับสูง และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการที่มีความสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการโดยยึดประโยชน์ของผู้สูงอายุเป็นหลัก อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการที่มีความสม่ำเสมอต่อเนื่อง และ 5) ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการที่เพิ่มประสิทธิภาพให้องค์การ อยู่ในระดับสูง และ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นมีการปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานให้ดีกว่าเดิม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นมีการปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานให้ดีกว่าเดิม อยู่ในระดับสูง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการที่เพิ่มประสิทธิภาพให้องค์การ อยู่ในระดับสูง

3. ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละปัจจัยจัดสรรรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยพิจารณาหน้าหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไปเป็นองค์ประกอบสำคัญ (Crucial Component) พบว่า

3.1 กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

3.1.1 ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.63, 0.65, 0.66 และ 0.63 ตามลำดับ ซึ่งเป็นเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.1.2 ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (3) ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ (4) ด้านการประเมินผลและ

การควบคุมเชิงกลยุทธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.58, 0.64, 0.62 และ 0.60 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.1.3 ตัวแปรแฝงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้ง 7 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม (2) ด้านระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ (3) ด้านระบบสารสนเทศประชาชน (4) ด้านระบบสารสนเทศด้านเทคนิค (5) ด้านระบบการวางแผนการบริการและโครงการ (6) ด้านระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล และ (7) ด้านระบบการจัดการสารสนเทศ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.58, 0.61, 0.58, 0.57, 0.58, 0.57 และ 0.60 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.1.4 ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะองค์การ ทั้ง 5 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) ด้านการบริการที่ดี (3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) ด้านจริยธรรม และ (5) ด้านความร่วมมือร่วมใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.60, 0.62, 0.63, 0.59 และ 0.62 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.1.5 ตัวแปรแฝงด้านการมีส่วนร่วม ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมีส่วนร่วมการวางแผน (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ (4) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.58, 0.50, 0.63 และ 0.60 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.1.6 ตัวแปรแฝงด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ทั้ง 6 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) มาตรฐานด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล (2) มาตรฐานด้านรายได้ (3) มาตรฐานด้านที่พักอาศัย (4) มาตรฐานด้านนันทนาการ (5) มาตรฐานด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง และ (6) มาตรฐานด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.64, 0.60, 0.59, 0.53, 0.61 และ 0.53 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.1.7 ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลองค์การ ทั้ง 5 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค (2) ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา (3) ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ (4) ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และ (5) ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.63, 0.60, 0.56, 0.67 และ 0.64 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2 กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองท้องถิ่น

3.2.1 ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.60, 0.62, 0.64 และ 0.53 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2.2 ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (3) ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ (4) ด้านการประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.66, 0.68, 0.64 และ 0.61 ตามลำดับ ซึ่งในภาพรวมองค์ประกอบทั้งหมดเป็นองค์ประกอบสำคัญทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2.3 ตัวแปรแฝงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้ง 7 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม (2) ด้านระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ (3) ด้านระบบสารสนเทศประชาชน (4) ด้านระบบสารสนเทศด้านเทคนิค (5) ด้านระบบการวางแผนการบริการและโครงการ (6) ด้านระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล และ (7) ด้านระบบการจัดการสารสนเทศ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.61, 0.69, 0.65, 0.67, 0.62, 0.59 และ 0.60 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2.4 ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะองค์กร ทั้ง 5 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) ด้านการบริการที่ดี (3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) ด้านจริยธรรม และ (5) ด้านความร่วมมือร่วมใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.63, 0.64, 0.67, 0.66 และ 0.69 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2.5 ตัวแปรแฝงด้านการมีส่วนร่วม ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมีส่วนร่วมการวางแผน (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ (4) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.61, 0.65, 0.67 และ 0.55 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2.6 ตัวแปรแฝงด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ทั้ง 6 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) มาตรฐานด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล (2) มาตรฐานด้านรายได้ (3) มาตรฐานด้านที่พักอาศัย (4) มาตรฐานด้านนันทนาการ (5) มาตรฐานด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง และ (6) มาตรฐานด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.45, 0.50, 0.40, 0.49, 0.52 และ 0.53 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2.7 ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลองค์กร ทั้ง 5 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค (2) ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา (3) ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ (4) ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และ (5) ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.67, 0.67, 0.67, 0.68 และ 0.65 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

4. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

4.1 กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

4.1.1 แบบจำลองที่ 1 (Model 1): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง (Direct Path Coefficient or DE = 0.76) และ ปัจจัยภาวะนำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับต่ำ (Direct Path Coefficient or DE = 0.19) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวีว และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุทฤษฎี ศรีไสย์, 2551, น. 219) ที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยทั้งสองด้านดังกล่าว สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (รายละเอียดข้อมูลจากตารางที่ 4.11) ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏพบว่า “ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตามแบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยภาวะนำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับต่ำ โดยปัจจัยทั้งสองดังกล่าว สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ร้อยละ 75 จากการศึกษาทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

4.1.2 แบบจำลองที่ 2 (Model 2): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับสูง (Direct Path Coefficient or DE = 0.90) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวีว และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุทธนู ศรีไสย์, 2551, น. 219) ที่ตั้งไว้ ในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง (Indirect Path Coefficient or IE = 0.68) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับต่ำ (Indirect Path Coefficient or IE = 0.17) โดยส่งผ่านปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และพบว่า ปัจจัยทั้งหมดทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมดังกล่าว สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ได้ร้อยละ 67.70 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับสูง และได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับต่ำ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ได้ร้อยละ 67.70 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

4.1.3 แบบจำลองที่ 3 (Model 3): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้รับอิทธิพลโดยตรงมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง (Direct Path Coefficient or DE = 0.54) ปัจจัยสมรรถนะองค์กร อยู่ในระดับต่ำ (Direct Path Coefficient or DE = 0.48) ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับต่ำ (Direct Path Coefficient or DE = 0.18) และปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับต่ำ (Direct Path Coefficient or DE = -0.21) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวีว และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุทธนู ศรีไสย์, 2551, น. 219) ที่ตั้งไว้ในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับต่ำมาจาก ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Indirect Path Coefficient or IE = 0.46, 0.43, และ 0.11) โดยส่งผ่านปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้ร้อยละ 73.90 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้รับอิทธิพลโดยตรงมาจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยสมรรถนะองค์กร อยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

อยู่ในระดับต่ำ และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับต่ำ ในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับต่ำมาจากสามปัจจัยคือ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยส่งผ่านปัจจัยด้านปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร และยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้ร้อยละ 73.90 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

4.1.4 แบบจำลองที่ 4 (Model 4): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้รับอิทธิพลโดยตรง อยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัยด้านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Direct Path Coefficient or DE = 0.70, 0.68, และ -0.78) และ อยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยสมรรถนะองค์กร (Indirect Path Coefficient or IE = 0.41, และ -0.19) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวีว และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุทฤษฎี ศรีไสย์, 2551, น. 219) ที่ตั้งไว้ ในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับปานกลางมาจาก ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Indirect Path Coefficient or IE = 0.56 และ 0.55) และ อยู่ในระดับต่ำมาจากปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร และ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Indirect Path Coefficient or IE = 0.33 และ 0.25) โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 74 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้รับอิทธิพลโดยตรงอยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยสมรรถนะองค์กร ทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับต่ำมาจากสามปัจจัยคือ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และ ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 74 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

4.1.5 แบบจำลองที่ 5 (Model 5): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้รับอิทธิพลโดยตรง อยู่ในระดับสูง มาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และ ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ (Direct Path Coefficient or DE = 0.95 และ 0.94) และอยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Direct Path Coefficient or DE = 0.50 และ -0.64) และอยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร (Direct Path Coefficient or DE = 0.29) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวัวร์ และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุทฤษฎี ศรีไสย์, 2551, น. 219) ที่ตั้งไว้ในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูง (Indirect Path Coefficient or IE = 0.86) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง (Indirect Path Coefficient or IE = 0.66) ในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับสูง มาจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Indirect Path Coefficient or IE = 0.86) และอยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (Indirect Path Coefficient or IE = 0.66) ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับต่ำ (Indirect Path Coefficient or IE = -0.39) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับต่ำ (Indirect Path Coefficient or IE = 0.14) และปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร อยู่ในระดับต่ำ (Indirect Path Coefficient or IE = 0.13) และ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้ร้อยละ 75.70 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้รับอิทธิพลโดยตรงอยู่ในระดับระดับสูง มาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และ ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ และ อยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับสูง มาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร โดยส่งผ่านปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้ร้อยละ 75.70 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

4.2 กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองท้องถิ่น

4.2.1 แบบจำลองที่ 1 (Model 1): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Direct Path Coefficient or DE = 0.46) และ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Direct Path Coefficient or DE = 0.26) อยู่ในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวีว และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุทรธนู ศรีไสย์, 2551, น. 219) ที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยทั้งสองด้านดังกล่าว สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ได้ร้อยละ 46.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ดูรายละเอียดข้อมูลจากตารางที่ 4.11) ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับต่ำ และพบว่า ทั้งสองปัจจัยดังกล่าว สามารถทำนายปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ได้ร้อยละ 46.60 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

4.2.2 แบบจำลองที่ 2 (Model 2): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับต่ำ (Direct Path Coefficient or DE = 0.39, 0.35 และ 0.20) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวีว และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุทรธนู ศรีไสย์, 2551, น. 219) ที่ตั้งไว้ในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยส่งผ่าน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และพบว่า ปัจจัยทั้งหมดดังกล่าว สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ได้ร้อยละ 67.40 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับต่ำ และในทำนองเดียวกัน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และพบว่า ปัจจัยทั้งหมดดังกล่าว สามารถทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ได้ร้อยละ 67.40 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

4.2.3 แบบจำลองที่ 3 (Model 3): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้รับอิทธิพลโดยตรงมาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ในระดับสูง (Direct PP.ath Coefficient or DE = 0.81) ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ (Direct PP.ath Coefficient or DE = 0.69) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง (Direct Path Coefficient or DE = 0.69 และ -0.57) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวว์ และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุธรรนุ ศรีไสย์, 2551, น. 219) ที่ตั้งไว้ในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับต่ำมาจาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Indirect Path Coefficient or IE = 0.33, 0.24 และ -0.25) โดยส่งผ่านปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้ร้อยละ 74.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้รับอิทธิพลโดยตรงมาจาก ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับสูง ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ และยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้ ร้อยละ 74.60 จากการศึกษาที่ระดับความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

4.2.4 แบบจำลองที่ 4 (Model 4): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้รับอิทธิพลโดยตรงอยู่ในระดับปานกลางมาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Direct Path Coefficient or DE = 0.70) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวว์ และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุธรรนุ ศรีไสย์, 2551, น. 219) ที่ตั้งไว้ และในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับต่ำมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Indirect Path Coefficient or IE = 0.21 และ 0.32) โดยส่งผ่านปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 35.10 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ พบว่า “ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้รับอิทธิพลโดยตรงอยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัย

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยส่งผ่านปัจจัย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านมาตรฐาน การสเคราะห์ผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 35.10 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

4.2.5 แบบจำลองที่ 5 (Model 5): ตามสภาพจริง ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้รับอิทธิพลโดยตรง อยู่ในระดับสูง มาจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (Indirect Path Coefficient or IE = 0.96) และ อยู่ในระดับปานกลางมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัย ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Direct Path Coefficient or DE = -0.61 และ 0.65) และ อยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Direct Path Coefficient or DE = -0.17) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ดีวีว และ เป็ค (Devore and Peck, 2001 อ้างถึงใน สุททนต์ ศรีไสย์, 2551, น. 219) ที่ตั้งไว้ ในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัย ด้านสมรรถนะองค์กร (Indirect Path Coefficient or IE = 0.66) และอยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัย ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร (Indirect Path Coefficient or IE = -0.36, -0.28 และ 0.23) โดยส่งผ่าน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และ/หรือ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร และ/หรือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวน หรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้ร้อยละ 31.70 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏพบว่า “ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้รับอิทธิพล โดยตรงอยู่ในระดับระดับสูง มาจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง มาจากปัจจัย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และ อยู่ในระดับต่ำ มาจาก ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมอยู่ในระดับ ปานกลาง มาจากปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร และอยู่ในระดับต่ำ มาจากปัจจัยด้านการจัดการ เชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ การสื่อสาร โดยส่งผ่านปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และ/หรือ ปัจจัยด้าน สมรรถนะองค์กร และ/หรือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด (ทั้งที่มี อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวน หรือทำนายตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ได้ร้อยละ 31.70 จากการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95”

5. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยแบ่งข้อมูลเป็น 2 ชุด ดังนี้

5.1 ชุดประชาชนผู้สูงอายุ จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการนำมาจัดทำแนวทางของรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ทั้งหมด 37 ประเด็น และได้ดำเนินการร่างแนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิภาพตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ชุดประชาชนผู้สูงอายุ ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

ด้าน	ประเด็นที่ควรแก้ไข	แนวทางที่ผู้วิจัยเสนอ	แนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	- การสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ	แนวทางที่ ① - ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างสัมพันธไมตรีกับผู้ปฏิบัติงานและผู้สูงอายุ	1.1 ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานผู้สูงอายุ
	- ศักยภาพและความสามารถของผู้นำ		2.1 ผลักดันการกระจายอำนาจและงบประมาณสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการ
การจัดการเชิงกลยุทธ์	- การกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน	แนวทางที่ ② - ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะผู้นำ	2.2 บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจการด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ
		แนวทางที่ ③ - พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์	3.1 พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ด้าน	ประเด็นที่ควรแก้ไข	แนวทางที่ผู้วิจัยเสนอ	แนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ
สมรรถนะ องค์กร	- คุณภาพในการ ให้บริการ	แนวทางที่ 4 - พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตามมาตรฐานการ ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ สังคมผู้สูงอายุ	4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับ มาตรฐานการปฏิบัติงานด้าน สวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ
การมีส่วนร่วม	- การจัดบริการที่มุ่ง ผลประโยชน์ และตอบสนอง ความต้องการของ ผู้สูงอายุ	แนวทางที่ 5 - สำรวจความต้องการ จำเป็นของผู้สูงอายุเพื่อ จัดบริการที่สอดคล้อง และตอบสนองความ ต้องการอย่างแท้จริง	5.1 นำมาตรฐานการ ดำเนินงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมาปรับ ใช้ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม และวิถีชีวิตของผู้สูงอายุ 5.2 ตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุเฉพาะด้าน โดยให้ ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วม
มาตรฐานการ สงเคราะห์ ผู้สูงอายุ	- การวัดและประเมิน ผลความสำเร็จในการ ดำเนินงาน	แนวทางที่ 6 - ตั้งคณะทำงานวัดและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้สูงอายุเข้ามา มีส่วนร่วม	6.1 แต่งตั้งคณะทำงานวัดและ ประเมินผลการดำเนินงาน โดยผู้สูงอายุมีส่วนร่วม
	- ค่าครองชีพและเงิน ช่วยเหลือผู้สูงอายุ	แนวทางที่ 7 - จัดตั้งกองทุนผู้สูงอายุ ส่งเสริมสนับสนุนความ มั่นคงและคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ	7.1 ฝึกฝนและพัฒนาอาชีพ ผู้สูงอายุเพื่อสร้างรายได้จาก ภูมิปัญญาของท้องถิ่น

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ด้าน	ประเด็นที่ควรแก้ไข	แนวทางที่ผู้วิจัยเสนอ	แนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ
	-สถานที่พักสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องดูแลเป็นพิเศษ	แนวทางที่ 8 - พัฒนาที่พักอาศัยและอาสาสมัครเครือข่ายดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุ	8.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุ
	-กิจกรรมเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ	แนวทางที่ 9 - จัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ	9.1 ให้ความรู้กับผู้สูงอายุและผู้ดูแลผู้สูงอายุเรื่องสุขภาพอนามัยเพื่อลดต้นทุนการรักษาพยาบาล 9.2 จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อนำศักยภาพและความสามารถของผู้สูงอายุมาใช้พัฒนาผู้สูงอายุ
	-การคุ้มครองดูแลให้คำปรึกษาผู้สูงอายุ	แนวทางที่ 10 - จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาดูแลสวัสดิภาพและพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ	10.1 จัดตั้งศูนย์บริการให้คำปรึกษาดูแลสวัสดิภาพและพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ

จากตารางที่ 5.1 พบว่า แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ชุมชนประชาชนผู้สูงอายุ มีดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 3 แนวทาง คือ 1.1) ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานผู้สูงอายุ 1.2) ผลักดันการกระจายอำนาจและงบประมาณสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการ 1.3) บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ 2) ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ มี 1 แนวทางเพื่อใช้ดำเนินการแก้ไข คือ 2.1) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ด้านสมรรถนะองค์กร มี 1 แนวทาง คือ 3.1) พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ 4) ด้านการมีส่วนร่วม มี 2 แนวทาง คือ 4.1) นำมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของ

ผู้สูงอายุ 4.2) ตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเฉพาะด้าน โดยให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วม
 5) มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ มี 5 แนวทาง คือ 5.1) ฝึกฝนและพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุเพื่อสร้าง
 รายได้จากภูมิปัญญาของท้องถิ่น 5.2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านที่พ้องอาศัย
 สำหรับผู้สูงอายุ 5.3) ให้ความรู้กับผู้สูงอายุและผู้ดูแลผู้สูงอายุเรื่องสุขภาพอนามัยเพื่อลดต้นทุนการ
 รักษาพยาบาล 5.4) จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อนำศักยภาพและความสามารถของผู้สูงอายุมาใช้พัฒนา
 ผู้สูงอายุ 5.5) จัดตั้งศูนย์บริการให้คำปรึกษาดูแลสวัสดิภาพและพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ

5.2 ชุดผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการวิเคราะห์ข้อมูล
 พบว่ามีประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการนำมาใช้จัดทำแนวทาง การบริหารจัดการสวัสดิการสังคม
 ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ทั้งหมด 8 ประเด็นสำคัญ และผู้วิจัย
 ดำเนินการสร้างแนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่นในประเทศไทย ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้าน	ประเด็นที่ควรแก้ไข	แนวทางที่ผู้วิจัยเสนอ	แนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ
เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร	- คุณภาพในการให้ บริการ	แนวทางที่ ① - ดำเนินการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงานและให้บริการ ผู้สูงอายุ	1.1 พัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้านเทคโนโลยี สารสนเทศในการ ปฏิบัติงานและให้บริการ
	- การนำระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงานด้าน ผู้สูงอายุ	แนวทางที่ ② - นำระบบเทคโนโลยี เข้ามาใช้ ในการปฏิบัติงานและ ให้บริการผู้สูงอายุ	2.1 ประสานความร่วมมือ จากทุกภาคส่วนที่ เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำ ฐานข้อมูลสารสนเทศ สำหรับผู้สูงอายุ

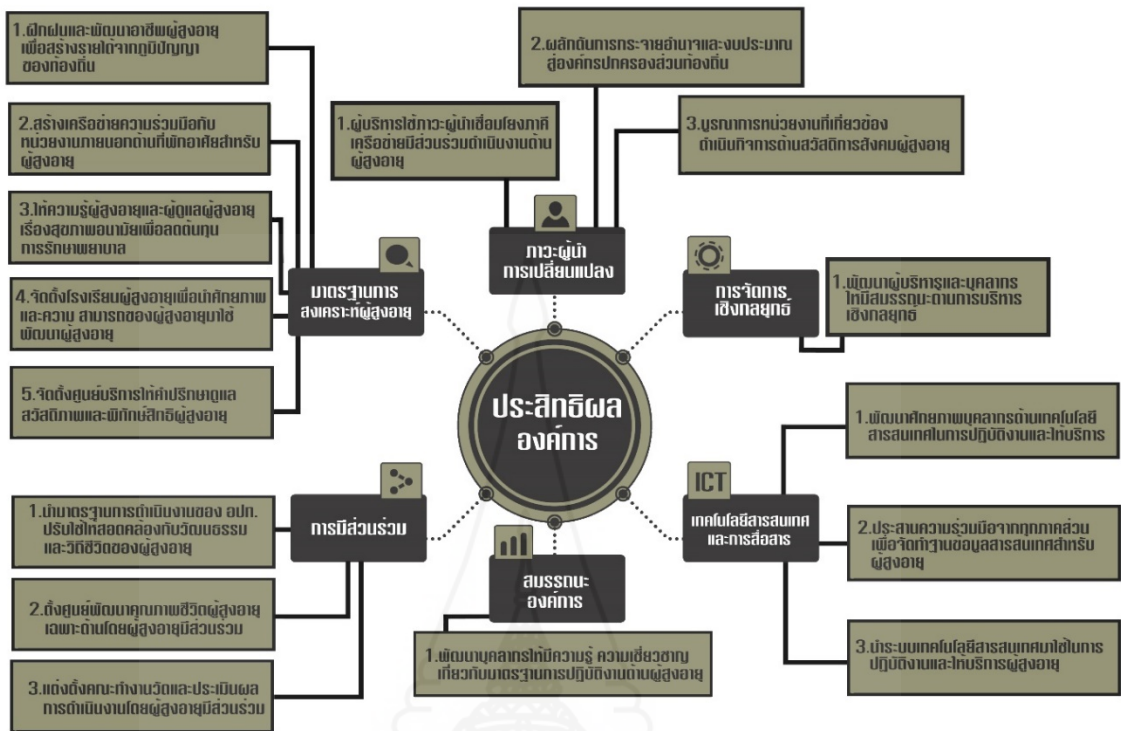
ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ด้าน	ประเด็นที่ควรแก้ไข	แนวทางที่ผู้วิจัยเสนอ	แนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ
			2.2 นำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานและให้บริการผู้สูงอายุ

จากตารางที่ 5.2 พบว่า แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ชุดผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มี 3 แนวทาง คือ 1) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและให้บริการ 2) ประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้สูงอายุ 3) นำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานและให้บริการผู้สูงอายุ

จากแนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ชุดประชาชนผู้สูงอายุ และชุดผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้จากการเสนอแนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 2 ชุด มาดำเนินการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ที่มีประสิทธิผล ดังภาพที่ 5.1





ภาพที่ 5.1 รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

จากภาพ 5.1 พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางประกอบด้วย 1.1) ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานผู้สูงอายุ 1.2) ผลักดันการกระจายอำนาจและงบประมาณสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการ และ 1.3) บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งดำเนินการด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ 2) การจัดการเชิงกลยุทธ์ มีแนวทางประกอบด้วย พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีแนวทางประกอบด้วย 3.1) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและให้บริการ 3.2) ประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้สูงอายุ 3.3) นำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานและให้บริการผู้สูงอายุ 4) สมรรถนะองค์กร มีแนวทางประกอบด้วย พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ 5) การมีส่วนร่วม มีแนวทางประกอบด้วย 5.1) นำมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับ

วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของผู้สูงอายุ 5.2) ตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเฉพาะด้าน โดยให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วม 5.3) แต่งตั้งคณะทำงานวัดและประเมินผลการดำเนินงาน โดยผู้สูงอายุมีส่วนร่วม 6) มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ มีแนวทางประกอบด้วย 6.1) ฝึกฝนและพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุเพื่อสร้างรายได้จากภูมิปัญญาของท้องถิ่น 6.2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านที่พ้องอาศัยสำหรับผู้สูงอายุ 6.3) ให้ความรู้กับผู้สูงอายุและผู้ดูแลผู้สูงอายุเรื่องสุขภาพอนามัยเพื่อลดต้นทุนการรักษาพยาบาล 6.4) จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อนำศักยภาพและความสามารถของผู้สูงอายุมาใช้พัฒนาผู้สูงอายุ 6.5) จัดตั้งศูนย์บริการให้คำปรึกษาดูแลสวัสดิภาพและพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย มีข้อค้นพบซึ่งเป็นประเด็นสำคัญบางประการ ที่ควรนำมาอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละปัจจัยคัดสรรรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเทศไทย ตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง ทั้งจากกลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ พบผลการวิจัยไปในแนวทางเดียวกันว่า ตัวแปรแฝงทั้ง 7 ตัว และองค์ประกอบทุกด้านของตัวแปรแฝงที่นำมาใช้ในการศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยันทุกด้าน ผู้วิจัยพิจารณาว่าอาจเกิดจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องอย่างหลากหลายทำให้มีอำนาจในการทำนายสูง รายละเอียดแต่ละตัวแปรดังนี้ ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ บาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ที่ระบุว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา แสดงความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตาม

ให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนา เอาใจใส่ในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ดาฟท์ (Daft, 2008, pp. 98-101) ที่ระบุว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ที่มีความคงเส้นคงวาและมีอำนาจในการทำนายภาวะผู้นำสูง ซึ่งบุคลิกลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 1) การชอบเข้าสังคม หมายถึง ระดับของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คือ ชอบท่องเที่ยว เข้าสังคม พูดคุยเก่ง สามารถเข้ากลุ่มและคุยกับบุคคลใหม่ๆ ได้ง่าย นอกจากนี้ยังรวมถึงบุคลิกลักษณะที่ชอบทำตัวโดดเด่น ครอบงำหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มักจะแสวงหาตำแหน่งที่มีอำนาจ ชอบการแข่งขัน ชอบที่จะเป็นผู้นำหรือมีความรับผิดชอบเหนือผู้อื่น 2) ความสามารถในการเข้ากับผู้อื่น หมายถึง ระดับของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คือ สามารถเข้ากับบุคคลอื่น ได้อย่างเป็นธรรมชาติ ชอบให้ความร่วมมือ ให้อภัยผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น และน่าไว้วางใจ ผู้นำที่มีคุณสมบัติแบบนี้มักจะเป็นบุคคลที่อบอุ่น และเข้าถึงได้ง่าย 3) ความสามารถในการเป็นที่พึ่ง หมายถึง ระดับของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คือ มีความรับผิดชอบพึ่งพาได้ ร่วมงานเสมอ ทำงานโดยมุ่งการบรรลุเป้าหมายเป็นสำคัญ มิตินี้จะเป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นหลักมากกว่าที่จะมองในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 4) ความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ระดับของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คือ ปรับตัวได้ดีในทุกสถานการณ์ สุขุมและไม่แสดงความกังวล ผู้นำที่มีความมั่นคงทางอารมณ์สูงจะสามารถจัดการความเครียดได้ดี สามารถจัดการกับการวิพากษ์วิจารณ์ได้ดี และโดยปกติมักจะไม่ต้องทำงานผิดพลาดหรือล้มเหลว มิตินี้จะสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ และ 5) การแสวงหาประสบการณ์ใหม่ หมายถึง ระดับของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คือ มีความสนใจที่หลากหลาย มีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบนำแนวคิดใหม่มาทดลองปฏิบัติ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการ ศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (3) ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ (4) ด้านการประเมินผลและการควบคุมเชิง กลยุทธ์ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เดส และ มิลเลอร์ (Dess and Miller, 1993) ที่กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อย 3 ส่วน คือ เป้าหมาย (Goal) เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Goal)

เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจและวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายในการใช้ความพยายามขององค์กรเพื่อให้เป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสำเร็จของการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรค สภาพแวดล้อมภายในประกอบด้วยจุดแข็งและจุดอ่อน และการกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) กลยุทธ์ (Strategy) เป็นวิธีการเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ระยะยาว การวิเคราะห์กลยุทธ์ที่สมเหตุสมผล 2) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นกลยุทธ์ที่เป็นจริงประกอบด้วย การผสมผสาน (Integration) หมายถึง การที่บุคคลในหน่วยงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความรับผิดชอบที่กำหนดไว้มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ซึ่งผู้บริหารจะกำหนดโครงสร้างขององค์กร 3) การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control) เพื่อติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและการปรับปรุง แผนการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) หมายถึง ความสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ในด้านการกระทำมีการจัดการ การประสานประสานและเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทอมป์สัน และ สตรีคแลนด์ (Thompson and Strickland, 1995, pp.4) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) การกำหนดข้อความวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ 2) การกำหนดกลยุทธ์ หรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์ทางเลือก และเลือกจากทางเลือกซึ่งสามารถบรรลุจุดประสงค์ เป็นแผนที่สำคัญ และเป็นแผนระยะยาว 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติและเป็นผลลัพธ์ และ 4) การประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์ การควบคุมเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการพิจารณาว่ากลยุทธ์ได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่อการดำเนินงานหรือไม่ และยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คีร์ลิกซ์ ทิมมอม และคณะ (2559) ศึกษา วิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม ศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินกลยุทธ์ เช่นเดียวกับผลการ ศึกษาของ มาร์กอลิส (Margolis, 2010) ได้สำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาและการรักษาสภาพของทีมบริหารจัดการชั้นแนวหน้า ที่ให้ความสำคัญกับการวางกลยุทธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบที่เป็นปัจจัยในความสำเร็จของการวางกลยุทธ์ของทีม ผลการศึกษาพบว่า การวางกลยุทธ์มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของทีมบริหารจัดการชั้นแนวหน้าในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จตุพร เติญชร (2557) ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์แห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐของไทย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐของไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยการบริหาร โดยเน้นจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร การให้ทุกคนมีส่วนร่วม เน้นที่

ความพึงพอใจของลูกค้า มีการปรับปรุงแก้ไขตามวงจรเดมมิ่งเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ เน้นการมี
 ธรรมชาติการทำงานเป็นทีม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 องค์กรแบบสมดุล การสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานเพื่อนำไปสู่วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และ
 สร้างนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานอย่างสม่ำเสมอ

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรแฝงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้ง 7
 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านระบบประมวลผล
 สถิติการสังคม (2) ด้านระบบสารสนเทศผู้ให้บริการ (3) ด้านระบบสารสนเทศประชาชน (4) ด้าน
 ระบบสารสนเทศด้านเทคนิค (5) ด้านระบบการวางแผนการบริการและ โครงการ (6) ด้านระบบการ
 จัดการทรัพยากรบุคคล และ (7) ด้านระบบการจัดการสารสนเทศ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ
 แนวคิดทฤษฎีของ ศรีศักดิ์ จามรมาน (2549) กล่าวว่าในการที่จะนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้า
 มาใช้สำหรับสถิติการสังคมนั้นจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการจัดทำระบบสารสนเทศขององค์กร
 ระบบที่จะสามารถนำมาใช้ประยุกต์ได้ 7 ระบบ คือ 1) ระบบประมวลผลสถิติการสังคม โดยระบบ
 นี้จะนำมาใช้ในการขบวนการของสถิติการสังคม และกิจกรรมใดๆ ก็แล้วแต่ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า
 จะสามารถจ่ายเงินประกันสังคมคืนให้แก่ประชาชนได้ทันทีหากเกิดเหตุการณ์ใดๆ 2) ระบบ
 สารสนเทศผู้ให้บริการ สำหรับระบบนี้จะเป็นการนำฐานข้อมูลศูนย์กลางพร้อมกับรายละเอียด
 เกี่ยวกับการให้บริการตลอดจนการจัดเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วนของสำนักงานสถิติการสังคมเองและ
 องค์กรที่ไม่ใช่ของรัฐอื่นๆ เพื่อสามารถจัดการบริการและประสานงานกับองค์กรต่างๆ ได้รวดเร็ว
 ยิ่งขึ้น 3) ระบบสารสนเทศประชาชน ระบบนี้จะมีระบบฐานข้อมูลกลางสำหรับลูกค้าของสำนักงาน
 สถิติการสังคม โดยสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล และการตรวจสอบคู่มือต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดจนการ
 วางแผนงานในระหว่างระดับต่างๆ ภายในองค์กร 4) ระบบสารสนเทศด้านเทคนิค โดยในส่วนนี้จะ
 ประกอบไปด้วยระบบเครือข่ายและศูนย์การทำงานคอมพิวเตอร์ เพื่อเจ้าหน้าที่ทุกคนภายในองค์กร
 สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลเอกสารต่างๆ ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ และติดต่อถึงกันได้สะดวก
 รวดเร็วยิ่งขึ้น 5) ระบบการวางแผนการบริการและ โครงการ โดยสำหรับระบบนี้จะมีการเก็บข้อมูลที่
 ปรับปรุงและถูกต้องแล้วสำหรับ โครงการที่กำลังดำเนินอยู่หรือกำลังจะเกิดขึ้น ดังนั้นจึงช่วยให้
 สามารถตรวจสอบ และติดตามความคืบหน้าของโครงการตลอดจนการวางแผนงานด้านการ
 ให้บริการ 6) ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล สำหรับระบบนี้จะป็นฐานข้อมูลส่วนกลางของ
 บุคลากร ทำให้ช่วยในการจัดการและฝึกอบรมบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ 7) ระบบ
 การจัดการสารสนเทศ สำหรับระบบนี้จะช่วยในการดึงข้อมูลจากระบบที่กล่าวมาแล้วข้างต้นและ
 ดำเนินการจัดทำรายงานต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้มีการเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการและแม่นยำมากยิ่งขึ้น
 โดยส่งผลดีต่อการวางแผนและการจัดการภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

แนวคิดของ โอเบรอน (O' Brien, 2004) ได้กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ว่า 1) เป็นพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจโดยอาจจะมากหรือน้อยก็ตามแต่ประเภทของธุรกิจที่ ต้องการข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไป 2) เพิ่มอำนาจทางธุรกิจให้มีข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วกว่าองค์กรคู่แข่ง 3) ช่วยในการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ เพื่อการสร้างรายได้เปรียบในด้านการแข่งขัน 4) ในการก้าวสู่การใช้ประโยชน์จากระบบไอซีทีขององค์กรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรมีระบบการวางแผนที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วยปัจจัยหลักดังต่อไปนี้ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของผู้บริหาร คือ รูปแบบของระบบไอซีทีที่เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์จะถูกกำหนดโดยคณะกรรมการบริหาร 6) การสร้างความพร้อมทางด้านไอซีที (ICT Infrastructure) นั่นคือ การสร้างศูนย์ปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และไอซีทีขององค์กร และระบบฐานข้อมูล เพื่อรองรับการติดต่อสื่อสาร ภายในผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต 7) การ สร้างสภาพแวดล้อมของระบบไอซีทีเพื่อสร้างความคุ้นเคยกับระบบคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต ตลอดจนเครือข่ายการติดต่อสื่อสารภายใน การสร้างระบบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานและการเน้นกิจกรรมการดำเนินงานบนระบบไอซีทีที่สมบูรณ์แบบ และ 8) การวิจัยและพัฒนาาระบบ (Research and Development : R&D) ซึ่งจะเป็นการ นำเอาระบบไอซีทีที่สมบูรณ์มาใช้ในการดำเนินงานอย่างเต็มรูปแบบ การวิจัยเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมกับผู้ให้บริการ ตลอดจนการพัฒนาาระบบเพื่อตอบสนองในทุกฟังก์ชันของการทำงาน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าระบบไอซีทีมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรหรือหน่วย ธุรกิจจะต้องมีการปรับใช้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้จะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถทางการ แข่งขันและพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้เทคโนโลยี เพื่อให้สามารถออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ทันสมัย และเป็นที่ต้องการของตลาดโลกได้

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะองค์กร ทั้ง 5 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) ด้านการบริการที่ดี (3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) ด้านจริยธรรม และ (5) ด้านความร่วมมือร่วมใจ ผลการ วิจัยที่พบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ โบยาตซีส (Boyatzis, 1999) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์จากงานวิจัยของ โบยาตซีส (Boyatzis) สเปนเซอร์และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) โกลแมน (Goleman) โรซเซอร์ (Rosier) และ จาคอป (Jacobs) แล้วจัดกลุ่มสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) ความตระหนักในตนเอง ประกอบด้วย ความตระหนักในอารมณ์ การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง และความมั่นใจในตนเอง 2) การมีกฎในตนเอง ประกอบด้วย การควบคุมตนเอง ความเชื่อถือว่าว่างใจได้ การปรับตัว ความระมัดระวัง และนวัตกรรม 3) แรงจูงใจ (Motivation) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความมุ่งมั่น ความคิดริเริ่ม และการมองโลกในแง่ดี 4) การเอาใจใส่ต่อผู้อื่น ประกอบด้วย ความเข้าใจในผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่น

การมีจิตมุ่งบริการ อำนาจการจัดการกับความแตกต่าง และความรู้เกี่ยวกับการเมือง 5) ทักษะด้านสังคม ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การจัดการกับความขัดแย้ง ภาวะผู้นำ ความฉับไวในการเปลี่ยนแปลง การยึดมั่นในข้อตกลง การประสานสัมพันธ์และความร่วมมือ ความสามารถของทีมงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น. 25) ที่ระบุไว้ว่า สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ประการ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ 2) การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของบุคคลในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และ 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง สมรรถนะที่เน้น ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษา สัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมสอดคล้องกับผลการวิจัยของจอมภัก จันทะศักดิ์ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสมรรถนะหลักและปัจจัยสมรรถนะประจำหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาในเชิงบวก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมามอน (Marmon, 2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไปหลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาวิชาชีพความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอนและเทคโนโลยี

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรแฝงด้านการมีส่วนร่วม ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา เป็นองค์ประกอบ สำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการมีส่วนร่วมการวางแผน (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ (4) ด้านการมีส่วนร่วม

ในการติดตามและประเมินผล ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของเซนต์เอนเดอร์ (Szentendre, อ้างถึงใน สถาบันพระปกเกล้า, 2545, น. 30-31) กล่าวถึงกระบวนการการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือการมีส่วนร่วมการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล และสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิญา กังสนรักษ์ (2544) ที่กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผน การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินโครงการ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของเชอริ อาร์นสไตน์ (Sherry Arnstein, 1969) ได้กล่าวถึง บันไดแห่งการมีส่วนร่วมของพลเมือง ที่แสดงการมีส่วนร่วมตั้งแต่ระดับสูงถึงต่ำ โดยเฉพาะขั้นที่ 6 ขั้นการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) เป็นขั้นการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ บันไดขั้นนี้มีการแจกจ่ายอำนาจใหม่ผ่านการเจรจาระหว่างประชาชน และผู้มีอำนาจ มีการตกลงที่จะแบ่งปันความรับผิดชอบในการวางแผน และการตัดสินใจผ่านโครงสร้าง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของโกวิทช์ พวงงาม (2545) ระบุว่าการมีส่วนร่วมประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ กมล เข็มนาจิตร (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ความสามัคคี ความรู้ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น ความโปร่งใส การรับรู้ข่าวสาร ความผูกพัน ภาวะผู้นำ ความมั่นคง การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ

6. จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรแฝงด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ทั้ง 6 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) มาตรฐานด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล (2) มาตรฐานด้านรายได้ (3) มาตรฐานด้านที่พักอาศัย (4) มาตรฐานด้านนันทนาการ (5) มาตรฐานด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง และ (6) มาตรฐานด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน ผลการวิจัยนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2557) ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ 6 ประการ ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล มีการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ บริการตรวจสุขภาพที่บ้าน บริการให้ความรู้ แนะนำ การดูแลสุขภาพที่ถูกวิธีให้กับผู้ดูแลผู้สูงอายุ บริการตรวจสุขภาพประจำปี บริการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพและโรคภัยไข้เจ็บเป็นรายบุคคล ออกบัตรประจำตัวให้กับผู้สูงอายุเพื่อรักษาฟรีในโรงพยาบาล ผู้สูงอายุมีสิทธิรับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลแห่งนั้น โดยไม่ต้องเสียค่ารักษาพยาบาล

ค่ารักษาพยาบาลในที่นี้หมายถึง เงินที่สถานพยาบาลเรียกเก็บในการรักษาพยาบาล ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการสงเคราะห์ผู้สูงอายุด้านการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2535 การบริการทางการแพทย์และการบริการสาธารณสุขที่จัดไว้ โดยให้ความสะดวกและรวดเร็วแก่ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ บริการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ บริการด้านกายภาพบำบัด

2) มาตรฐานด้านรายได้ ได้แก่ จัดสวัสดิการด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุที่ยากจนและไม่มีแหล่งพึ่งพิงที่เพียงพอ ส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุในชุมชน การช่วยเหลือค่าครองชีพประจำวัน จ่ายเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ การช่วยเหลือด้านค่าโดยสารยานพาหนะตามความเหมาะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้ส่วนลดในรายการต่าง ๆ เช่น ค่าซื้อยา ค่าโดยสารรถสาธารณะ ค่าโรงแรม ภัตตาคาร กิจกรรมด้านบันเทิง และสถานที่ราชการ 3) มาตรฐานด้านที่พักอาศัย ได้แก่ บ้านพักคนชรา เป็นบริการที่พักรักษาที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพร่างกายและอารมณ์ ผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาทางการเงินหรือปัญหาอื่น ๆ อันเป็นเหตุจำเป็นที่ต้องแยกออกจากครอบครัว หรือผู้มีรายได้น้อย สถานพยาบาล เป็นบริการที่พักรักษาสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการรักษาพยาบาลเป็นประจำและต่อเนื่อง หรือต้องการการดูแลรักษาอย่างใกล้ชิด บ้านพักคนชราที่ต้องเสียค่าบริการส่วนหนึ่ง บริการครอบครัวอุปการะ เป็นบริการที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียว หรือไร้ที่พึ่งการพักที่พักรักษาและเครื่องนุ่งห่มให้ตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง 4) มาตรฐานด้านนันทนาการการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ เพื่อเป็นศูนย์กลางข่าวสาร แหล่งพบปะสังสรรค์ของผู้สูงอายุ รวมทั้งเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ทักษะศึกษาด้านศาสนา ด้านศิลปวัฒนธรรม และธรรมชาติ ศูนย์บริการผู้สูงอายุ เพื่อให้การปรึกษาแก่ผู้สูงอายุ และสมาชิกในครอบครัว เป็นสถานที่ออกกำลังกาย เล่นกีฬา พักผ่อนหย่อนใจ ทำงานอดิเรก สโมสรผู้สูงอายุ เพื่อเป็นศูนย์รวมของผู้สูงอายุในการพักผ่อน ออกกำลังกาย พบปะสังสรรค์ การรับบริการตรวจสุขภาพ การเรียนอาชีพ การทำนันทนาการแหล่งธรรมชาติ ศาสนสถาน แหล่งท่องเที่ยวนอกสถานที่ 5) มาตรฐานด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง โอกาสในการศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการทางสังคม การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุในอาคาร สถานที่ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่น การสงเคราะห์การจัดการศพตามประเพณี จัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน จัดฌาปนกิจสงเคราะห์ลดหย่อนภาษีเงินได้ให้แก่บุตร ซึ่งเป็นผู้อุปการะเลี้ยงดูผู้สูงอายุที่เป็นบุพการีและไม่มีรายได้ หรือมีรายได้น้อยกว่า 30,000 บาท จัดให้มีกฎหมายและแนวปฏิบัติในการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้อยู่กับครอบครัวอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่องจนวาระสุดท้าย รณรงค์ให้คนในครอบครัว และชุมชนเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ ส่งเสริมค่านิยมในการอยู่ร่วมกันกับผู้สูงอายุ

ส่งเสริมสมาชิกในครอบครัวให้มีศักยภาพในการดูแลผู้สูงอายุ โดยการให้ความรู้และข้อมูลแก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุเกี่ยวกับบริการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ และ 6) มาตรฐานด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน จัดตั้งและพัฒนาบริการทางด้านสังคมในชุมชนที่สามารถเข้าถึงผู้สูงอายุมากที่สุด โดยเน้นการให้บริการถึงบ้านและมีการสอดประสานกันระหว่างบริการทางสุขภาพและทางสังคม โดยครอบคลุมบริการดังต่อไปนี้ ศูนย์เอนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุ ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุในเวลากลางวัน บริการเยี่ยมบ้าน ระบบดูแลผู้สูงอายุในชุมชน บริการชุมชนเคลื่อนที่ไปในพื้นที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะพื้นที่ห่างไกล จัดตั้งระบบเฝ้าระวัง เกื้อกูล และดูแลผู้สูงอายุโดยชุมชน จัดให้มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในชุมชน ให้ความรู้ความสามารถให้กับผู้ดูแลผู้สูงอายุและอาสาสมัครผู้ดูแล สนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีเครือข่ายช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในชุมชน บริการแม่บ้าน โดยการจัดส่งแม่บ้านไปช่วยเหลือผู้สูงอายุในการทำงานบ้านต่างๆ

7. จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลองค์กร ทั้ง 5 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ (1) ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค (2) ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา (3) ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ (4) ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และ (5) ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของเอ็ทซิโอนี (Etzioni, 1964) ได้ศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์สร้างแบบจำลองเพื่อวัดประสิทธิผลแยกออกเป็น 3 แนวทาง คือ 1) ประเมินประสิทธิผลองค์กรในแง่เป้าหมาย (the goal approach) เป็นการใช้วิธีวัดผลที่ตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมายขององค์กร 2) การประเมินประสิทธิผลองค์กรในแง่ของระบบทรัพยากร (the system resource approach) เป็นการพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อน และข้อบกพร่องบางประการของการประเมินผลในแง่ของเป้าหมาย โดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์กรเลย เพราะเห็นว่าเป็นไปได้ยากที่จะใช้การบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลองค์กร จึงมีการใช้แบบจำลองของระบบทรัพยากรแทน แบบจำลองนี้ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่าองค์กรเป็นระบบเปิดซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน และการแข่งขันกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถขององค์กรในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่า องค์กรจะมีประสิทธิผลสูงสุดก็เมื่อองค์กรสามารถแสวงหาประโยชน์สูงสุดได้จากตำแหน่งที่ทำการต่อรอง และได้ประโยชน์มากที่สุดในการจัดหาทรัพยากร 3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (the multiple criteria effectiveness) วิธีการนี้มีความหมายเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในแง่ของนักวิชาการ และเมื่อนำมาใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์กรในทางปฏิบัติ ใช้ประเมินหน่วยงานต่างๆ ได้ดี คือ ความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพการผลิต โดยวัดจากผลผลิต และสอดคล้องกับแนวคิดของมิลเล็ทท์ (Millet, 1954) กล่าวถึง การวัดประสิทธิผลของการบริการ คือ การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการ

แก่ประชาชน โดยมีหลักหรือแนวทางการพิจารณา 5 ประการ คือ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค (equitable service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานภาครัฐที่มีฐานคติที่ว่าทุกคนเท่าเทียมกัน 2) การให้บริการที่ตรงเวลา (timely service) หมายถึง ในการบริการจะต้องมองว่าการให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะต้องมีลักษณะ มีจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์ของสาธารณะชนเป็นหลัก ไม่ใช่ยึดตามความพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้ และ 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progressive service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน อีกนัยหนึ่งคือ การเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของกิลเบิร์ต และ พาฮิสการ์ (Gilbert & Parhizgari, 2000, pp. 3-7) ได้พัฒนาการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และค้นหาองค์ประกอบที่สำคัญในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ พบว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การสามารถวัดได้ 9 ประเด็นที่สำคัญคือ 1) ความสำคัญของภารกิจ 2) นโยบายที่สนับสนุนการดำเนินงาน 3) ความเหมาะสมของการออกแบบขององค์การ 4) เงื่อนไขของงาน 5) ค่าจ้าง และผลประโยชน์ของบุคลากร 6) การบังคับบัญชาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 7) ความซื่อสัตย์และความภาคภูมิใจของบุคลากรในองค์การ 8) การรับรู้ในความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 9) พฤติกรรมการเอาใจใส่ต่อลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

8. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Model) รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้สูงอายุ ที่พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิผลขององค์การของรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง ผลการ วิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของกึ่งพร ทองใบ (2557) ที่กล่าวว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นการวางแผน การดำเนินการและการควบคุมในแนวทางเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดการเชิงกลยุทธ์มุ่งพิจารณาในแง่กระบวนการหรือหน้าที่ทางการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินการ หรือการนำแผนไปปฏิบัติและการควบคุมเชิงกลยุทธ์ การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการเลือกทางเลือกในการจัดการที่เหมาะสมโดยอาศัยการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำไปปฏิบัติให้

บรรลุปเป้าหมายที่วางไว้ในระยะยาว และสอดคล้องกับผลการ วิจัยของ อเล็กซานเดอร์ ซี วินเซนต์ (Alexander C. Vincent, 2012) ศึกษาเรื่อง สิ่งที่จะเข้ามาบริหารงานเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพระยะยาว จำเป็นต้องรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าอะไรคือบทบาทของบุคคลที่จำเป็นต้องรู้ในการจะเข้ามาบริหารงานในองค์กรที่ดูแลสุขภาพระยะยาว ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่จะทำให้สามารถบริหารงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ในหลาย ๆ ด้านที่สำคัญ ได้แก่ รู้ขอบเขตของงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานบุคคล การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการด้านการเงินและเอกสาร การมอบความรัก เอาใจใส่ในตัวผู้สูงอายุเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จตุพร เสถียรคง (2557) ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์แห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐของไทย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐของไทย ได้แก่ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยการบริหาร โดยเน้นจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร การให้ทุกคนมีส่วนร่วม เน้นที่ความพึงพอใจของลูกค้า มีการปรับปรุงแก้ไขตามวงจรเดมมิงเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ เน้นการมีธรรมาภิบาล การทำงานเป็นทีม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรแบบสมดุล การสร้างขวัญและแรงจูงใจ ในการทำงานเพื่อนำไปสู่วิสัยปฏิบัติที่เป็นเลิศ และสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริลักษณ์ ทิพม่อม และคณะ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารโรงเรียน มี 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บรรยากาศขององค์กร การพัฒนาบุคลากร และทรัพยากรทางการบริหาร องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินกลยุทธ์ องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิผลของโรงเรียน มี 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของการบริหาร คุณภาพของผู้เรียน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของกชพร ชื่นวงศ์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากซึ่งมี 2 ปัจจัย คือ 1) การฝึกอบรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ 2) การพัฒนาบุคลิกภาพผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม เช่นเดียวกับผลการศึกษาของจันทนา แสนสุข (2557)

ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตน ความสามารถในการปรับตัว และความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ในทำนองเดียวกันยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไคลเมนต์ และ ฟรานซิสโก (Climent & Francisco, 1992) ได้ศึกษาบทบาทของการจัดการเชิงกลยุทธ์และกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy and Strategic Management of Organizations) โดยแยกเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก เป็นการอธิบายสาระสำคัญของ “กลยุทธ์” และ “การบริหารเชิงกลยุทธ์ในองค์กร” และส่วนที่สอง แสดงการสร้าง “กลยุทธ์” ในองค์กรที่แตกต่างกัน กลยุทธ์ที่สร้างขึ้นจะช่วยลดจุดอ่อนและสร้างจุดแข็งในเวลาเดียวกัน นอกจากนี้กลยุทธ์ที่สร้างนั้น ยังมุ่งสร้างโอกาสและหลบหลีกความเสี่ยงในสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรอีกด้วย การวิจัยครั้งนี้ได้อธิบายถึงระบบของการบริหารทั้งหมด กลยุทธ์และการวางแผนกลยุทธ์ในฐานะเป็นระบบประสานงานกลาง กลยุทธ์และการวางแผนกลยุทธ์ในส่วนของการปฏิบัติงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้าง บุคลากร และคุณภาพโดยรวมเป็นภารกิจหลักของการบริหารงานโดยทั่วไป

9. จากผลการวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ของกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กรของรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง สาเหตุอาจเกิดจากผู้ปฏิบัติหน้าที่ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสวัสดิการของผู้สูงอายุได้รับความร่วมมือทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559, น. 18) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560 – 2564) ได้ระบุความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริต และประพฤตินิยมชอบการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมในระบบการบริหารจัดการภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านระบบการบริหารงานและบุคลากรในส่วนการบริหารจัดการภาครัฐให้โปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจที่รับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เช่นเดียวกับแนวคิดของเชอร์รี่ อาร์นสไตน์ (Sherry Arnstein, 1969) ที่ระบุว่า ขั้นการมีส่วนร่วม ขั้นการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) เป็นขั้นการร่วมคิดร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ บันไดขั้นนี้มีการแจกจ่ายอำนาจใหม่ผ่านทางเจรจาต่อรองระหว่างประชาชน

และผู้มีอำนาจ ตกลงที่จะแบ่งปันความรับผิดชอบในการวางแผน และการตัดสินใจ และแนวคิดของ ดิเรก อนันต์ (2556, น. 33) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็น กระบวนการเสริมสร้าง ชุมชนโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีความสำคัญ โดยเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคล ให้เกิดพลังการต่อรองส่งเสริมบทบาทหน้าที่ด้านต่างๆ และให้ชุมชนทำกิจกรรมที่สำคัญกับวิธีการ พัฒนาตนเอง และแนวคิดของกาญจนา เกียรติสมุข (2560, น. 21) ที่ระบุว่าความสำคัญของการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมมีความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาให้มีแนวโน้มที่ดีขึ้น พัฒนาด้านต่างๆจะก่อให้เกิดความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อคนในชุมชน ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ อัลเฟอร์แมน อาร์มี แอล (Alfermann, Amy L., 2011) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาสรุปว่า สมรรถนะองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้นยังเชื่อมโยง กับเอกลักษณ์องค์กร ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าองค์กรควร บูรณาการด้านสมรรถนะองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคมและกลยุทธ์การมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อประสิทธิผลขององค์กรและของประเทศ เช่นเดียวกับ กรรณิกา ขวัญอารีย์ และคณะ (2549) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดบริการสังคมสำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการในชุมชน : กลุ่มพึ่งพา และ บริการดูแลที่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการจัดบริการสวัสดิการสังคมแบบกลุ่มพึ่งพาและการดูแลที่บ้านที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหา และความต้องการของผู้สูงอายุและผู้พิการในชุมชนสมควรพิจารณา ได้แก่ 1) ฐานแนวคิดของการดำเนินการจะมุ่งเน้นการประสานความร่วมมือ ในการดูแล และพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ และผู้พิการอย่างมีส่วนร่วม ระหว่าง ครอบครัว ชุมชน ภาครัฐ และเอกชน การดำรงรักษาวัฒนธรรมที่เน้นความเอื้ออาทรระหว่างคนในชุมชนและการนำ ทุนทางสังคมมาใช้อย่างคุ้มค่า 2) หน่วยงาน/กลุ่มที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน เป็นหน่วยงานที่มี ศักยภาพเพียงพอต่อการประสานงาน และดำเนินงาน 3) ขั้นตอนการดำเนินงาน ต้องสร้างความ เข้าใจกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน สร้างความร่วมมือจากชุมชน ผู้นำ ผู้สูงอายุและผู้พิการ จัดสรร งบประมาณ ดำเนินการ และมีแผนการดูแลพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ และผู้พิการ และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของกนกกาญจน์ อุตส่าห์ (2547) ศึกษาวิจัยเรื่องความพร้อมขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นต่อการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถในการจัดสวัสดิการ ผู้สูงอายุ และการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุต้องสามารถประสานเครือข่ายกับองค์กรภาครัฐ และเอกชน การกระตุ้นให้คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การเฝ้าระวังปัญหาสังคมที่จะ

เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ เป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิมล ชาตะมีนา และคณะ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีส่วนส่งเสริมให้การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จทั้งในระดับองค์กรและระดับโครงการ โดยสรุปได้ดังนี้ 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ 2) มีการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กันภายในระหว่างบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) มีกลไกในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันที่เป็นระบบ 4) ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำสูง 5) บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ 6) การบริหารงานมีการรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก และมีความคล่องตัว 6) มีการแปลงวิสัยทัศน์ นโยบาย และยุทธศาสตร์ ขององค์กรมาสู่การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง 7) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมริเริ่มกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 8) มีการติดตามและประเมินผลโครงการดังกล่าวอย่างใกล้ชิด และ 9) มีความเพียงพอของงบประมาณ

10. จากผลการวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ที่พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กรของรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจาก ปัจจัยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ แนวการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีนโยบายให้มีสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุโดยครอบคลุม 4 ระบบ คือ 1) ระบบประกันการจ้างงานและรายได้ 2) ระบบสุขภาพและสวัสดิการสังคม 3) ระบบการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 4) ระบบการสร้างที่พักอาศัยและสิ่งแวดล้อม และมีกฎหมายที่กำหนดออกมาเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ เช่น กฎหมายว่าด้วยบริการและการรักษาสำหรับผู้สูงอายุ การจัดตั้งระบบประกันเบี้ยบำนาญที่ครอบคลุมทั่วหน้า รวมทั้งแนวทางการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งระบบสวัสดิการสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกาครอบคลุมการประกันสุขภาพและการประกันสังคม ประกอบด้วย 2 ระบบ 1) ระบบรัฐบาลกลางให้สิทธิ์ประโยชน์แก่ผู้เกษียณอายุทำงาน 2) ระบบสนับสนุนมลรัฐให้เงินช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้ดกงาน โดยมีการขยายวงเงินค่าตอบแทนตามค่าครองชีพที่สูงขึ้น ขยายอายุของการให้ผลประโยชน์ และเพิ่มเงินชดเชยด้วยระบบการประกันสังคมหลัก ได้แก่ ระบบ Medicare กองทุนมาจากภาษีรายได้ของคนวัยทำงาน และระบบ Medicaid กองทุนมาจากภาษีซึ่งอาจเกิดภาวะวิกฤตในการจ่ายเงินบำนาญให้แก่ผู้สูงอายุ เช่นเดียวกับประเทศอิตาลีที่กำหนดให้มีการจัดบริการสำหรับผู้สูงอายุหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นบ้านพักผู้สูงอายุ โรงแรมสำหรับผู้สูงอายุ ศูนย์ทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุที่ใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการพบปะสังสรรค์กัน

ของผู้สูงอายุ การให้บริการด้านขนส่งมวลชนแบบไม่เสียค่าบริการ ในทำนองเดียวกันประเทศสิงคโปร์ ซึ่งมีความเด่นชัดในเรื่องความสำเร็จในการดำเนินงานอันเป็นผลมาจากการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะความร่วมมือจากองค์กรอาสาสมัครที่มีชื่อว่า volunteer welfare Organization (VWO) เป็นองค์กรที่ทำงานร่วมกับภาครัฐตั้งแต่ในระดับการสร้างนโยบายและการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ จะดำเนินบทบาทในฐานะผู้ดำเนินงานในขณะที่รัฐเป็นผู้ให้งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อลดบทบาทภาครัฐในการดูแลประชาชน และส่งเสริมบทบาทประชาชน ครอบครัว ชุมชนและองค์กรเอกชนขึ้นมาแทน แนวคิดในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของสิงคโปร์ปรากฏชัดเจนใน 3 กรอบได้แก่ 1) heart ware เน้นปรับทัศนคติของสังคมต่อการเข้าสู่ผู้สูงอายุ เป็นความต้องการให้บุคคลคิดและเข้าใจว่าไม่ใช่อุปสรรคในการทำสิ่งใด ผู้สูงอายุยังเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ ควรแก่การส่งเสริมกิจกรรมมีประโยชน์ต่อสังคม 2) Soft ware เน้นการสร้างเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจการสังคม และที่สำคัญ คือ ส่งเสริมให้มีฝายเอกชนประสงค์ เพื่อให้บริการที่หลากหลายในชุมชนแบบครบวงจร 3) hard ware เน้นการสร้างที่อยู่อาศัย การจัดการคมนาคมขนส่ง การสร้างสถานบริการต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต และการเข้าร่วมกิจกรรมและการรับบริการต่าง ๆ ของผู้สูงอายุด้วยตนเอง สอดคล้องตามแนวคิด Agent in Place ระบบการเงินของผู้สูงอายุสิงคโปร์ จะเน้นให้บุคคลดูแลเรื่องการเงินด้วยตนเอง รัฐเป็นเพียงผู้สนับสนุนเท่านั้น ดังนั้นรายได้ของคนสิงคโปร์หลังเกษียณจึงมาจากเงินออมหรือบำนาญเป็นหลัก รัฐได้จัดตั้งกองทุนเงินออมแห่งชาติซึ่งสมาชิกจะต้องออมเงินถึงร้อยละ 40 ของรายได้ในแต่ละเดือนเข้ากองทุน สัดส่วนการออมนี้จะลดลงตามอายุที่มากขึ้น เงินออมที่เข้ากองทุนจะแบ่งเป็น 3 บัญชี คือ ร้อยละ 30 เข้าถึงบัญชีเงินออมปกติ ร้อยละ 20 สำหรับระบบบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมของสิงคโปร์

11. จากผลการวิจัย ที่พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิผล มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาจัดทำแนวทางการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยทั้งหมด 45 ประเด็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย ชุดประชาชนผู้สูงอายุ จำนวน 37 ประเด็น และชุดผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 8 ประเด็น ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยจากข้อมูลทั้ง 2 ชุด และวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ และนำมาสู่การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย และมีประเด็นควรนำมาอภิปรายดังนี้

11.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยสำคัญต่อรูปแบบการบริหารจัดการ สวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีงานวิจัยที่มีผลการศึกษาสอดคล้องกับรูปแบบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น คือ ชนพงษ์ อารมณ์พิศาล (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากภาครัฐด้านภาวะผู้นำร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทรรตนากร สงครินทร์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยทางด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริลักษณ์ ทิพม่อม และคณะ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ นพพร ลำสัน (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา พบว่า โมเดลสมการ โครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา และจากแนวทางประเด็นย่อยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ประเด็นที่ 1 ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการใช้ภาวะผู้นำเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติวงศ์ สาสวด (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ คือ หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กชพร ชื่นวงศ์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่เสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะในการบริหารงาน คือ การพัฒนาบุคลิกภาพผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีภาวะผู้นำ และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วิมล ชาตะมีนา และคณะ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมให้การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ และสอดคล้องกับ กรรณิกา ขวัญอารีย์ และคณะ (2549) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดบริการสังคมสำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการในชุมชน : กลุ่มพึ่งพาและบริการดูแลที่บ้าน พบว่า ควรดำเนินการมุ่งเน้นการประสานความร่วมมือในการดูแล และพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ และผู้พิการอย่างมีส่วนร่วมระหว่างครอบครัว ชุมชน ภาครัฐ และเอกชน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ กนกกาญจน์ อดุตสำห (2547) ศึกษาวิจัยเรื่องความพร้อมขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุต้องสามารถประสานเครือข่ายกับองค์กรทางภาครัฐ และเอกชน การกระตุ้นให้คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ประเด็นที่ 2 ผลักดันการกระจายอำนาจและงบประมาณสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยากร หวังมหาพร (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการ คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ และ นิธิพัฒน์ สุทธิธรรม (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบและการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในครอบครัวขยายและชุมชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทยยังมีปัญหาความไม่พร้อมของงบประมาณ เช่นเดียวกับ สุรพิเชษฐ์ สุขโชคิ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ พบว่า การดำเนินงานควรลดข้อจำกัดในเรื่องระเบียบ และงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กำจร อ่อนคำ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ คือ ด้านผู้บริหาร และด้านงบประมาณ สอดคล้องกับ ชาริกา ศักดิ์เศรษฐ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องการนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสีชล จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การกระจายอำนาจให้แก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงทำนายผลการนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติได้ และยังสอดคล้องกับ ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล และคณะ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องกลไกการบริหารระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทย พบว่า กลไกการบริหารระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทยจะต้องปรับปรุงให้เหมาะสม ต้องมีกฎหมายรองรับ มีงบประมาณสนับสนุน และสอดคล้องกับวิมล ชาติะมินา และคณะ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมให้การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จคือ ความเพียงพอของงบประมาณ ประเด็นที่ 3 การบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติวงศ์ สาสวด (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดภาคตะวันออก พบว่า รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ คือ สมาชิกครอบครัวเป็นบุคลากรหลักในการดูแล และหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน สอดคล้องกับ นิธิพัฒน์ สุทธิธรรม (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบและการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในครอบครัวขยายและชุมชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแบบสวัสดิการ

ที่ควรส่งเสริมสนับสนุนมากที่สุด คือ การจัดสวัสดิการ โดยชุมชนซึ่งต้องมีการบูรณาการจากหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน สอดคล้องกับ ธารา สมพงษ์ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลหนองตองพัฒนา อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีบทบาทที่สำคัญในการดำเนินการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุโดยการผลักดันเชิงนโยบาย มีองค์กรชุมชนเป็นภาคีเครือข่ายในการดำเนินงาน มีหน่วยงานภาครัฐที่ร่วมบูรณาการ และมีผู้สูงอายุในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วม สอดคล้องกับ ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล และคณะ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องกลไกการบริหารระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทย พบว่า กลไกการบริหารระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทยควรเพิ่มบทบาทหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และองค์การเอกชนและธุรกิจเอกชนควรเพิ่มบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดบริการทางสังคมให้แก่ผู้สูงอายุ และสอดคล้องกับ วิมล ชาตะมินา และคณะ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมให้การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม

11.2 การจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยสำคัญต่อรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีงานวิจัยที่มผลการศึกษาสอดคล้องกับรูปแบบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น คือ กำจร อ่อนคำ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ คือ การวางแผนซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จกับการปฏิบัติงาน และจากแนวทางประเด็นย่อยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การดำเนินการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับ วิมล ชาตะมินา และคณะ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมให้การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จทั้งในระดับองค์กรและระดับโครงการ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ และบุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ และมีการแปลงวิสัยทัศน์ นโยบาย และยุทธศาสตร์ ขององค์กรมาสู่การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ กชพร ชื่นวงศ์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะในการบริหารงาน คือ การฝึกอบรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์

และพัฒนาบุคลิกภาพผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม และยังคงสอดคล้องกับ วีระวัฒน์ พิณโท (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาการจัดการเชิงกลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์ และการวางแผนทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึงสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ จตุพร เสดียรคง (2557) ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์แห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐของไทย พบว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐของไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยการบริหาร โดยเน้นจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร การให้ทุกคนมีส่วนร่วม และเน้นที่ความพึงพอใจของลูกค้า

11.3 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นปัจจัยสำคัญต่อรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีงานวิจัยที่มีผลการศึกษาสอดคล้องกับรูปแบบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และจากแนวทางประเด็นย่อยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย ประเด็นที่ 1 ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยากร หวังมหาพร (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ประเด็นที่ 2 ประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้สูงอายุ และ ประเด็นที่ 3 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานและให้บริการผู้สูงอายุ สอดคล้องกับ ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และคณะ (2553) ศึกษาการขับเคลื่อนระบบบริการอย่างบูรณาการเพื่อสิทธิและสุขภาวะของผู้สูงอายุในระดับชุมชน พบว่า มี 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุ และระบบบริการในชุมชนอย่างมีส่วนร่วมระหว่างภาคีเครือข่ายและผู้สูงอายุ ระยะที่ 2 จัดทำแผนบูรณาการระบบบริการที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือระบบบริการอย่างบูรณาการ และระยะที่ 4 การขับเคลื่อนนโยบายที่เกิดจากนวัตกรรม และสอดคล้องกับ สมจินตนา คุ่มภัย (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชาวชุมชนในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นแบบที่บูรณาการแผนชุมชนสู่แผนพัฒนาท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม คือ องค์การบริหารส่วนตำบลสื่อสารให้ข้อมูลข่าวสารแก่ชาวชุมชนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ กรรณิกา ขวัญอารีย์ และคณะ (2549) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการจذبบริการสังคมสำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการในชุมชน : กลุ่มพึ่งพา และบริการดูแลที่บ้าน พบว่า ขั้นตอนการดำเนินงานในระยะเตรียมการควรจัดทำฐานข้อมูลระดับพื้นที่ ประเมินปัญหา และความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

11.4 สมรรถนะองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญต่อรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีงานวิจัยที่มีผลการศึกษาสอดคล้องกับรูปแบบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น คือ สมศักดิ์ อมรศิริพงศ์ และคณะ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบและกลไกการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมสำหรับกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุในระบบในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบระบบสวัสดิการสังคม สอดคล้องกับ จรูญเกียรติ กุลสอน และคณะ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะของโรงเรียน และจากแนวทางประเด็นย่อยด้านสมรรถนะองค์การ ประกอบด้วย ดำเนินการพัฒนานุเคราะห์ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับ จอมภัก จันทะศักดิ์ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยสมรรถนะหลักและปัจจัยสมรรถนะประจำหน้าที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับ ธัญวรินทร์ ศิริชุม (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลาได้ คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ นิธิพัฒน์ สุทธิธรรม (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบและการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในครอบครัวขยายและชุมชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทยยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านผู้สูงอายุโดยตรง รวมถึงสอดคล้องกับ นพพร ต่ำสัน (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ และสมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา และสอดคล้องกับ ธาริกา ศักดิ์เศรษฐ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องการนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยด้านการทำความเข้าใจ ชี้แจงในกระบวนการนโยบายและหลักการปฏิบัติให้แก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติทราบสามารถทำนายผลการนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติได้ สอดคล้องกับ และสอดคล้องกับ กนกกาญจน์ อุดส่าห์ (2547) ศึกษาวิจัยเรื่องความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรมีส่วนสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ

11.5 การมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยสำคัญต่อรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคม ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีงานวิจัยที่มีผลการศึกษาสอดคล้องกับรูปแบบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น คือ ชนพงษ์ อาภรณ์พิศาล (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างของประสิทธิผลการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรปัจจัยสนับสนุนจากภาครัฐ คือ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และสอดคล้องกับสุรพิเชษฐ์ สุขโชค (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ คือ ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม สอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ ทิพม่อม และคณะ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจากแนวทางประเด็นย่อยด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ประเด็นที่ 1 ดำเนินการนำมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของผู้สูงอายุ สอดคล้องกับการศึกษาของ ธาริกา ศักดิ์เศรษฐ์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิชล จังหวัด นครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยด้านความสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นในการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถทำนายผลการนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติได้ และยังสอดคล้องกับ นิธิพัฒน์ สุทธิธรรม (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบและการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในครอบครัวขยายและชุมชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตปริมณฑลของ กรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทยยังมีปัญหาและอุปสรรค คือ 1) ขาดการบูรณาการ 2) ขาดการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง 3) ความไม่พร้อมของงบประมาณและการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านผู้สูงอายุโดยตรง และ 4) สวัสดิการสังคมที่รัฐจัดให้กับผู้สูงอายุยังไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้สูงอายุ ไม่สามารถตอบสนองปัญหาได้อย่างแท้จริงและไม่ครอบคลุมผู้สูงอายุได้ทั้งหมด ประเด็นที่ 2 ตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเฉพาะด้าน โดยให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วม สอดคล้องกับการศึกษาของ ชัชชญา บุญนิยม และคณะ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในสาธารณรัฐเกาหลี : กรณีศึกษาศูนย์ผู้สูงอายุในเขตมหานครโซล พบว่า มหานครโซลได้ร่วมกับภาคประชาสังคมในการจัดตั้งและดำเนินการศูนย์ผู้สูงอายุในการจัดกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สติปัญญา สังคม ของผู้สูงอายุ และสอดคล้องกับ

จรัญญา วงษ์พรหม (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ พบว่า เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนผ่านการจัดกิจกรรมสัจจурเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และเกิดความยั่งยืนของการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชนโดยการดำเนินการต่อเนื่องของชุมชนที่ประกอบด้วยแกนนำผู้สูงอายุ คนวัยอื่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชน ประเด็นที่ 3 แต่งตั้งคณะทำงานวัดและประเมินผลการดำเนินงานโดยผู้สูงอายุมีส่วนร่วม สอดคล้องกับการศึกษาของ วิมล ชาคะมีนา และคณะ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมให้การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมริเริ่มกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ และมีการติดตามและประเมินผลโครงการ สอดคล้องกับ ชาริกา ศักดิ์เศรษฐ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องการนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสีชล จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยด้านการติดตามผลและการประเมินผลร่วมกันทำนายผลการนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติได้

11.6 มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เป็นปัจจัยสำคัญต่อรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีงานวิจัยที่มีผลการศึกษาสอดคล้องกับรูปแบบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และจากแนวทางประเด็นย่อยด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ประเด็นที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุเพื่อสร้างรายได้จากภูมิปัญญาของท้องถิ่น สอดคล้องกับการศึกษาของ จักขณา หุตานนท์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลโครงสร้างการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ พบว่า การพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม การใช้ทักษะในการประกอบอาชีพ และใช้ความรู้ในการประกอบอาชีพ ประเด็นที่ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุ สอดคล้องกับการศึกษาสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในต่างประเทศ ของนารีรัตน์ จิตรมนตรี และ สาวิตรี ทยานศิลป์ (2551) พบว่าญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุโดยเน้นระบบการสร้างที่พักอาศัยและสิ่งแวดล้อม และมีกฎหมายที่กำหนดออกมาเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุด้านที่พัก รวมถึงประเทศสิงคโปร์ที่จัดบริการสวัสดิการผู้สูงอายุที่ให้ความสำคัญกับด้านที่อยู่อาศัย และการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้กับผู้ดูแลผู้สูงอายุ โดยอาศัยความร่วมมือจากองค์กรอาสาสมัครที่มีชื่อว่า volunteer welfare Organization (VWO) ที่เน้นการสร้างที่อยู่อาศัย การจัดการคมนาคมขนส่ง การสร้างสถานบริการต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตผู้สูงอายุ และ ประเด็นที่ 3 ให้ความรู้กับผู้สูงอายุและผู้ดูแลผู้สูงอายุ เรื่องสุขภาพอนามัยเพื่อลดต้นทุนการรักษาพยาบาล สอดคล้องกับ กิตติวงศ์ สาสวด (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดภาคตะวันออก พบว่า ผู้สูงอายุที่มี

คุณภาพชีวิตที่ดีมาจากครอบครัวที่มีความรักความอบอุ่น ช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน และรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ คือ สมาชิกครอบครัวเป็นบุคลากรหลักในการดูแลผู้สูงอายุ

ประเด็นที่ 4 จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อนำศักยภาพและความสามารถของผู้สูงอายุมาใช้พัฒนาผู้สูงอายุ สอดคล้องกับ จริยญา วงษ์พรหม (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ พบว่า เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนผ่านการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เกิดการบูรณาการความรู้และกิจกรรมในชุมชนผ่านการสรุปบทเรียนจากประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน และเกิดความยั่งยืนของการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชน โดยการดำเนินการต่อเนื่องของชุมชนที่ประกอบด้วยแกนนำผู้สูงอายุ คนวัยอื่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชน สอดคล้องกับงานของ ชัชชญา บุญนิยม และคณะ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในสาธารณรัฐเกาหลี : กรณีศึกษาศูนย์ผู้สูงอายุในเขตมหานครโซล พบว่า มหานครโซลได้ร่วมกับภาคประชาสังคมในการจัดตั้งและดำเนินการศูนย์ผู้สูงอายุในการจัดกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สติปัญญา สังคม ของผู้สูงอายุ และ ประเด็นที่ 5 จัดตั้งศูนย์บริการให้คำปรึกษาดูแลสวัสดิภาพและพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ สอดคล้องกับผลการศึกษาของศศิพัฒน์ ยอดเพชร และคณะ (2553) ศึกษาการขับเคลื่อนระบบบริการอย่างบูรณาการเพื่อสิทธิและสุขภาวะของผู้สูงอายุในระดับชุมชน พบว่า การขับเคลื่อนระบบบริการอย่างบูรณาการเพื่อสิทธิและสุขภาวะของผู้สูงอายุในระดับชุมชนควรจัดทำคู่มือระบบบริการอย่างบูรณาการ รวมทั้งมีการจัดทำข้อบัญญัติท้องถิ่นเพื่อพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ และสอดคล้องกับ ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล และคณะ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง กลไกการบริหารระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทย ในชุดโครงการวิจัยและพัฒนานโยบายระบบสวัสดิการสังคม พบว่า กลไกการบริหารระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทยจะต้องปรับปรุงให้เหมาะสม กลไกระดับท้องถิ่น จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพให้เข้มแข็ง จัดกิจกรรมให้ผู้สูงอายุเป็นตัวแทนผู้สูงอายุในการทำหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องวิเคราะห์จุดอ่อนของการจัดการสวัสดิการเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยให้เกิดความพึงพอใจและประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้สูงอายุ
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรกำหนดนโยบายและจัดสวัสดิการเพื่อให้ความช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุด้านเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตประจำวัน
3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้ง 4 ด้านเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์
5. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับ มาตรฐานด้านสุขภาพ และการรักษาพยาบาล มาตรฐานด้านรายได้ มาตรฐานด้านที่พักอาศัย มาตรฐานด้านนันทนาการ มาตรฐานด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง และมาตรฐานด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน
6. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้สูงอายุและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
7. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งระบบประมวลผลสวัสดิการสังคม ระบบสารสนเทศผู้ให้ บริการ ระบบสารสนเทศประชาชน ระบบสารสนเทศด้านเทคนิค ระบบการวางแผนการบริการและโครงการ ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล และระบบการจัดการสารสนเทศ
8. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ ของบุคลากรในองค์กร
9. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

10. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องศึกษาเชิงลึกทุกประเด็นสำคัญทั้ง 45 ประเด็นที่เป็นจุดอ่อน และกำหนดแนวทางการแก้ไข หรือนำรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยนำเสนอเป็นแนวทางการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรและองค์ประกอบต่างๆ เพิ่มเติมว่ามีตัวแปรใดที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ควรมีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้สูงอายุ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ
3. ควรศึกษาวิจัยในรูปแบบการวิจัยและพัฒนา โดยกำหนดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการใช้รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ เพื่อประเมินผลรูปแบบและเผยแพร่สู่การปฏิบัติ



รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในประเทศไทย

นางพรรณอร วันทอง

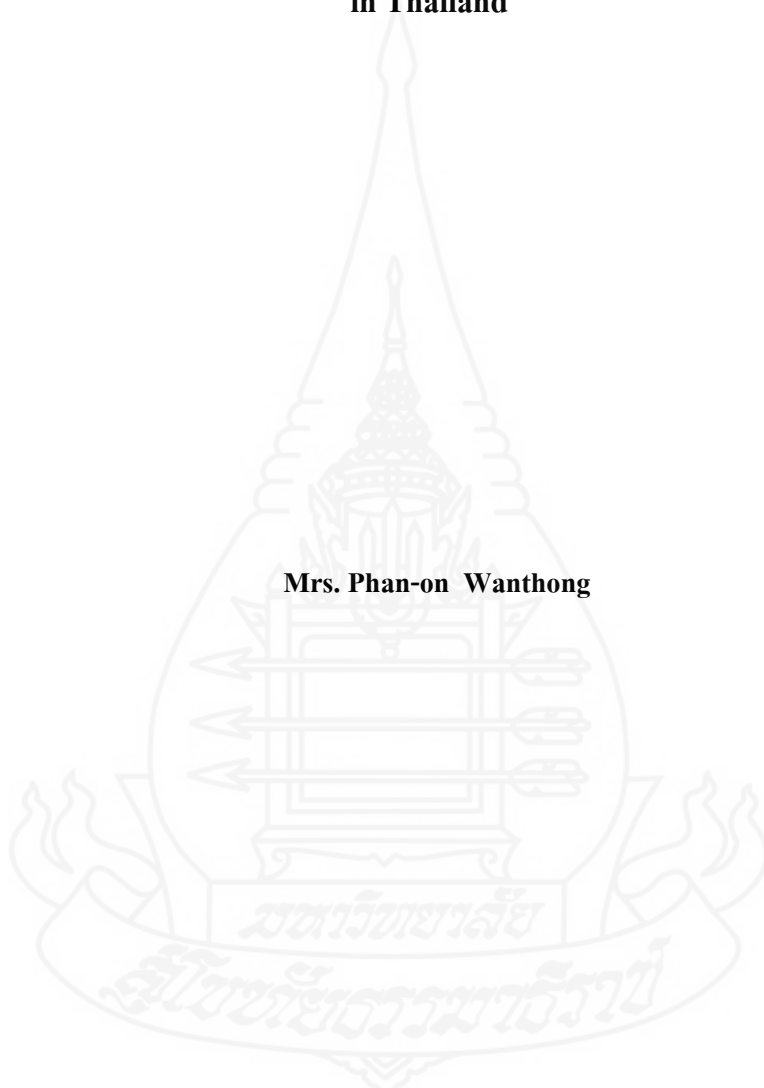


คุณูปการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Elderly Social Welfare Management Model of Local Administrative Organizations
in Thailand**

Mrs. Phan-on Wanthong



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Doctor of Philosophy Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
คำถามการวิจัย	7
วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย	7
กรอบแนวคิดการวิจัย	8
สัญลักษณ์ตัวแปร	9
สมมติฐานการวิจัย	11
ขอบเขตการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
ข้อจำกัดของการวิจัย	17
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ	23
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	30
แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุและสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ	37
แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุต่างประเทศ	52
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ	57
แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบกรอบส่วนท้องถิ่น	122
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	134
กรอบแนวคิดการวิจัย	158

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	162
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม.....	162
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	166
การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	167
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	168
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	168
เกณฑ์ในการแปลความหมาย.....	170
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	172
การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	174
การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 “เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย”.....	176
การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 “เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละปัจจัยคัดสรรรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง”.....	219
การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 “เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย”.....	234
การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 “เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย”.....	257
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	280
สรุปผลการวิจัย.....	281
อภิปรายผลการวิจัย.....	309
ข้อเสนอแนะ.....	332
บรรณานุกรม.....	334

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	354
ก แบบสอบถามการวิจัย.....	355
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	372
ค แบบตรวจสอบค่า IOC โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	378
ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยชุดทดลองใช้.....	390
จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย.....	392
ฉ สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	399
ช หนังสือขอความอนุเคราะห์สนทนากลุ่มการวิจัย (Focus Group).....	404
ซ ภาพประกอบสนทนากลุ่มการวิจัย (Focus Group).....	418
ประวัติผู้วิจัย.....	419



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1	แสดงสัญลักษณ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการ สวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย..... 9
ตารางที่ 2.1	การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 – 2583..... 39
ตารางที่ 2.2	การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 - 2583..... 39
ตารางที่ 2.3	ผลการสังเคราะห์ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ..... 66
ตารางที่ 2.4	ผลการสังเคราะห์ตัวแปรด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์..... 75
ตารางที่ 2.5	ผลการสังเคราะห์ตัวแปรด้านสมรรถนะองค์การ..... 104
ตารางที่ 2.6	ผลการสังเคราะห์ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม..... 111
ตารางที่ 2.7	ผลการสังเคราะห์ตัวแปรด้านประสิทธิผลองค์การ..... 121
ตารางที่ 3.1	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลนคร..... 163
ตารางที่ 3.2	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบเทศบาลนคร..... 165
ตารางที่ 4.1	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 174
ตารางที่ 4.2	ภาพรวมการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย..... 178
ตารางที่ 4.3	สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง..... 180
ตารางที่ 4.4	สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์..... 185
ตารางที่ 4.5	สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร..... 188
ตารางที่ 4.6	สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านสมรรถนะองค์การ..... 195
ตารางที่ 4.7	สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านการมีส่วนร่วม..... 199

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8	สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ..... 205
ตารางที่ 4.9	สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ด้านประสิทธิผลองค์กร..... 215
ตารางที่ 4.10	สัมประสิทธิ์เส้นทาง ทางตรง (DE) ทางอ้อม (IE) และ รวม (TT) ของความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองเต็มรูปแบบ (Full Path Model) การบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ..... 235
ตารางที่ 4.11	สัมประสิทธิ์เส้นทาง ทางตรง (DE) ทางอ้อม (IE) และ รวม (TT) ระหว่างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลอง [หลังการปรับแต่ง (Over identified Model)] สมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ..... 238
ตารางที่ 4.12	สัมประสิทธิ์เส้นทาง ทางตรง (DE) ทางอ้อม (IE) และ รวม (TT) ของความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองเต็มรูปแบบ (Full Path Model) การบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 246
ตารางที่ 4.13	สัมประสิทธิ์เส้นทาง ทางตรง (DE) ทางอ้อม (IE) และ รวม (TT) ระหว่างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลอง [หลังการปรับแต่ง (Over identified Model)] สมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 250
ตารางที่ 4.14	ร่างแนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ..... 264
ตารางที่ 4.15	แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิผลตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ..... 270

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.16	แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่	275
ตารางที่ 4.17	แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีประสิทธิผล ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ	277
ตารางที่ 5.1	แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ตามข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ	303
ตารางที่ 5.2	แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ตามข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	306



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1	แบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย..... 8
ภาพที่ 2.1	กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์..... 72
ภาพที่ 2.2	การจัดการเชิงกลยุทธ์..... 72
ภาพที่ 2.3	ขั้นตอนการจัดการเชิงกลยุทธ์..... 73
ภาพที่ 2.4	เปรียบเทียบสมรรถนะกับภูเขาน้ำแข็ง..... 88
ภาพที่ 2.5	แสดงระดับบันไดแห่งการมีส่วนร่วมของพลเมือง..... 107
ภาพที่ 2.6	ความสัมพันธ์ของบุคคล บทบาทในงานและสิ่งแวดล้อมขององค์กร กับประสิทธิผลองค์กร..... 117
ภาพที่ 2.7	ตัวแบบประสิทธิผล 3 ระดับ..... 118
ภาพที่ 2.8	แบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย..... 161
ภาพที่ 4.1	ภาพรวมการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย..... 179
ภาพที่ 4.2	องค์ประกอบสำคัญด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแบบจำลอง สมการโครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ..... 220
ภาพที่ 4.3	องค์ประกอบสำคัญด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ..... 221
ภาพที่ 4.4	องค์ประกอบสำคัญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการสื่อสาร ตามแบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคม ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ... 222
ภาพที่ 4.5	องค์ประกอบสำคัญด้านสมรรถนะองค์กรตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ..... 223

สารบัญญภาพ (ต่อ)

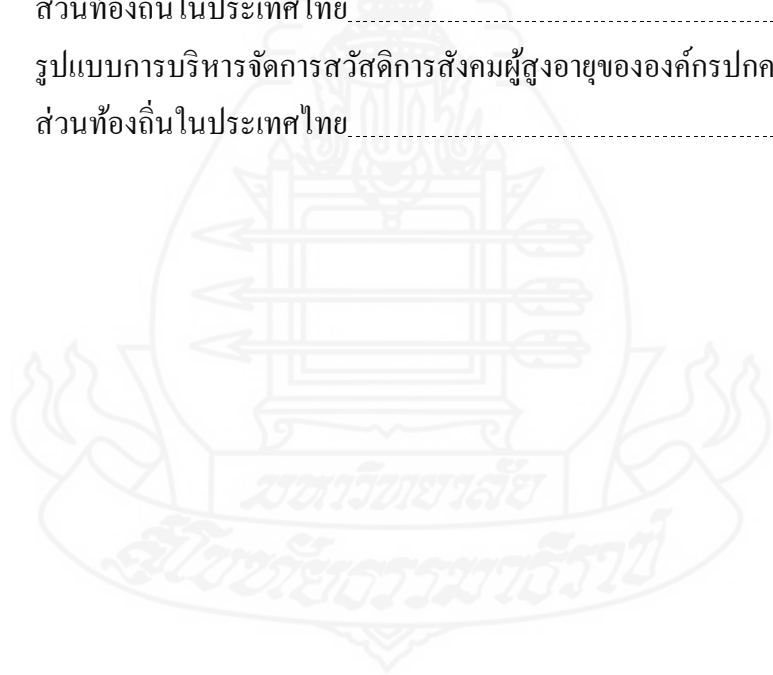
	หน้า
ภาพที่ 4.6	องค์ประกอบสำคัญด้านการมีส่วนร่วมตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ..... 224
ภาพที่ 4.7	องค์ประกอบสำคัญด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ตามแบบจำลอง สมการโครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ..... 225
ภาพที่ 4.8	องค์ประกอบสำคัญด้านคุณภาพชีวิตตามแบบจำลองสมการ โครงสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ..... 226
ภาพที่ 4.9	องค์ประกอบสำคัญด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 227
ภาพที่ 4.10	องค์ประกอบสำคัญด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 228
ภาพที่ 4.11	องค์ประกอบสำคัญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามแบบจำลอง สมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 229
ภาพที่ 4.12	องค์ประกอบสำคัญด้านสมรรถนะองค์การตามแบบจำลองสมการ โครงสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 230

สารบัญภาพ (ต่อ)

	หน้า
ภาพที่ 4.13 องค์ประกอบสำคัญด้านการมีส่วนร่วมตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	231
ภาพที่ 4.14 องค์ประกอบสำคัญด้านมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ตามแบบจำลอง สมการโครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	232
ภาพที่ 4.15 องค์ประกอบสำคัญด้านคุณภาพชีวิตตามแบบจำลองสมการ โครงสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	233
ภาพที่ 4.16 แบบจำลองโครงสร้างเต็มรูปแบบ (Full Path Model) ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการ สังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ.....	237
ภาพที่ 4.17 Overidentified Model ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบ การบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ.....	241
ภาพที่ 4.18 Over identified Model ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลสมการ โครงสร้างรูปแบบ การบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเทศไทย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ.....	242
ภาพที่ 4.19 แบบจำลองโครงสร้างเต็มรูปแบบ (Full Path Model) ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคม ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	249

สารบัญภาพ (ต่อ)

	หน้า
ภาพที่ 4.20 Overidentified Model ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	252
ภาพที่ 4.21 Over identified Model ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	253
ภาพที่ 4.22 รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย.....	278
ภาพที่ 5.1 รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย.....	308





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

- กชพร ชื่นวงศ์. (2558). *สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*.
เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- กนกกาญจน์ อุตสำห. (2547). *ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในจังหวัดกาญจนบุรี*. (สารนิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (สวัสดิการสังคม) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กมล เข็มนาจิตร์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยชนบุรี, 17 (8).
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2548). *มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ*.
กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กรรณิกา ขวัญอารีย์ และคณะ. (2549). *รูปแบบการจัดบริการสังคมสำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการในชุมชน : กลุ่มพึ่งพาและบริการดูแลที่บ้าน*. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- กรรณา ภู่มะลิ และคณะ. (2557). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียง*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2557). *การสำรวจประชากรสูงอายุ ในประเทศไทย พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2558). *รายงานวิจัยการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในแต่ละช่วงวัย*. สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 12. ไอคิวมีเดีย.
_____. (2557). *รายงานประจำปีงบประมาณ 2556*. สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ.
_____. (2551). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ : สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
_____. (2548). *เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ*.
_____. (2547). *พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เจ. เอส. การพิมพ์.
การศึกษาและพัฒนาดัชนีวัดมาตรฐานความมั่นคงของมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- กรรณา ภู่มะลิ และคณะ. (2557). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียง*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- กานต์ เสกขุนทด. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วารสารราชนครินทร์, 2 (1).
- กิตติ ประทุมแก้ว. (2529). *การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : อักษรสัมพันธ์.
- กิตติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์. (2550). *เอกสารประกอบการเสวนาทางวิชาการ เรื่องรัฐสวัสดิการ : เครื่องมือสร้างความเป็นธรรมทางสังคม*. ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิตติวงศ์ ศาสวด. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง*. วารสารชุมชนวิจัย, 11(2), พฤษภาคม - สิงหาคม.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). *การจัดการความรู้ในองค์การและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก๊อปปี้ (ประเทศไทย).
- กุลยา ดันติผลาชีวะ. (2542). *สุขภาพสูงวัยดูแลได้ด้วยตัวเอง*. กรุงเทพฯ: บีบีคส์.
- กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2559). *คู่มือผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- โกวิท พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. เอกสารตำราหลักประกอบการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- _____. (2555). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- กัจจ อ่อนคำ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 2 (2).
- เขมนิจ ปรีเปรม. (2554). *สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารระบบสารสนเทศของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.

- คนทรส เหล่าประเสริฐ. (2559). “สังคมผู้สูงอายุ” วารสารส่งเสริมการลงทุน. ศูนย์บริการลงทุน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน.
- จักษณา หุตานนท์. (2560). โมเดลโครงสร้างการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ. ปรากฏาเอก สาขาวิชา อาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารวิทยาลัยอุตสาหกรรม 11(3); เดือนกันยายน – ธันวาคม.
- จตุพร เสถียรคง. (2557). กลยุทธ์แห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐของไทย. (วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จตุรเกียรติ กุลสอน และคณะ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์. 11 (พิเศษ).
- จันทนา แสนสุข. (2557). ปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วารสารสมาคมนักวิจัย, 19 (1).
- จันทร์เพ็ญ ลอยแก้ว. (2555). การศึกษาความต้องการในการได้รับสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- จตุรที กังวานภูมิ. (2557). ความสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ย่านเก่าของเมือง: ศึกษาพื้นที่บริเวณสถานีรถไฟใต้ดินวัดมังกรกมลาวาส. วารสารวิจัยและสาระ สถาปัตยกรรม/การผังเมือง. 11(1), 21-35.
- เจษฎา นกน้อย และคณะ. (2560). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดสงขลา. วารสารมหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์, 9(3), กันยายน-ธันวาคม.
- จอมกัก จันทะศักดิ์. (2561). ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 7(1).
- ชนพงษ์ อารณ์พิศาล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนใน ภาคกลางของประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

- ัชชชยา บุญเนียม และคณะ. (2560). *การจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในสาธารณรัฐเกาหลี:กรณีศึกษา ศูนย์ผู้สูงอายุในเขตมหานครโซล*. ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์. 23(1): มกราคม-กรกฎาคม.
- ชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ. (2558). *เอกสารประกอบการประชุมกลุ่มย่อยที่ 3 “คนไทยกับสังคมสูงวัยที่มีคุณภาพ” ในการประชุมประจำปี2558*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทิศทางการพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 วันจันทร์ที่ 14 กันยายน 2558 ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : ส่วนท้องถิ่น.
- ฐานิตา เฉลิมช่วง. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ในระดับเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วารสารชุมชนวิจัย, 10 (1).
- ณัฐพล ประคุณศึกษาพันธ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานรัฐบาล*. วารสารระบบสารสนเทศด้านธุรกิจ, 4 (3).
- ดิเรก อนันต์. (2556). *การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1*. (สารนิพนธ์ศาสตราจารย์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม). มหาวิทาลัยมหาสารคาม, นครปฐม.
- ดิน ปรัชญพทฤทธิ์ (2535). *รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ : เครื่องมือในการพัฒนาประเทศ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวัลย์รัฐ วรเทพพุดิพงษ์. (2540). *การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ทรงยศ แก้วมงคล. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์คุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทัศนีย์ ลักษณะภิกษนัชช. (2545). *การสังคมสงเคราะห์ชุมชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล และคณะ. (2552). *กลไกการบริหารระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทยในโครงการวิจัยและพัฒนานโยบายระบบสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

- ชนัญวรินทร์ ศิริขุม. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ชารา สมพงษ์. (2555). *รูปแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลหนองตองพัฒนา อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาริกา ศักดิ์เศรษฐ. (2558). *ศึกษาวิจัยเรื่องการนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 2 สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*.
- ชงชัย สันติวงษ์. (2540). *องค์การและการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, วสันต์ เหลืองประภัสร์, สุวัศดี โภชน์พันธุ์, ลงกรณ์ อรรถแสง, มรุต วันทนากร และจรงค์จรูญพันธ์งาม. (2546). *รายงานวิจัยทิศทางการปกครองท้องถิ่นของไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ*. กรุงเทพฯ : วิทยุชุมชน.
- นพพร ลำสัน. (2558). *ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2 (2).
- นवलพัทธ์ อภัยพงศ์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. วารสารบัณฑิตศึกษา ปรีทรรศน์, 4 (1).
- นารีรัตน์ จิตรมนตรี และ สาวิตรี ทยานศิลป์. (2551). *รายงานการวิจัยการทบทวนองค์ความรู้และแนวทางการจัดระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศไทย*.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2547). *การปกครองส่วนท้องถิ่น*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : วิทยุชุมชน.
- นันท์นที ทรัพย์ศิริ และคณะ. (2550). *ประเทศไทยกับการไปสู่-รัฐสวัสดิการ*. กรุงเทพฯ : สำนักประกันสังคม, กองแผนงานและสารสนเทศ.
- นิวัตร นาคะเวช. (2554). *การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, ปทุมธานี.
- นุชจรินทร์ ปิ่นทอง. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 10*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- นิพนธ์ บุณจันท์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 5 (1).

- บุญอริ ยี่หมะ. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2547). *การปกครองท้องถิ่นไทยในบริบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประกอบ กุลเกลี้ยง. (2548). *การบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- ปรีชาติ ชมชื่น. (2555). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ปิ่นพัต นอบุนทด. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- ปิยากร หวังมหาพร. (2562). *ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในประเทศไทย* วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562).
- พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนิดา พานิชกุล. (2548). *เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)*. กรุงเทพฯ : เคทีพี คอมพิวเตอร์.
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2552). *แนวคิดและหลัก การจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อ โลกใบเล็ก*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- พรรณิ สวนเพลง. (2552). *เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเลชั่น.
- พลสันห์ โพธิ์ศรีทอง. (2549). *บนเส้นทางที่สร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี กราฟิกส์.
- พัชรี เจียวสะอาด. (2550). *ปัญหาและความต้องการด้านส่งเสริมสุขภาพและสังคมของผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิชิต โคตรมา. (2551). *การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.

- พิเชฐ โพธิ์ภักดี. (2553). *การพัฒนา รูปแบบการบริหาร โรงเรียนนิติบุคคลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พิมพ์กานต์ ไชยสังข์. (2546). *สมรรถภาพของพนักงานในบริษัทที่ศึกษาด้านบัญชีและการเงินแห่งหนึ่ง*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ไพรัช รัชชพงษ์. (2540). *การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2548). *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์*. สาขาวิชารัฐศาสตร์. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มีศิลป์ ชินภักดี. (2555). *การพัฒนา รูปแบบการบริหาร การปฏิรูปการศึกษาสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2558). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย 2558*. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์..... (2556). *รายงานประจำปี สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2556*. นนทบุรี: เอสเอส พลัส มีเดีย.
- เมธี พิภูลทอง. (2558). *การผลิตเสียงประกอบสื่อ Sound production for media*. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- ยุพา ทองสุข. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุ*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รศ.ดร. รัตนเสริมพงษ์. (2547). “แนวคิดและหลักการบริหารท้องถิ่น”. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารท้องถิ่น หน่วยที่ 1-7*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- (2552). “แนวคิดและหลักการบริหารท้องถิ่น” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารท้องถิ่น หน่วยที่ 7*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รศ.ดร. เกียรติ และคณะ. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้ดูแลผู้สูงอายุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้ดูแลผู้สูงอายุ*. วารสารสงขลานครินทร์, ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 20(1), 203-228.
- ระพีพรรณ คำหอม และคณะ. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการบริการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตชนบท*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ระพีพรรณ คำหอม. (2549). *สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย (Social Welfare in Thai Society)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- รัชดาภรณ์ เพิ่มศิลป์. (2557). *คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. งานวิจัยระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- ราคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2547). *เอกสารการสอนชุดวิชาการการบริหารท้องถิ่น : แนวคิดและหลักการ บริหารท้องถิ่น, นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- ลลิตญา ลอยลม. (2545). *การเตรียมตัวก่อนเกษียณของผู้สูงอายุจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการ โครงการสวัสดิการสังคม). ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, สมุทรปราการ.*
- วรรณชัย กุสลาศรัย. (2552). *แนวทางการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.*
- วรางคณา กาญจนบุรีพาที. (2556). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร กรณีศึกษานาการเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.*
- วันทนีษ์ วาสิกะสิน และคณะ. (2541). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- วิมล ชาตะมินา และคณะ. (2551). *ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น. วารสารวิชาการ TRF Policy Brief, 1 (6).*
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2549). *การประยุกต์และการพัฒนา. กรุงเทพฯ: โพรเพซ.*
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎีประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์ องค์กรศึกษาไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสูทธิ์.*
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2557). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ :*
วี.พรินท์ (1991).
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2549). *สวัสดิการผู้สูงอายุแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี้.*
- _____. (2544). *สวัสดิการผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- ศักดิ์จิต มาศจิตต์. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.
- ศิริพร เบ็งสสี. (2554). การกำหนดทางเลือกกลยุทธ์ในการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุเทศบาล
เขลางค์นคร. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์. (2557). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อรองรับสังคมสูงอายุของประเทศไทย.
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน
ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณ ภิรมย์, ชวลิต ประภวานนท์ และสมศักดิ์
วานิชยาภรณ์. (2543). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ซีพีฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริลักษณ์ ทิพม่อม. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ศิริรัตน์ นิรัชนาลัย. (2553). สมรรถนะเข้าใจใจให้เป็นเห็นผล.
- ศรีทับทิม รัตนโกศล. (2547). ประชาสังคมกับการสร้างสุขภาพ. สถาบันพัฒนาสาธารณสุขอาเซียน.
นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2545). จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรีศักดิ์ จามรมาน. (2542). อิเลิร์นนิ่งระดับปริญญาผู้คขึ้นมามากมาย การศึกษาออนไลน์ใน
สหรัฐอเมริกา พ.ศ.2548. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2545). การกระจายอำนาจและปกครองท้องถิ่นประเทศไทย. กรุงเทพฯ :
ธรรมดาเพรส.
- สมคิด ศรีสิงห์. (2558). ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมของประชาชน ในเขต
เทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 9 (2).
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชาวชุมชนในองค์การบริหารส่วน
ตำบล ต้นแบบที่บูรณาการแผนชุมชนสู่แผนพัฒนาท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช.
- สมชัย จรรยาไพบูลย์. (2555). รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

- สมชาย น้อยน้ำ. (2556). *การเมืองการปกครองไทย(Thai Political and Government)*.
 กรุงเทพฯ : ทริปเฟล เอ็ดดูเคชั่น.
- สมศักดิ์ อมรสิริพงษ์ และคณะ. (2560). *รูปแบบและกลไกการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ทางสังคมสำหรับกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว*. วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม. 5(2); กรกฎาคม – ธันวาคม.
- สมศรี เพชรโชติ. (2550). *การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมทางอิเล็กทรอนิกส์ด้านวิชาชีพคหกรรมศาสตร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์บรรณกิจ.
- สมาน อัสวภูมิ. (2550). *เส้นทางสู่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท์.
- สุกุม เจลยทรัพย์ และคณะ. (2551). *ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6).
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุทนต์ ศรีไสย. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธินี ตรังคตระการ. (2557). *ความต้องการสวัสดิการเบี้ยของผู้พิการในอำเภอหาดสำราญ จังหวัดตรัง*. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- สุพานี สฤษฏ์วินิช. (2554). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ (แนวคิดและทฤษฎี)*. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรกุล เจนอบรม. (2541). *วิสัยทัศน์ผู้สูงอายุและการศึกษานอกระบบสำหรับผู้สูงอายุไทย*.
 กรุงเทพฯ: นิชินแอดเวอร์ไทยซิงกรุ๊ป.
- สุรพิเชษฐ์ สุขโชติ. (2559). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2559.
- สุวิชา วิริยะมานวงษ์. (2554). *การวิจัยและการพัฒนารูปแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)
 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

- โสภาพรรณ รัตน์ย. (2558). *คู่มือการดูแลผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ : แสงดาว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537*. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการสถานิติบัญญัติแห่งชาติ.(2560). “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (6 เมษายน 2560). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 134. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสถานิติบัญญัติแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *การคาดประมาณประชากรขอ.ประเทศไทย พ.ศ.2553 – พ.ศ.2583. (30 ธันวาคม 2560)*. สืบค้นจาก <http://www.nakhonratchasima.m-society.go.th/old/koratkmm/old2.html>.
- สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2557). *แผนงานนโยบายและกฎหมาย*. สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2557, จาก http://www.oppo.opp.go.th/pages/law/law_07.html.
- _____. (2553). *รายงานการศึกษา โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564)*. สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์: วิทยาลัยประชากรศาสตร์.
- _____. (2547). *พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: เจเอส.การพิมพ์.
- อกิน รพีพัฒน์. (2547). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์การศึกษา นโยบายสาธารณะสุข.
- อนุชา สีหาวัฒน์. (2553). *การศึกษากาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 3(2), 43 – 50.
- อภิญญา กังสนารักษ์. (2544). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรที่มีประสิทธิผลระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อวยชัย วัฒ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาผู้นำองค์กรชาวบ้านเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ป่าชุมชนจังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สาขาอุทศาสตร์การพัฒนากุมิภาค.

- อัจฉรา จันทร์ฉาย. (2553). *สู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ คู่มือการวางแผนกลยุทธ์และการจัดทำ BSC (Balanced Score Card)*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมราภรณ์ ภูระยา. (2562). *ศึกษาวิจัยเรื่องศักยภาพของชุมชนในการดูแลผู้สูงอายุ*.
วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพพมกราคมถึง มีนาคม 2019 ปีที่ 37 ฉบับที่ 1.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). *Competency dictionary*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). “โมเดลคืออะไร”. วารสารวิชาการ, มีนาคม, 22-25.
- โสภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2554). *ระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Afolabi, Jonathan Olubunmi. (2018). *Initiating Factors Affecting Information Systems Project Success*. Walden University, ProQuest Dissertations Publishing, 10744349.
- Alfermann, Amy L. (2011). *The Effects of Corporate Social Responsibility on Employee Engagement in a Global Setting*. Alfermann, Amy L. Benedictine University, ProQuest Dissertations Publishing, 3484419.
- Alexander C. Vincent. (2012). *What do people entering the field of long-term-care administration need to know?* Vincent, Alexander C. Miami University, ProQuest Dissertations Publishing, 2012. 1517497.
- Arnstein, Sherry R. (1969). *A Ladder of Citizen Participation*. *Journal of the American Planning Association*, 35, (4), pp. 216-224.
- Barker, Robert L. (1987). *The Social Work Dictionary*. Silver Spring, Maryland : The National Association of Social Workers, Inc.
- Bartol, K.M. & Martin, D.C. (1997). *Management* (2th ed). New York : Mcgraw – Hall.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *Multifactor Leadership questionnaire Leader form (5X-short)*. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bell, Gregory Anthony. University of Maryland University College, ProQuest Dissertations Publishing, 2013. 3615980.

- Bennis, W.G. (1971). *Toward a Truly Scientific Management : The Concept of Organization Health* in Choipade. J, ced, *Assessment of Organizational Effectiveness : Issus, Analysis, Reading. Pacific Palisades, calif : Goodyear Publishing.*
- Blake, Robert R. & Jane Srygley Mouton. (1964). *The managerial grid. Houston Texas : Gulf Publishing Company.*
- Boston, Jonathan et al. (1996). *Public Management: The New Zealand Model.* Oxford University Press UK.
- Boyatzis, R.E. (1982). *the Competency Manager : A Model of Effective Performorce.* New York : John wiley & Son.
- _____. (1999). "Self-directed change and learning as a necessary meta-competency for success and effectiveness in the 21st century". *Keys to employee success in the coming decades,* Westport, CN: Greenwood Publishing.
- Brown, W.B. and Moberg, D.J. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach.* New York: JohoWiley and Sons.
- Carver, W.D. (2012). *Influences of organizational vision on organizational effectiveness,* Doctoral dissertation, TUI University, California, United States.
- Castillo, E.D. (2005). "Defining competencies". *Business Mexico.* Mexico City: March.
- Certo, S. C., & Peter, J. P. (1991). *Strategic management: Concept and application.* (2nd ed). Singapore: Mcgrow-Hill.
- Chen, Haiping (2017) *Developing the Organizational Competencies to Promote American Elders' Civic Engagement.* Indiana University - Purdue University Indianapolis, ProQuest Dissertations Publishing, 2017. 10637089.
- Climent, O., and Francisco, R. (1992). *Strategy and strategic management of organizations.* New York: Prentice Hall.
- Clott, C.B. (1995). *The effects of environment, strategy, culture, and resource dependency on perceptions of organizational effectiveness of schools of business.* Paper presented at the 20th annual meeting of the association for the study of higher education, Orlando, FL (November 2-5).

- Coheb, J.M. & Uphoff, N.T. (1980). *Rural development Participation : Concept and Measures For Project Development* committee Center For International Studies. Cornell University.
- Cohen , J.M. and Uphoff , N.T. (1981). *Rural Development Participation : Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation*. Rural Development Committee Center for International Studies , Cornell University.
- Conger, A. J., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organization*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Daft, R. (2008). *The Leadership Experience*. (4 th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Denhardt, Robert B. and Denhardt, Janet V. (2007). *The New Public Services (Expanded Edition): Serving not Steering*. Armonk, New York : M.E. Sharpe.
- _____. (2000). "The New Public Service : Serving Rather than Steering" *Public Administration Review*. Noverber/ December 2000, Vol. 60, N.6: 549-559.
- Dessler, G. (1986). *Organization Theory Integrating Structure and Behavior (2th ed)*. Englewood Cliffs, WJ : Prentice - Hall International.
- Dess, G.G. & Miller, A. (1993). *Strategic Management*. Singapore Mc Gram – Hill.
- Drucker, P.F. (2001). *The essential Drucker*. Great Britain: Clays Ltd, St. Ives plc.
- Dupuis, K., Kousaie, S., Wittich, W., and Spadafora, P. (2007). *Aging Research Across Disciplines: A Student-Mentor Partnership Using the United Nation Principles for Older Person*. *Educational Gerontology*. 33: 273-292.
- Eddy, W.B. (1981). *Public organization behavior and development*, Cambridge, MA: Winthrop.
- Etzioni, Amitai. (1964). *Modern Organization*. New Jersey : Prentice – Hall.
- Ervin, William. (1976). *Participation Management : Concept Theory and Implementation*. Atlanta : Ga : Georgia State University.
- Erwin, W. (1976). *Participation Management: Concept Theory and Implementation Atlanta*. Ga: Georgia State University.
- Fayol, Henri. (1961). *General and Industrial Management*. London : Sir Isaac Pitman & Sons.
- Freeman, R.E. (1992). *Management (5th ed)*. New Jersey : Proctice – Hall.
- Gandy, Justin D. Dallas (2012). *The relationship between social entrepreneurship and organizational effectiveness*. Baptist University, ProQuest Dissertations Publishing, 3547013.

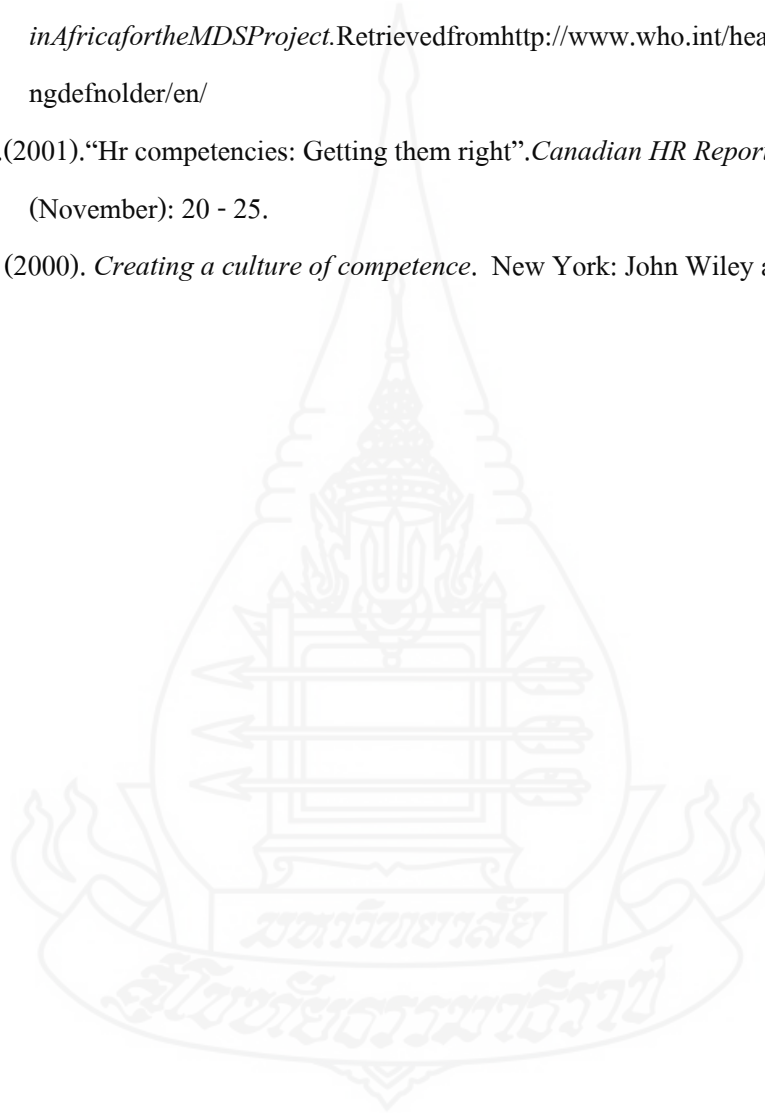
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, J.H. (1997). *Organizational: Behavior, structure, process*. Boston: McGraw-Hill Companies.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, Jerald, & Baron, Robert A. (1997). *Behavior in Organizations*. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Greengard, S. (1999). *Competency management delivers spectacular corporate gains workforce*. Costa Mesa: March.
- Gilbert, R.G. & Parhizgari, A.M. (2000). Organizational effectiveness indicators to support service quality *Managing Service Quality*, 10(1).
- Gustavo, Wilehcs - Chaux. (1992). *The Meaning of Participation*. In Brand, Peter Charles.(ed.) *Community Participation: Proceedings*. Habinet International Seminar. Colombia: Habinet.
- Hall, M.J. (2002). "Aligning the organization to increase performance results". *The Public Manager*, 31(2): 7-10.
- Harmon, M., and Mayer, R. (1986). *Organization theory for public administration*. Burke, VA: Chatelaine Press.
- Henderson, B.D. (1989). *The Origin of Strategy*. Harvard Business Review.
- Henry M. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. New York : Prentice.
- Herbert, A.S. (1947). *Administrative Behavior*. New York : Madmillian.
- John J. Clarke. (1957). *Out Line of Local government of the United Kingdom*. Sir Issac Pitman & Sons, London.
- Keeves, P. J. (1988). *Educational research methodology, and measurement: An international handbook*. Oxford, England: Pergamon Press.
- Koontz, H. and Wehrich, H. 1988. *Management*. New York : McGraw –Hill.
- Lois, Hoffman and others. (1988). *Developmental Psychology Today*. 5 th ed. New York : McGraw-Hill.
- Longman. (1987). *Longman Dictionary of Contemporary English*. England: Clays. McFarland,
- Dalton E. (1974). *Management: Principles and Practice*. (4 th ed).
- Margolis, B.S. (2010). *Exploration of the factors that influence the development and maintenance of top management team alignment on strategic priorities*. Doctoral dissertation, Alliant International University, San Francisco Bay, United States.

- Marmon, D.H. (2002). *Core competencies of professional service providers in federally funded education programs*. Dissertation, the University of Tennessee, United States– Tennessee.
- Max. weber. (1947). *The theory social and Economic organization* New York : Free Press.
- Marmon, Dora Heacker. (2002). *Core Competencies of Professional Federally Funded Education Programs* Ph.D. Dissertation, Tennessee, United States - Tennessee.
- Mc Clelland, D. (1973). Testing for Competency Rather than for Intelligence *American Psychologist*. 28(1), pp 1 – 14.
- Meisinger, S. (2003). “Adding competencies adding value”, *HR Magazine*, 48 (July): 8-9.
- Mintzberg, H. (1994). *The rise and fall of strategic planning*. New York: Prentice Hall.
- Millet. (1954). *Management in the Public Service. The quest for effective performance*. New York : Mc Graw - Hill Book.
- Mistry, Sal. *Bridging the macro-micro divide: An examination of the proximal top management team factors that influence strategy implementation and organizational performance*. Texas A&M University, ProQuest Dissertations Publishing, 2014. 3667610.
- Mowday. (1985). *Managing Effective Organization : Introduction*. Kent Publish company.
- Mosley, D. C. (1996). *Management concept and practices*. New York: Harper-Collins.
- Northouse. (2000). *P. G. Leadership: Theory and Practice*. 2nd ed. London: Sage.
- Oakley, P. (1991). *Project with people*. Geneva: ILO.
- O’Brien J. A., (2004). *Management Information Systems*, 6th ed. New York: McGraw-Hill. Inc.
- Older people's attitudes toward residential technology: The role of technology in aging in place Ahn, Mira. Virginia Polytechnic Institute and State University, ProQuest Dissertations Publishing, 2004. 3136375.
- Osborne David and Gaebler Ted. (1992). *Reinventing Government*. M.A. Addison-Wesley Publishing Company.
- Osborne, Stephen P. (2010). Introduction: The (New) Public Governance: A Suitable Case for Treatment?. In *The New Public Governance?: Emerging Perspectives on the Theory and Practice of Public Governance*. Stephen P. Osborne (ed.). London: Routledge.
- _____. (2006). The New Public Governance. *Public Management Review*. 8 (3) : 377- 387.

- Ozcelik, G., and Ferman, M. (2006). "Competency approach to human resource management: Outcomes and contributions in a Turkish cultural context". *Human Resource Development Review*, 5(72), (March): 72-91.
- Pestoff, V. (2010). *New Public Governance, Co-production & Third Sector Social Services*. Institute of Civil Society Studies, Ersta Skondal University Collage, Stockholm, Sweden.
- Prahalad, C.K. & Hamel, G. (2000). The Core Competence of the Corporation. Accessed December 11, 1990.
- Price, J.L. (1972). Study of Orgbizational Effectiveness Sociolofinol Quarterly 12.
- Robbins, B. (1987). *The Output Oriented organization*. England : Gower.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Organizational behavior*. (9thed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. (2005). *Organizational Behavior : Controversies And Applications* Englewood cliffs, New jersey : Prentice – Hall.
- Robson, William A. (1953). "Local Governments" in *Encyclopedia of Social Science*. New York : The Macmillan.
- Rogers, Everette M. 1973. *Communication Strategies for Family Planning*. New York : Free Press.
- Rothwell, W.J.and Kazanas, H.C. (1992) *Mastering the instructional design process*, San Francisco : Jossey-Bass.
- Sander, R.L. (2011). *Strategic Change: Inclusion of Middle Managers in the Development of Strategy May Lead to Improved Organizational Effectiveness*. Doctoral dissertation, University of Maryland University College, United States.
- Schermerhorn, J.R. (1999). *Management* (5thed). USA : John Witey and Sons.
- Schein, E.H. (1970). *Organizational psychology* (2thed). Englewood cliffs, NJ : Prentice – Hall.
- Schwartz, L. L. (1980). *Criteria for effective university teaching*. *Improving College and University Teaching*, 25(3),120-123.
- Seashore and Yuchtman. (1967). A system resource to organizatronal effecticebess American Sociological Reciew [ASR] ,32, pp. 891-903.
- Spencer, L.M., and Spencer, S.M. (1993). *Competence at work*. New York: Wiley.

- Steers, R.M., Ungson, G.R., and Mowday, R.T. (1985). *Managing effective organizations: An introduction*. Boston: Kent.
- Tanoë, B.C. (2010). *Determining the effects of attrition on leadership competency and organizational effectiveness: A quantitative study*. Doctoral dissertation, University of Phoenix, Arizona, United States.
- Taylor, F.W. (1991). *The principles of scientific management*. New York: Harper & Row.
- Thibodeaux, M.S., and Favilla, E. (1996). "Organizational effectiveness and commitment through strategic management." *Industrial Management & Data System*, 96(5).1–2.
- Thibodeaux and Favilla. (1996). Organizational effectiveness and commitment through strategic management. *Industrial Management and Data Systems*, Vol. 96 Iss : 5.
- Thompson, Arthur & Strickland A.J. (1995). *Strategic Management : Concept and Cases (8th ed)*. New York : Business. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2016). *World Population Prospect: The 2015 Revision*. United Nations: Department of Economic and Social Affairs.
- Tritsch, Joanne L.,(2012) *Tending the garden: Repairing organizational trust damaged as a result of turmoil*. University of Maryland University College, ProQuest Dissertations Publishing, 2012. 3554257.
- Turner John. (1974). *Development and Administration: Operational Implications for social welfare*. New York : United State Committee, International Council on social welfare.
- United Nations. (1981). *Yearbook of International Trade Statistics*. United Nations: UN Press.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organizations*. New York: Free Press.
- Wehrich, H. & Koontz, H. (1990). *Essentials Of Management*. New York : Mc Gram – Hill.
- Wheelen, T.L. & Hunger, D.J. (2002). *Strategic Management and Business Policy*. New Jersey : Pearson Prentice – Hall.
- Wheelen and Hunger. (2012). *Strategic Management and Business Policy*. 13th ed. Upper Saddle River. New Jersey: Pearson.
- Wheelen, T.L. & Hunger, D.J. (2008). *Strategic Management and Business Policy*. (11th ed). New Jersey : Pearson Prentice – Hall.

- Wheelen, T.L. & Hunger, D.J. (2004). *Strategic Management and Business Policy*.
Upper Saddle River, NJ : Pearson.
- Wit, Daniel. (1967). *A Comparative Surray of Local Government and Administration*. Bangkok :
Kurusapha Press.
- World Health Organization. (2002). *Proposed working definition of an older person
inAfricafortheMDSProject*. Retrieved from [http://www.who.int/healthinfo/survey/agei
ngdefolder/en/](http://www.who.int/healthinfo/survey/ageingdefolder/en/)
- Wright, L.(2001).“Hr competencies: Getting them right”.*Canadian HR Reporter*, 14(19),
(November): 20 - 25.
- Zwell, M. (2000). *Creating a culture of competence*. New York: John Wiley and Sons.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย
(ชุดประชาชนผู้สูงอายุ)

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง

ตอนที่ 1: สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 60 - 70 ปี 71 - 80 ปี 81 - 90 ปี 90 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา ไม่ได้ศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรี/สูงกว่า
4. อาชีพ ไม่ได้ประกอบอาชีพ ข้าราชการบำนาญ เกษตรกรรม
 ค้าขาย/รับจ้าง ธุรกิจส่วนตัว อื่นๆ.....
5. รายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 5,000 5,000-10,000 10,001-20,000 20,000 ขึ้นไป

ตอนที่ 2: รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

ระดับคะแนน 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
องค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด						
1	ผู้บริหารท้องถิ่นประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
2	ผู้บริหารท้องถิ่นประพฤติตนเป็นที่ยกย่อง ศรัทธา					
3	ผู้บริหารท้องถิ่นประพฤติตนเป็นที่ไว้วางใจ					
4	ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ					
5	ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถถ่ายทอดความคิดให้เข้าใจได้ง่าย					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี					
7	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีศีลธรรม จริยธรรม					
8	ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
9	ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น					
10	ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างเจตคติในการมองโลกในแง่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน					
11	ผู้บริหารท้องถิ่นทุ่มเทปฏิบัติงานในห้วงการ					
12	ผู้บริหารท้องถิ่นมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกิจการ					
13	ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ของส่วนรวม					
14	ผู้บริหารท้องถิ่นกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น					
15	ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดใหม่ๆ					
16	ผู้บริหารท้องถิ่นให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานในการแก้ปัญหา					
17	ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
18	ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างความเชื่อว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข					
19	ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างความเชื่อว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคได้จากความร่วมมือ					
20	ผู้บริหารท้องถิ่นให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน					
21	ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญ					
22	ผู้บริหารท้องถิ่นเอาใจใส่ในความต้องการของปฏิบัติงาน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารท้องถิ่นมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น					
24	ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์						
องค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้อยู่ในระดับใด						
25	วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ข้อดี ข้อเสีย โอกาส และอุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กร					
26	วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่คำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสมกับองค์กร					
27	นำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรมาจัดทำเป็นกลยุทธ์					
28	พัฒนาแผนปฏิบัติงานระยะยาวบนพื้นฐานการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร					
29	ประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับองค์กร					
30	นำกลยุทธ์ที่จัดทำและคัดเลือกมาปฏิบัติ					
31	นำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติในรูปแบบของโครงการงบประมาณ					
32	ติดตามประเมินผลการดำเนินกลยุทธ์โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่กำหนด					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						
องค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด						
33	นำระบบประมวลผลสถิติการสังคมนาใช้ในการบริหารงานสถิติการสังคมนา					
34	ระบบประมวลผลสถิติการสังคมนาทำให้การจัดบริการให้ผู้อยู่อาศัยรวดเร็วทันเวลา					
35	นำระบบสารสนเทศผู้ให้บริการมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการให้บริการ					
36	ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการทำให้การบริการและประสานงานรวดเร็วยิ่งขึ้น					
37	นำระบบสารสนเทศประชาชนมาใช้เป็นฐานข้อมูลกลางสำหรับผู้รับบริการ					
38	ระบบสารสนเทศประชาชนทำให้การแลกเปลี่ยนและการตรวจสอบข้อมูลสะดวกมากขึ้น					
องค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด						
39	นำระบบสารสนเทศด้านเทคนิค (ระบบเครือข่ายและศูนย์คอมพิวเตอร์) มาใช้แลกเปลี่ยนข้อมูลเอกสาร					
40	ระบบสารสนเทศด้านเทคนิคทำให้ติดต่อถึงกันได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น					
41	นำระบบสารสนเทศการวางแผนการบริการและโครงการมาใช้เก็บข้อมูลโครงการที่ดำเนินการจัดทำ					
42	ระบบสารสนเทศการวางแผนการบริการและโครงการทำให้สามารถตรวจสอบและติดตามความคืบหน้าของโครงการและการให้บริการ					
43	นำระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นฐานข้อมูลส่วนกลางของบุคลากร					
44	ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลทำให้การจัดการและฝึกอบรมบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านสมรรถนะ						
องค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด						
45	นำระบบการจัดการสารสนเทศมาใช้ดึงข้อมูลจากระบบในการจัดทำรายงาน					
46	ระบบการจัดการสารสนเทศทำให้การเข้าถึงข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น					
47	ให้บริการตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
48	ปรับปรุง พัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ					
49	ปฏิบัติงานบนหลักคุณธรรมจริยธรรม และกฎหมาย					
50	มุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม และประเทศชาติ					
51	สร้างความเข้าใจมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผล					
52	ใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุ					
53	มุ่งประโยชน์และความพอใจของผู้สูงอายุเป็นสำคัญ					
54	สร้างจิตสำนึกความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน					
55	ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม					
ด้านการมีส่วนร่วม						
องค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด						
56	ค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น					
57	ค้นหาทางเลือกที่เป็นไปได้ในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา					
58	ค้นหาความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุ					
59	จัดลำดับความสำคัญของโครงการที่ดำเนินการให้ผู้สูงอายุ					
60	ดำเนินการตามแผนและโครงการที่ได้กำหนดไว้					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
61	สนับสนุนด้านทรัพยากร ด้านการบริหาร และด้านการประสานความร่วมมือ					
62	ทำให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของกิจกรรมและผลงาน					
63	มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วยความเต็มใจ					
64	ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ					
65	พิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ของกลุ่ม					
66	คำนึงถึงผลประโยชน์ที่เป็นคุณและโทษต่อบุคคลและสังคม					
67	มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน					
68	มีส่วนร่วมในการวัดผลและประเมินผลการดำเนินงาน					
69	ค้นหาข้อดี ข้อเสีย และแนวทางแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
ด้านมาตรฐานการจัดบริการเพื่อสงเคราะห์ผู้สูงอายุ						
องค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้อยู่ในระดับใด						
70	จัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ					
71	จัดบริการตรวจสุขภาพที่บ้านสำหรับผู้สูงอายุ					
72	จัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับผู้สูงอายุ					
73	จัดบริการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ					
74	จัดบริการให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพให้ผู้ดูแลผู้สูงอายุ					
75	จัดบริการทางการแพทย์ที่มีความสะดวก รวดเร็วเป็นพิเศษสำหรับผู้สูงอายุ					
76	จัดบริการช่วยเหลือการรักษาพยาบาล และการประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ					
77	จัดบริการกายภาพบำบัดสำหรับผู้สูงอายุ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
78	จัดสวัสดิการด้านรายได้สำหรับผู้สูงอายุที่ยากจน					
79	จัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับผู้สูงอายุ					
80	จัดบริการเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ					
81	จัดบริการช่วยเหลือค่าครองชีพประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ					
82	จัดบริการบ้านพักคนชราสำหรับผู้สูงอายุ					
83	จัดบริการเครื่องนุ่งห่มตามความจำเป็นสำหรับผู้สูงอายุ					
84	จัดบริการที่พักในสถานพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องรักษาพยาบาลเป็นประจำต่อเนื่อง					
85	จัดบริการครอบครัวอุปการะสำหรับผู้สูงอายุที่ไร้ที่พึ่ง					
86	จัดตั้งชมรมหรือสโมสรผู้สูงอายุเพื่อพบปะสังสรรค์พักผ่อน ออกกำลังกาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร					
87	จัดตั้งศูนย์บริการผู้สูงอายุเพื่อให้คำปรึกษากับผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัว					
88	จัดบริการกิจกรรมนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ					
89	สนับสนุนการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ และผู้ดูแลผู้สูงอายุ					
90	จัดบริการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ					
91	จัดบริการฌาปนกิจสงเคราะห์สำหรับผู้สูงอายุ					
92	จัดบริการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้แก่บุตรที่เลี้ยงดูผู้สูงอายุที่เป็นบุพการี					
93	จัดให้มีกฎหมายและแนวปฏิบัติในการช่วยเหลือคุ้มครอง พิทักษ์สิทธิของผู้สูงอายุที่ได้รับอันตรายและถูกทอดทิ้ง					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
94	ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้อยู่กับครอบครัวจนวาระสุดท้าย					
95	จัดตั้งศูนย์เอนกประสงค์ หรือศูนย์ดูแลสำหรับผู้สูงอายุ					
96	จัดบริการชุมชนเคลื่อนที่สำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล					
97	จัดระบบเฝ้าระวัง เกื้อกูล และดูแลสำหรับผู้สูงอายุ					
98	จัดให้มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในชุมชน					
99	สนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีเครือข่ายช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
ด้านประสิทธิผล						
องค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด						
100	ให้บริการด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียม					
101	ให้บริการบนมาตรฐานเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยก กีดกัน					
102	ให้บริการที่ตรงเวลา					
103	ให้บริการสร้างความพึงพอใจให้ผู้สูงอายุ					
104	มีจำนวนการให้บริการที่เพียงพอ					
105	สถานที่ในการให้บริการมีความเหมาะสม ยุติธรรม					
106	ให้บริการที่มีความสม่ำเสมอต่อเนื่อง					
107	ให้บริการ โดยยึดประโยชน์ของผู้สูงอายุเป็นหลัก					
108	มีการปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานให้ดีกว่าเดิม					
109	ให้บริการที่เพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร					

แบบสอบถามการวิจัย

รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย
ชุดผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง

ตอนที่ 1: สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี
3. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน/ลูกจ้าง อื่นๆ.....
5. รายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 10,000–20,000 20,001–30,000 30,000 ขึ้นไป

ตอนที่ 2: รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

ระดับคะแนน 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด						
1	ผู้บริหารท้องถิ่นประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
2	ผู้บริหารท้องถิ่นประพฤติตนเป็นที่ยกย่อง ศรัทธา					
3	ผู้บริหารท้องถิ่นประพฤติตนเป็นที่ไว้วางใจ					
4	ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ					
5	ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถถ่ายทอดความคิดให้เข้าใจได้ง่าย					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี					
7	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีศีลธรรม จริยธรรม					
8	ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
9	ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น					
10	ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างเจตคติในการมองโลกในแง่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน					
11	ผู้บริหารท้องถิ่นทุ่มเทปฏิบัติงานในห้วงการ					
12	ผู้บริหารท้องถิ่นมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของค์การ					
13	ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ของส่วนรวม					
14	ผู้บริหารท้องถิ่นกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น					
15	ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดใหม่ๆ					
16	ผู้บริหารท้องถิ่นให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานในการแก้ปัญหา					
17	ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
18	ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างความเชื่อว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข					
19	ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างความเชื่อว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคได้จากความร่วมมือ					
20	ผู้บริหารท้องถิ่นให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน					
21	ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญ					
22	ผู้บริหารท้องถิ่นเอาใจใส่ในความต้องการของปฏิบัติงาน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารท้องถิ่นมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น					
24	ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์						
องค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด						
25	วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ข้อดี ข้อเสีย โอกาส และอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กร					
26	วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่คำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสมกับองค์กร					
27	นำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรมาจัดทำเป็นกลยุทธ์					
28	พัฒนาแผนปฏิบัติงานระยะยาวบนพื้นฐานการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร					
29	ประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับองค์กร					
30	นำกลยุทธ์ที่จัดทำและคัดเลือกมาปฏิบัติ					
31	นำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติในรูปแบบของโครงการงบประมาณ					
32	ติดตามประเมินผลการดำเนินกลยุทธ์โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่กำหนด					
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						
องค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด						
33	นำระบบประมวลผลสถิติการสังคมมาใช้ในการบริหารงานสวัสดิการสังคม					
34	ระบบประมวลผลสถิติการสังคมทำให้การจัดบริการให้ผู้สูงอายุรวดเร็วทันเวลา					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
35	นำระบบสารสนเทศผู้ให้บริการมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการให้บริการ					
36	ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการทำให้การบริการและประสานงานรวดเร็วยิ่งขึ้น					
37	นำระบบสารสนเทศประชาชนมาใช้เป็นฐานข้อมูลกลางสำหรับผู้รับบริการ					
38	ระบบสารสนเทศประชาชนทำให้การแลกเปลี่ยนและการตรวจสอบข้อมูลสะดวกมากขึ้น					
องค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้อยู่ในระดับใด						
39	นำระบบสารสนเทศด้านเทคนิค(ระบบเครือข่ายและศูนย์คอมพิวเตอร์)มาใช้แลกเปลี่ยนข้อมูลเอกสาร					
40	ระบบสารสนเทศด้านเทคนิคทำให้ติดต่อถึงกันได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น					
41	นำระบบสารสนเทศการวางแผนการบริการและโครงการมาใช้เก็บข้อมูลโครงการที่ดำเนินการจัดทำ					
42	ระบบสารสนเทศการวางแผนการบริการและโครงการทำให้สามารถตรวจสอบและติดตามความคืบหน้าของโครงการและการให้บริการ					
43	นำระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นฐานข้อมูลส่วนกลางของบุคลากร					
44	ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลทำให้การจัดการและฝึกอบรมบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
45	นำระบบการจัดการสารสนเทศมาใช้ดึงข้อมูลจากระบบในการจัดทำรายงาน					
46	ระบบการจัดการสารสนเทศทำให้การเข้าถึงข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านสมรรถนะ						
องค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด						
47	ให้บริการตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
48	ปรับปรุง พัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ					
49	ปฏิบัติงานบนหลักคุณธรรมจริยธรรม และกฎหมาย					
50	มุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม และประเทศชาติ					
51	สร้างความเข้าใจมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผล					
52	ใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุ					
53	มุ่งประโยชน์และความพอใจของผู้สูงอายุเป็นสำคัญ					
54	สร้างจิตสำนึกความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน					
55	ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม					
ด้านการมีส่วนร่วม						
องค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด						
56	ค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น					
57	ค้นหาทางเลือกที่เป็นไปได้ในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา					
58	ค้นหาความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุ					
59	จัดลำดับความสำคัญของโครงการที่ดำเนินการให้ผู้สูงอายุ					
60	ดำเนินการตามแผนและโครงการที่ได้กำหนดไว้					
61	สนับสนุนด้านทรัพยากร ด้านการบริหาร และด้านการประสานความร่วมมือ					
62	ทำให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของกิจกรรมและผลงาน					
63	มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วยความเต็มใจ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
64	ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ					
65	พิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ของกลุ่ม					
66	คำนึงถึงผลประโยชน์ที่เป็นคุณและโทษต่อบุคคลและสังคม					
67	มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน					
68	มีส่วนร่วมในการวัดผลและประเมินผลการดำเนินงาน					
69	ค้นหาข้อดี ข้อเสีย และแนวทางแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
ด้านมาตรฐานการจัดบริการเพื่อสงเคราะห์ผู้สูงอายุ						
องค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด						
70	จัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ					
71	จัดบริการตรวจสุขภาพที่บ้านสำหรับผู้สูงอายุ					
72	จัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับผู้สูงอายุ					
73	จัดบริการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ					
74	จัดบริการให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพให้ผู้ดูแลผู้สูงอายุ					
75	จัดบริการทางการแพทย์ที่มีความสะดวก รวดเร็วเป็นพิเศษสำหรับผู้สูงอายุ					
76	จัดบริการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล และการประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ					
77	จัดบริการกายภาพบำบัดสำหรับผู้สูงอายุ					
78	จัดสวัสดิการด้านรายได้สำหรับผู้สูงอายุที่ยากจน					
79	จัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับผู้สูงอายุ					
80	จัดบริการเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
81	จัดบริการช่วยเหลือค่าครองชีพประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ					
82	จัดบริการบ้านพักคนชราสำหรับผู้สูงอายุ					
83	จัดบริการเครื่องนุ่งห่มตามความจำเป็นสำหรับผู้สูงอายุ					
84	จัดบริการที่พักในสถานพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องรักษาพยาบาลเป็นประจำต่อเนื่อง					
85	จัดบริการครอบครัวอุปการะสำหรับผู้สูงอายุที่ไร้ที่พึ่ง					
86	จัดตั้งชมรมหรือสโมสรผู้สูงอายุเพื่อพบปะสังสรรค์พักผ่อน ออกกำลังกาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร					
87	จัดตั้งศูนย์บริการผู้สูงอายุเพื่อให้คำปรึกษากับผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัว					
88	จัดบริการกิจกรรมนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ					
89	สนับสนุนการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ และผู้ดูแลผู้สูงอายุ					
90	จัดบริการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ					
91	จัดบริการฌาปนกิจสงเคราะห์สำหรับผู้สูงอายุ					
92	จัดบริการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้แก่บุตรที่เลี้ยงดูผู้สูงอายุที่เป็นบุพการี					
93	จัดให้มีกฎหมายและแนวปฏิบัติในการช่วยเหลือคุ้มครอง พิทักษ์สิทธิของผู้สูงอายุที่ได้รับอันตรายและถูกทอดทิ้ง					
94	ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้อยู่กับครอบครัวจนวาระสุดท้าย					
95	จัดตั้งศูนย์เอนกประสงค์ หรือศูนย์ดูแลสำหรับผู้สูงอายุ					
96	จัดบริการชุมชนเคลื่อนที่สำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล					
97	จัดระบบเฝ้าระวัง เกื้อกูล และดูแลสำหรับผู้สูงอายุ					
98	จัดให้มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในชุมชน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
99	สนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีเครือข่ายช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
ด้านประสิทธิผล						
องค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้อยู่ในระดับใด						
100	ให้บริการด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียม					
101	ให้บริการบนมาตรฐานเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยก กีดกัน					
102	ให้บริการที่ตรงเวลา					
103	ให้บริการสร้างความพึงพอใจให้ผู้สูงอายุ					
104	มีจำนวนการให้บริการที่เพียงพอ					
105	สถานที่ในการให้บริการมีความเหมาะสม ยุติธรรม					
106	ให้บริการที่มีความสม่ำเสมอต่อเนื่อง					
107	ให้บริการโดยยึดประโยชน์ของผู้สูงอายุเป็นหลัก					
108	มีการปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานให้ดีกว่าเดิม					
109	ให้บริการที่เพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร					



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ 0522.17/ บ ๓๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.บุณพัน ดอกโสม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
- 2. โครงร่างคชชฎินิพนธ์อย่างย่อ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพรรณอร วันทอง นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ กำลังดำเนินการทำคชชฎินิพนธ์
เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย" ตามโครงร่าง
คชชฎินิพนธ์อย่างย่อ ที่ส่งมาพร้อมนี้

การดำเนินการคชชฎินิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาคชชฎินิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความ
ครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่
ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้
ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่
หมายเลขโทรศัพท์ 081 7977407

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับคำแนะนำที่ดีจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

Signature
3/16/62

ขอแสดงความนับถือ

Signature

(ศาสตราจารย์ ดร.พนเมศย์ สมิตานนท์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182
โทรสาร. 02-5033512



294

ที่ ศก 0602.17/บ 573

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

14 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมิทธา จิตตอคากร
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. โครงร่างคุษฎีนิพนธ์อย่างย่อ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางพรรณอร วันทอง นักศึกษาหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต แขนงวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำคุษฎีนิพนธ์
เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย" ตามโครงร่าง
คุษฎีนิพนธ์อย่างย่อ ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำคุษฎีนิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความ
เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความ
ครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่
ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้
ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่
หมายเลขโทรศัพท์ 081-7977407

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาธิป ศิริวาน)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ขอเรียนเชิญแล้ว
สมิทธา จิตตอคากร
ร.ศ.๓๓. สมิทธา จิตตอคากร

โทร. 02-5048181

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ บ 471

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมภาสิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ ศรีไสย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. โครงร่างคุษฎีนิพนธ์อย่างย่อ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพรรณอร วิบทอง นักศึกษาหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต แขนงวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมภาสิราช กำลังดำเนินการทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย" ตามโครงร่าง คุษฎีนิพนธ์อย่างย่อ ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำคุษฎีนิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ 081-7977407

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ ล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.พนมทิพย์ สมิदानนท์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศร 0602.17/ บ 533

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศรุตฯ สมพงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. โครงร่างคุษฎีนิพนธ์อย่างย่อ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางพรรณอร วันทอง นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ กำลังดำเนินการทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย" ตามโครงร่างคุษฎีนิพนธ์อย่างย่อ ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำคุษฎีนิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 081-7977407

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศิริธาม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181

โทรสาร. 02-5033612



297

ที่ ศธ 0522.17/ บ ๕๕)

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๓ พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. โครงร่างคชชฎีนิพนธ์อย่างย่อ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพรรณอร วิทอง นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต แขนงวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำคชชฎีนิพนธ์
เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย" ตามโครงร่าง
คชชฎีนิพนธ์อย่างย่อ ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำคชชฎีนิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับ
ความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาคชชฎีนิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความ
ครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับผลึกและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่
ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้
ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่
หมายเลขโทรศัพท์ 0๘๑-79774๐7

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์

(อาจารย์ ดร. ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์ สมิตานนท์)

รองประธานคณะกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048132

โทรสาร. 02-5033512

ภาคผนวก ค
แบบตรวจสอบค่า IOC โดยผู้ทรงคุณวุฒิ



แบบสอบถามการวิจัย (ค่า IOC)

รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อรายการความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับเป้าหมาย (IOC) และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยใส่หมายเลขลงในช่องในแต่ละช่องที่มีความหมายดังนี้

+1 หมายถึง สอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ						รวม	IOC
		1	2	3	4	5			
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง									
1	ผู้บริหารท้องถิ่นประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2	ผู้บริหารท้องถิ่นประพฤติตนเป็นที่ยกย่อง ศรัทธา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3	ผู้บริหารท้องถิ่นประพฤติตนเป็นที่ไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4	ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
5	ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจได้ง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
6	ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
7	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีศีลธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
8	ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจเพื่อมุ่งผลประโยชน์ที่เกิดกับส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
9	ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ						
		1	2	3	4	5	รวม	IOC
10	ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างเจตคติที่ดีในการคิดบวกให้กับผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11	ผู้บริหารท้องถิ่นอุทิศตนต่อเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12	ผู้บริหารท้องถิ่นแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13	ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14	ผู้บริหารท้องถิ่นกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15	ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
16	ผู้บริหารท้องถิ่นให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
17	ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
18	ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างความเชื่อว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
19	ผู้บริหารท้องถิ่นสร้างความเชื่อว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคได้จากความร่วมมือกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
20	ผู้บริหารท้องถิ่นให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
21	ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ						
		1	2	3	4	5	รวม	IOC
22	ผู้บริหารท้องถิ่นเอาใจใส่ในความ ต้องการของปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
23	ผู้บริหารท้องถิ่นมุ่งพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
24	ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนให้ ผู้ปฏิบัติงานใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์								
25	องค์กรปกครองท้องถิ่นวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
26	องค์กรปกครองท้องถิ่นวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ที่คำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสม กับองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
27	องค์กรปกครองท้องถิ่นนำข้อมูลจาก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร มาจัดทำเป็นกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
28	องค์กรปกครองท้องถิ่นพัฒนา แผนปฏิบัติงานระยะยาวบนพื้นฐาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
29	องค์กรปกครองท้องถิ่นประเมินและ คัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับ องค์กรมากที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
30	องค์กรปกครองท้องถิ่นนำกลยุทธ์ที่ได้ จัดทำและคัดเลือกมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
31	องค์กรปกครองท้องถิ่นนำกลยุทธ์สู่การ ปฏิบัติในรูปแบบของโครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ						
		1	2	3	4	5	รวม	IOC
32	องค์กรปกครองท้องถิ่นติดตามประเมินผลการดำเนินกลยุทธ์ โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน กับเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร								
33	องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบประมวลผลสถิติการสังคมมาใช้ในกระบวนการบริหารงานสถิติการสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
34	ระบบประมวลผลสถิติการสังคมทำให้การจัดบริการให้ผู้สูงอายุรวดเร็วทันเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
35	องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศผู้ให้บริการมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการให้บริการสถิติการสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร								
36	ระบบสารสนเทศผู้ให้บริการทำให้การบริการและประสานงานกับองค์กรต่างๆ รวดเร็วยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
37	องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศประชาชนมาใช้เป็นฐานข้อมูลกลางสำหรับผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
38	ระบบสารสนเทศประชาชนทำให้การแลกเปลี่ยนและการตรวจสอบข้อมูลสะดวกมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
39	องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศด้านเทคนิค (ระบบเครือข่ายและศูนย์คอมพิวเตอร์) มาใช้แลกเปลี่ยนข้อมูลเอกสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ						
		1	2	3	4	5	รวม	IOC
40	ระบบสารสนเทศด้านเทคนิค(ระบบเครือข่ายและศูนย์คอมพิวเตอร์)ทำให้ติดต่อกันได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
41	องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบสารสนเทศการวางแผนการบริการและโครงการมาใช้เก็บข้อมูลโครงการที่ดำเนินการจัดทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
42	ระบบสารสนเทศการวางแผนการบริการและโครงการสามารถตรวจสอบและติดตามความคืบหน้าของโครงการด้านการให้บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
43	องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นฐานข้อมูลส่วนกลางของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
44	ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลทำให้การจัดการและฝึกอบรมบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
45	องค์กรปกครองท้องถิ่นนำระบบการจัดการสารสนเทศมาใช้ดึงข้อมูลจากระบบในการจัดทำรายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
46	ระบบการจัดการสารสนเทศทำให้การเข้าถึงข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ด้านสมรรถนะ								
47	องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
48	องค์กรปกครองท้องถิ่นปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ						
		1	2	3	4	5	รวม	IOC
49	องค์กรปกครองท้องถิ่นปฏิบัติงานบนหลักคุณธรรมจริยธรรม และกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
50	องค์กรปกครองท้องถิ่นมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม และประเทศชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
51	องค์กรปกครองท้องถิ่นสร้างความเข้าใจมาตรฐานการปฏิบัติงานให้บรรลุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
52	องค์กรปกครองท้องถิ่นใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
53	องค์กรปกครองท้องถิ่นมุ่งประโยชน์และความพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
54	องค์กรปกครองท้องถิ่นสร้างจิตสำนึกความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
55	องค์กรปกครองท้องถิ่นดำเนินงานเพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม และคณะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ด้านการมีส่วนร่วม								
56	องค์กรปกครองท้องถิ่นค้นหาสาเหตุของปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
57	องค์กรปกครองท้องถิ่นค้นหาทางเลือกที่เป็นไปได้ในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
58	องค์กรปกครองท้องถิ่นค้นหาความต้องการที่แท้จริงของประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
59	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดลำดับความสำคัญของโครงการที่ดำเนินการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
60	องค์กรปกครองท้องถิ่นดำเนินการตามแผนงาน โครงการที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ						
		1	2	3	4	5	รวม	IOC
61	องค์กรปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
62	องค์กรปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของกิจกรรมและผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
63	องค์กรปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
64	องค์กรปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญกับผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
65	องค์กรปกครองท้องถิ่นพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ของกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
66	องค์กรปกครองท้องถิ่นคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เป็นคุณและโทษต่อบุคคล และสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
67	องค์กรปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
68	องค์กรปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการวัดผลและประเมินผลการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
69	องค์กรปกครองท้องถิ่นค้นหาข้อดีข้อเสียและแนวทางแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ด้านมาตรฐานการจัดบริการเพื่อสงเคราะห์ผู้สูงอายุ								
70	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
71	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการตรวจสอบสภาพที่บ้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ						
		1	2	3	4	5	รวม	IOC
72	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
73	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพให้ผู้สูงอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
74	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการให้ความรู้การดูแลสุขภาพให้กับผู้ดูแลผู้สูงอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
75	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการทางการแพทย์ที่มีความสะดวก รวดเร็วเป็นพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
76	องค์กรปกครองท้องถิ่นช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล และการประกันสุขภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
77	องค์กรปกครองท้องถิ่นบริการกายภาพบำบัดให้กับผู้สูงอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
78	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดสวัสดิการด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุที่ยากจนไม่มีที่พึ่งพิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
79	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับผู้สูงอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
80	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
81	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการช่วยเหลือค่าครองชีพประจำวันให้กับผู้สูงอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
82	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการบ้านพักคนชราให้กับผู้สูงอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
83	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการเครื่องนุ่งห่มตามความจำเป็นให้กับผู้สูงอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ						
		1	2	3	4	5	รวม	IOC
84	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการที่พักในสถานพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องรักษาพยาบาลเป็นประจำต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
85	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการครอบครัวอุปการะสำหรับผู้สูงอายุที่ไร้ที่พึ่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
86	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งชมรมหรือสโมสรผู้สูงอายุเพื่อเป็นศูนย์รวมพบปะสังสรรค์พักผ่อน ออกกำลังกาย แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
87	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งศูนย์บริการผู้สูงอายุเพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
88	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการกิจกรรมนันทนาการให้กับผู้สูงอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
89	องค์กรปกครองท้องถิ่นสร้างโอกาสในการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ และผู้ดูแลผู้สูงอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
90	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
91	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการฌาปนกิจสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
92	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้แก่บุตรที่เลี้ยงดูผู้สูงอายุที่เป็นบุพการี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ						
		1	2	3	4	5	รวม	IOC
93	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดให้มีกฎหมายและแนวปฏิบัติในการช่วยเหลือ ค้ำครองและพิทักษ์สิทธิของผู้สูงอายุที่ได้รับอันตรายและถูกทอดทิ้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
94	องค์กรปกครองท้องถิ่นส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้อยู่กับครอบครัวจนวาระสุดท้าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
95	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดตั้งศูนย์เอนกประสงค์ หรือศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
96	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดบริการชุมชนเคลื่อนที่สำหรับผู้สูงอายุในพื้นที่ห่างไกล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
97	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดระบบเฝ้าระวังเกื้อกูล และดูแลผู้สูงอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
98	องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดให้มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
99	องค์กรปกครองท้องถิ่นสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีเครือข่ายช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ด้านประสิทธิผล								
100	องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
101	องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการบนมาตรฐานเดียวกัน ไม่แบ่งแยก กีดกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
102	องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการที่ตรงเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
103	องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการสร้างความพึงพอใจให้ผู้สูงอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ						
		1	2	3	4	5	รวม	IOC
104	องค์กรปกครองท้องถิ่นมีจำนวนการให้บริการที่เพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
105	สถานที่ในการให้บริการขององค์กรปกครองท้องถิ่นมีความเหมาะสม ยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
106	องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการที่มีความสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
107	องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการโดยยึดประโยชน์ของสาธารณะชนเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
108	องค์กรปกครองท้องถิ่นมีการปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
109	องค์กรปกครองท้องถิ่นให้บริการที่เพิ่มประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยชุดทดลองใช้





ที่ อว 0602.17/บ 572

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองชัยนาท

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการคูชฎินิพนธ์	จำนวน	1 ชุด
	2. แบบสอบถาม	จำนวน	ชุด

เนื่องด้วย นางพรรณอร วันทอง นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำโครงร่างคูชฎินิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย" ตามโครงร่างคูชฎินิพนธ์อย่างย่อ มาพร้อมนี้

ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นบุคลากรและผู้สูงอายุ ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 081-7977407

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศิริธาม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181

โทรสาร. 02-5033612

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย





ที่ ศธ 0522.17/บ ๕๗๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางซุด อำเภอบางกร่าง
จังหวัดนนทบุรี 1112

๑๖ พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ)
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการคู่มือวิทยานิพนธ์อย่างย่อ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพรรณนอร วัชรทอง นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย" ตามโครง
ร่างวิทยานิพนธ์อย่างย่อ มาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์
จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาคำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียด
เพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ 081-7977407

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Handwritten signature

(อาจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

- อ.พนมพัทธ์

โทร 02-504-8182

โทรสาร 02-5033612

- คนที่ ๖๖ อ.ศ. (บ)
ชื่อ ประดิษฐ์ อนุพงษ์ นักศึกษา
ที่ ๖๖/๖๖/๖๖/๖๖/๖๖/๖๖
๖๖ คือ เรือ ต.๖๖
Handwritten signature and notes



310

ที่ ศอ 0522.17/บ ๕๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพลู อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 1112

๒ พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์อย่างย่อ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพรรณอร วันทอง นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย" ตามโครง
ร่างวิทยานิพนธ์อย่างย่อ มาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่าน จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต
จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียด
เพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ 081-7977407

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.พนมทัตย์ สมิตานนท์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-504-8182

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศอ 0522.17/ บ ๕๖๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 1112

(๒ พฤษภาคม 2562)

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีนครรังสิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างคชปฏิบัติอย่างย่อ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพรรณอร รัตนทอง นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังดำเนินการทำคชปฏิบัติ
เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย" ตามโครง
ร่างคชปฏิบัติอย่างย่อ มาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์
จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียด
เพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ 081-7977407

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ท. พิภพ

(อาจารย์ ดร.พนมพิภพ สมิตานนท์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-504-8182

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/บ ๕๕๖

312

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 1112

[๑] พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีนครเชียงราย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างคู่มือพิมพ์ตัวอย่างย่อ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพรรณอร วันทอง นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำคู่มือพิมพ์
เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย" ตามโครง
ร่างคู่มือพิมพ์ตัวอย่างย่อ มาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์
จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียด
เพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ 081-7977407

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.พนเมพัทธ์ สมิตานนท์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-504-8182

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/บ 313

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 1112

๑ พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีนครสกลนคร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์อย่างย่อ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพรรณอร วันทอง นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย" ตามโครง
ร่างวิทยานิพนธ์อย่างย่อ มาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์
จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียด
เพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ 081-7977407

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ คร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-504-8182

โทรสาร. 02-5033612



314

ที่ ศธ 0522.17/ บ 517

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 1112

(๒ พฤษภาคม 2562)

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีนครยะลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างคชชฎีนิพนธ์อย่างย่อ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพรรณธอร์ วันทอง นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำคชชฎีนิพนธ์
เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย" ตามโครง
ร่างคชชฎีนิพนธ์อย่างย่อ มาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์
จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียด
เพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ 081-7977407

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

พ. อภิพ

(อาจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-504-8182

โทรสาร. 02-5033612

ภาคผนวก ฉ

สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

ชุดเก็บข้อมูลจริง 384 ชุด

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	384	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	384	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.990	109

สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุ

ชุดทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	109

สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ชุดเก็บข้อมูลจริง 147 ชุด

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	147	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	147	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	109

สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ชุดทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

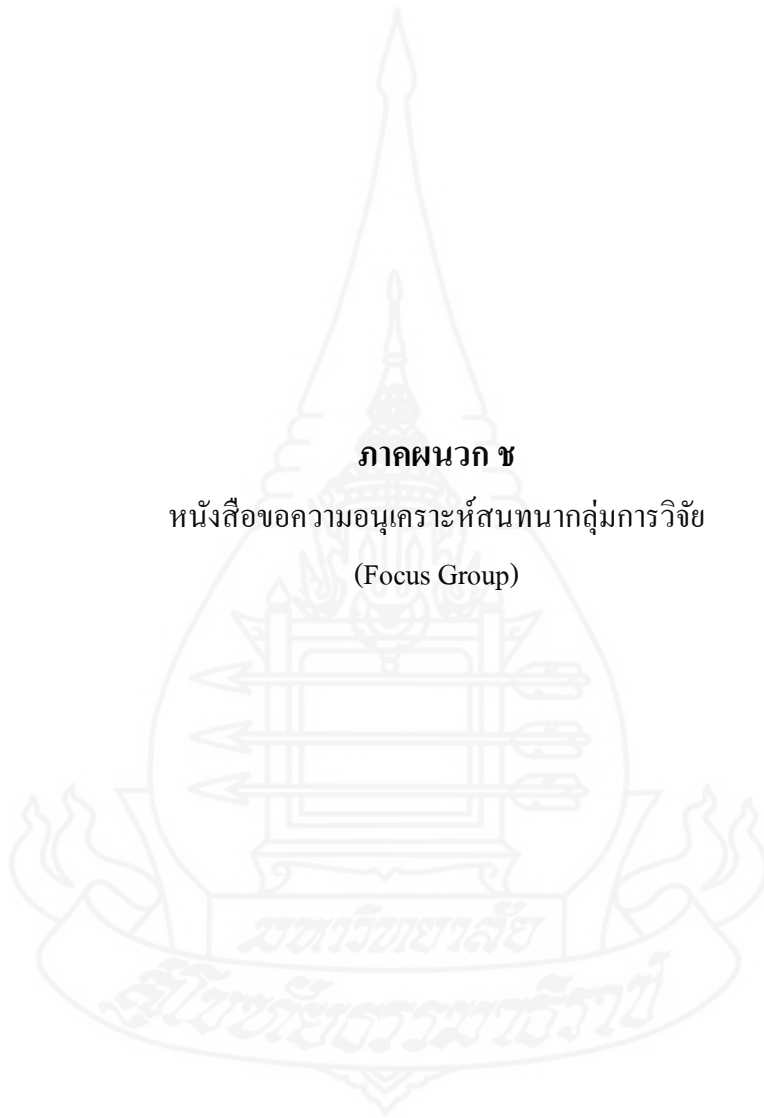
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	109

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์สนทนากลุ่มการวิจัย
(Focus Group)





ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖๖/ป, ๗๗๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่มงานวิจัย

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ดร.สุทธิพงษ์ จุลเจริญ)

ด้วย นางพรพรรณ วันทอง นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และได้กำหนดการสนทนากลุ่มในวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องอูลีดา อาคาร ๑๔ ชั้น ๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ในกรณีนี้ หลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่มงานวิจัยในวันเวลาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๗๗๗๗๕๐๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีวาน)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๕๘๘๘๘

โทรสาร. ๐๒-๕๐๑๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๖.๓๗/บ.๘๘๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญสหภาพกลุ่มงานวิจัย

เรียน ประธานสภาเทศบาลนครนครสวรรค์ (นายสมศักดิ์ อรุณสุรัตน์)

ด้วย นางพรรณอร วันทอง นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย" ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการสหภาพกลุ่ม (Focus Group) และได้กำหนดการสหภาพกลุ่มในวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องสุสิลา อาคาร ๑๔ ชั้น ๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ในการนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญสหภาพกลุ่มงานวิจัยในวันเวลาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อ กับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๗๗๗๗๗๕๐๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๕๕๕๕๕

โทรสาร. ๐๖-๕๐๖๖๖๖๖



ที่ ยว ๐๖๐๒.๑๗/บ. ๗๗๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญสหภาพกลุ่มงานวิจัย

เรียน นายเทศมนตรีนครนครสวรรค์ (ดร.จิตตเกษมณ์ นิโรจน์ธนรัฐ)

ด้วย นางพรรณอร วันทอง นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย" ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการสหภาพกลุ่ม (Focus Group) และได้กำหนดการสหภาพกลุ่มในวันพุธที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องดุสิตา อาคาร ๑๔ ชั้น ๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ในการนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญสหภาพกลุ่มงานวิจัยในวันเวลาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕-๗๕๗๗๕๐๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีวาน)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๕๘๘๘๑

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๑๖๒๒



ที่ อว ๐๖๐๖.๓๗/๒.๑๑๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่มงานวิจัย

เรียน นางสาวศุติพร เสขิง (ท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์)

ด้วย นางพรรณอร วันทอง นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย" ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และได้กำหนดการสนทนากลุ่มในวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องศุติศา อาคาร ๑๔ ชั้น ๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ในการนี้ หลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่มงานวิจัยในวันเวลาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๖๒๖๗๕๐๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศิริราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๕๘๑๘๑

โทรสาร. ๐๖-๕๐๓๒๖๒๖



325

ที่ ฮว ๐๖๐๒.๓๗/ ๒, ๙๙๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพลี อำเภอบางกรวย
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญสหภาพกลุ่มงานวิจัย

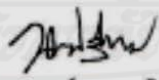
เรียน รศ.ดร.สุทนต์ ศรีไธย์

ด้วย นางพรรณอร วันทอง นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย" ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการสหภาพกลุ่ม (Focus Group) และได้กำหนดการสหภาพกลุ่มในวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องสุริยา อาคาร ๑๔ ชั้น ๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ในกรณีนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญสหภาพกลุ่มงานวิจัยในวันเวลาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อแก่นักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๙๖๙๙๙๐๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๖๖๒๒



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๓/ บ. ๘๖/๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๓๑๒๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญสหภาพกลุ่มงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี (ดร.พิเชฐร์ วันทอง)

ด้วย นางพรรณอร วันทอง นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย" ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการสหภาพกลุ่ม (Focus Group) และได้กำหนดการสหภาพกลุ่มในวันพุธที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องสุติลา อาคาร ๑๔ ชั้น ๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ในกรณีนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญสหภาพกลุ่มงานวิจัยในวันเวลาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๙๐๗๗๕๐๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีวงษ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๙๘๑๘๘

โทรสาร. ๐๖-๕๐๗๖๖๒๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๔/บ.๕๕๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพลี อำเภอบางบาล
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๒๒๐

ทศ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่มงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ผศ.ดร.อัครเดช พรหมกัณฑ์)

ด้วย นางพรรณอร วันทอง นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และได้กำหนดการสนทนากลุ่มในวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องสุลีตา อาคาร ๑๔ ชั้น ๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ในกรณีนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่มงานวิจัยในวันเวลาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๗๖๗๗๕๐๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีวาน)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๔๘๔๔๑

โทรสาร. ๐๖-๕๐๓๖๐๖๖



ที่ ขว ๐๖๐๒.๓๓/ ๖, ๘๖๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญสหภาพกลุ่มงานวิจัย

เรียน ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง

ด้วย นางพรณอร รัตนทอง นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย" ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการสหภาพกลุ่ม (Focus Group) และได้กำหนดการสหภาพกลุ่มในวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องดุสิตา อาคาร ๑๔ ชั้น ๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ในการนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญสหภาพกลุ่มงานวิจัยในวันเวลาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อ กับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๗๖๗๗๕๐๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีวาน)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๘๘

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๒๒



ที่ อว ๐๖๐๖.๕๕/บ.๐๔๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญสหภาพกลุ่มงานวิจัย

เรียน นางศศิลักษณ์ พลอยชู

ด้วย นางพรรณอร วันทอง นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย" ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการสหภาพกลุ่ม (Focus Group) และได้กำหนดการสหภาพกลุ่มในวันพุธที่ ๓๑ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องสุลีตา อาคาร ๑๔ ชั้น ๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ในการนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญสหภาพกลุ่มงานวิจัยในวันเวลาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อ กับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๙๔๙๙๙๙๐๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีรวม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๘๘๓๘๑

โทรสาร. ๐๒-๕๐๙๖๖๑๒

ภาคผนวก ข
ภาพประกอบสนทนากลุ่มการวิจัย
(Focus Group)



การสนทนากลุ่มเพื่อวิพากษ์แนวทางที่เหมาะสม
รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย



การสนทนากลุ่มเพื่อวิพากษ์แนวทางที่เหมาะสม
รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย



การสนทนากลุ่มเพื่อวิพากษ์แนวทางที่เหมาะสม
รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย



การสนทนากลุ่มเพื่อวิพากษ์แนวทางที่เหมาะสม
รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางพรรณอร วันทอง
วัน เดือน ปีเกิด	14 กุมภาพันธ์ 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดนครสวรรค์
ประวัติการศึกษา	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2550 ศษ.บ. ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ตำแหน่ง	หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์

