

การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
: กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์



ปริญญาโท
ของ
ณัฐยาน์ ระโส

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2554

การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
: กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
: กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2554

ณัฐชยานัน ะโรโส. (2554). การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์.. ปริญญาโทบริหาร รม.ม.(นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก, อาจารย์ ดร. ประไพร์ อภิชาติสกุล.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ: กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่เข้ารับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งประกอบด้วย เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 17 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 121 แห่ง ซึ่งใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน ตามระดับชั้นของอำเภอ โดยแยกเป็นเทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย เทศบาล จำนวน 6 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 18 รวมกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรจำนวน 116 ราย ผู้สูงอายุ จำนวน 779 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) การทดสอบค่า T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Regression

ผลการศึกษา พบว่า

1. การจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์มีประสิทธิผลสูง
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ นโยบายการบริหารงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และ ผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ, โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพ แตกต่างกัน
4. โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ นโยบายการบริหารงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์

THE STUDY OF EFFECTIVENESS OF LOCAL GOVERNMENT IN MANAGING THE
ELDERLY CASH ALLOWANCE : A CASE STUDY OF NAKORNSAWAN PROVINCE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Public Administration Degree in Public Policy
at Srinakharinwirot University

May 2011

Nuttaya Raso. (2011). *The Study of Effectiveness of Local Government in Managing the Elderly Cash Allowance: A Case Study of Nakhonsawan Province.*

Master's thesis, M.P.A. (Public Policy). Bangkok: Graduate School,

Srinakharinwirot University . Advisor Committee: Associate

Profrofessor.Dr.Worapit Meemak and Dr. Prapee Abhichartsakol

The objectives of the study on "The Study of Effectiveness of Local Government in Managing the Elderly Cash Allowance: A Case Study of Nakhonsawan Province.

the group example from Nakhonsawan who are receive the allowance for senior and also staffs who work for the allowance section in Local Government, Nakhonsawan which consist of one of City Municipality, two of Town Municipality, seventeen of Sub district Municipality and 121 of Sub district Administration Organization.

The method that researcher use for this case study is the proportional random sampling, the level of District by separate Municipality and Sub district Administration Organization which are One-hundred and sixteen cases of staff, seven hundred and seventy nine cases of senior from six of Municipality, eighteen of Sub district Administration Organization. The tool for this research is Questionnaire of tested reliability and the data collected will be analyzed by using Descriptive Statistics, percentage, average and Inferential Statistics. T-Test, Regression .The results showed that:

1. The management of allowance for senior in Local Government, Nakhonsawan is high efficiency

2. Group Example that have difference in personal qualification have the different opinions about the organization chart of Local Government, The operation of staffs who in charge on the allowance for senior section, Management policy on the allowance of the senior and The environment and effectiveness in Local Government about the management of allowance for senior, Nakhonsawan.

3. Staffs who in charge on the allowance for senior section and seniors who receive the allowance have many different opinions about Management policy on the allowance, the organization chart of Local Government and effectiveness of the management allowance for senior.

4. The organization chart of Local Government, The operation of staffs who in charge on the allowance for senior section, Management policy on the allowance and the environment in Local Government have a lot of influence on the management of allowance for senior, Nakhonsawan.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

: กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

ของ

ณัฐยาน์ ระโส

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2554

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพיתย์ มีมาก)

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ประพีร์ อภิชาติสกุล)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพיתย์ มีมาก)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ประพีร์ อภิชาติสกุล)

..... กรรมการ

(ดร.สุชาติ ผิวงาม)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์ ดร.สุชาติ ผิวงาม ดร.ประพีร์ อภิชาติสกุล กรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ซึ่งท่านได้กรุณา ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่างๆเพื่อปรับปรุง และแก้ไขให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ของเนื้อหา และความถูกต้องตามแนวคิด ทฤษฎีมากที่สุด ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างมาก ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในภาควิชารัฐศาสตร์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้กับข้าพเจ้าในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ที่อนุญาตและให้การช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และบุคลากรเจ้าหน้าที่ฝ่ายงานเบี๊ยะยังชีพ ผู้สูงอายุ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่กรุณาให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ปราณี คุณพ่อณัฐพงษ์ ระโส ผู้มีพระคุณมากที่สุดในชีวิตของ ข้าพเจ้า ให้ความรัก ความห่วงใย และเป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดในการศึกษาต่อของข้าพเจ้า รวมถึงโอกาสดีๆที่มอบให้กับข้าพเจ้ามาโดยตลอด และญาติพี่น้องทุกท่านที่ให้กำลังใจ และให้การ สนับสนุนข้าพเจ้าในทุก ๆ ด้าน

ขอขอบคุณ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะ รุ่นที่ 4 ทุกคน และเพื่อนๆ ลานชาลโชติรวินนครสวรรค์ และกำลังใจจากคนสำคัญ ที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือให้คำปรึกษา และเป็นขวัญและกำลังใจในระหว่างการศึกษาด้วยดีเสมอมา

คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอมอบให้เป็นเครื่องสักการพระคุณคุณแม่ คุณพ่อ ครู อาจารย์ และบูรพคณาจารย์ทุกท่านของผู้วิจัยทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ได้อบรมสั่งสอน และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย

ณัฐชยาน์ ระโส

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	11
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	11
ความสำคัญของการวิจัย.....	12
ขอบเขตของการวิจัย.....	12
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	12
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
สมมุติฐานในการวิจัย.....	16
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ.....	17
แนวคิดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ.....	31
ระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย.....	46
ระบบสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของต่างประเทศ.....	67
โครงการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ.....	73
งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	76
3 วิธีดำเนินการวิจัย	84
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	84
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	90
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ.....	92
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี่ยงชีฟ.....	117
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุที่ได้รับเบี่ยงชีฟ.....	137
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการ เบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ.....	138
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	142
อภิปรายผล.....	146
ข้อเสนอแนะ.....	159
บรรณานุกรม.....	161
ภาคผนวก.....	167
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	168
ภาคผนวก ข ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงิน เบี่ยงชีฟผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2552.....	178
ประวัติย่อผู้ทำวิจัย.....	184

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพ จังหวัดนครสวรรค์ ปีงบประมาณ 2552 จำแนกตามรายอำเภอ.....	10
2 แบบจำลองการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์.....	23
3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลด้วยตัวแบบกระบวนการของ Steers.....	29
4 ความถี่ของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผล.....	30
5 การแบ่งสัดส่วนของเทศบาลตามระดับชั้นของอำเภอ.....	85
6 การแบ่งสัดส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระดับชั้นของอำเภอ.....	86
7 จำนวนประชากรที่ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในเขตเทศบาล.....	87
8 จำนวนประชากรที่ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล.....	87
9 การวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านโครงสร้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.....	93
10 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ.....	95
11 การวิเคราะห์ความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบ ด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ.....	96
12 การวิเคราะห์ความคิดเห็น ด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ.....	97
13 การวิเคราะห์ความคิดเห็น ด้านสภาพแวดล้อมในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.....	98
14 การวิเคราะห์ความคิดเห็น ด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ.....	99
15 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ประสิทธิผล 4 ด้าน จำแนกตามเพศ.....	100
16 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ประสิทธิผล 4 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	101
17 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุ ในด้านโครงสร้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.....	102
18 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุ ในด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพ.....	102
19 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุ ในด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ.....	103
20 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุ ในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น.....	103
21 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุ ในด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพ.....	104

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับ การจัดการประสิทธิผล 4 ด้าน จำแนกตามการศึกษา.....	104
23 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับ การจัดการประสิทธิผล 4 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง.....	105
24 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับ การจัดการประสิทธิผล 4 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ.....	106
25 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุราชการ ในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	107
26 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุราชการ ในการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพ.....	107
27 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุราชการ ในด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ.....	108
28 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุราชการราชการ ในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น.....	108
29 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุราชการ ในด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพ.....	109
30 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการประสิทธิผล 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ.....	110
31 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของประสบการณ์การทำงาน ด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	111
32 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของประสบการณ์การทำงาน ด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพ.....	111
33 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของประสบการณ์การทำงาน ด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ.....	112
34 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของประสบการณ์การทำงาน ด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	112
35 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของประสบการณ์การทำงาน ด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพ.....	113
36 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ประสิทธิผล 5 ด้านจำแนกตามเงินเดือน.....	114

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
37 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเงินเดือนในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	115
38 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเงินเดือน ในด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพ.....	115
39 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเงินเดือน ในด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ.....	116
40 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเงินเดือน ในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น.....	116
41 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเงินเดือน ในด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพ.....	117
42 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ.....	118
43 การวิเคราะห์ความคิดเห็น ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	120
44 การวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ.....	121
45 การวิเคราะห์ความคิดเห็น ด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ.....	122
46 การวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	123
47 การวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ.....	124
48 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ประสิทธิผล 4 ด้านจำแนกตามเพศ.....	125
49 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ประสิทธิผล 4 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	126
50 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ประสิทธิผล 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	127
51 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ประสิทธิผล 4ด้าน จำแนกตามอาชีพ.....	128
52 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ประสิทธิผล 4 ด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	129
53 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีต่อโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	130
54 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพ.....	130

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
55 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีต่อนโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ.....	131
56 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	131
57 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี่ยงชีฟ.....	132
58 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ประสิทธิผล 4 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาที่ได้รับเบี่ยงชีฟ.....	132
59 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระยะเวลาที่ได้รับเบี่ยงชีฟ ที่มีต่อโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	134
60 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระยะเวลาที่ได้รับเบี่ยงชีฟ ที่มีต่อการปฏิบัติของบุคลากรด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ.....	134
61 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระยะเวลาที่ได้รับเบี่ยงชีฟ ที่มีต่อนโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ.....	135
62 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระยะเวลาที่ได้รับเบี่ยงชีฟ ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	135
63 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระยะเวลาที่ได้รับเบี่ยงชีฟ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี่ยงชีฟ.....	136
64 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับ การจัดการประสิทธิผล 4 ด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่เข้ารับเบี่ยงชีฟ.....	136
65 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ประสิทธิผล 4 ด้าน จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง.....	137
66 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ(บุคลากร).....	139
67 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ(ผู้สูงอายุ).....	140
68 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ(Y).....	142
69 ความแตกต่างคุณสมบัติส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเบี่ยงชีฟ.....	146
70 ความแตกต่างคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี่ยงชีฟ.....	148

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

71 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

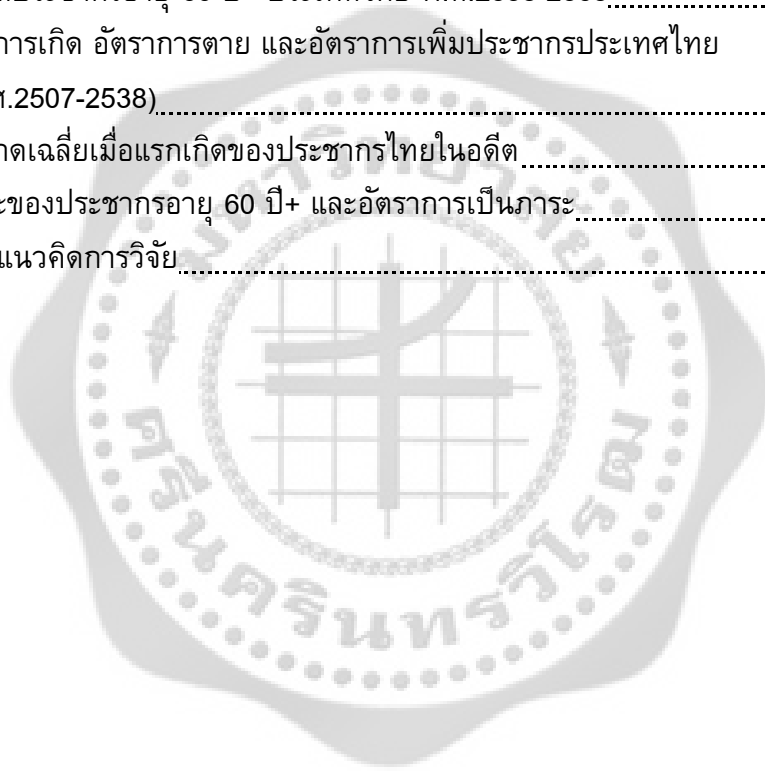
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....

156



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมดในปี 2523.....	2
2 จำนวนประชากรทั้งหมด(1.000) และจำนวนประชากรอายุ 60 พ.ศ.2513-2593.....	3
3 ปริมาณประชากรประเทศไทย ปี พ.ศ.2513-2593.....	4
4 ปริมาณประชากรอายุ 60 ปี+ ประเทศไทย พ.ศ.2538-2568.....	4
5 อัตราการเกิด อัตราการตาย และอัตราการเพิ่มประชากรประเทศไทย (พ.ศ.2507-2538).....	5
6 อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดของประชากรไทยในอดีต.....	5
7 ร้อยละของประชากรอายุ 60 ปี+ และอัตราการเป็นภาระ.....	6
8 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10



บทที่ 1

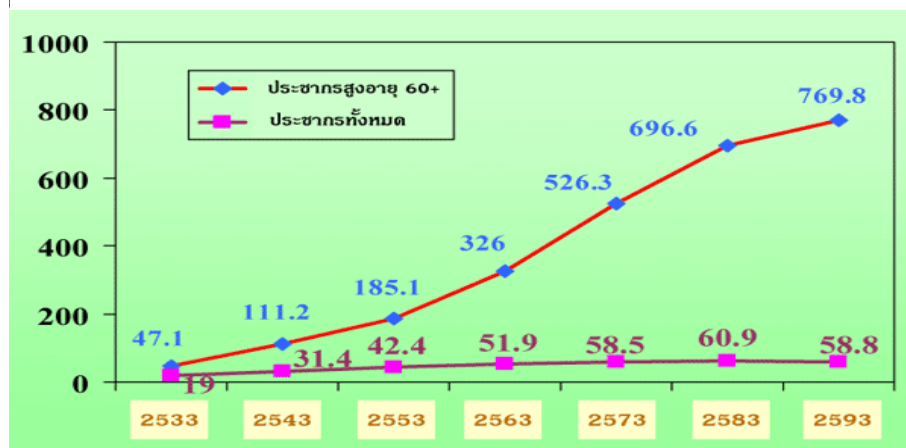
บทนำ

ภูมิหลัง

ในทางประชากรศาสตร์ได้แบ่งกลุ่มประชากรในประเทศต่าง ๆ ออกเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ ๆ ตามช่วงอายุ คือ ประชากรวัยเด็ก หมายถึงผู้ที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิด - ๑๔ ปี ประชากรวัยทำงาน หมายถึงผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ - ๕๙ ปี และกลุ่มสุดท้าย คือ ประชากรวัยสูงอายุ หมายถึงผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปี ขึ้นไป ฉะนั้น คำนิยามของผู้สูงอายุ คือ คนที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปนั่นเอง

การแบ่งประชากรออกเป็น ๓ กลุ่มวัย มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เห็นลักษณะโครงสร้างของประชากรจำแนก ตามช่วงอายุ ซึ่งจะมีผลต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยรวม กล่าวคือ ถ้าประเทศใดมีประชากรวัยเด็กเป็นสัดส่วนที่สูง ก็แสดงว่าประเทศนั้นจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากในการเลี้ยงดูและการ ให้การศึกษาแก่ประชากรวัยเด็กที่ยังไม่สามารถทำงานให้เกิดผลผลิตแก่ประเทศ ได้ ผิดกับประเทศที่มีประชากรวัยทำงานเป็นสัดส่วนที่สูง ย่อมก่อให้เกิดผลผลิตจากการใช้แรงงานของตนได้เป็นจำนวนมาก และเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ ในกรณีของประเทศที่มีประชากรวัยสูงอายุเป็นสัดส่วนที่สูง ก็จะมีผลกระทบคล้ายๆ กับประเทศที่มีประชากรวัยเด็กเป็นสัดส่วนที่สูงเช่น เดียวกัน (สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน เล่มที่ 27 โดยศาสตราจารย์ แพทย์หญิง คุณนันทา มาระเนตร์ และคนอื่น ๆ)

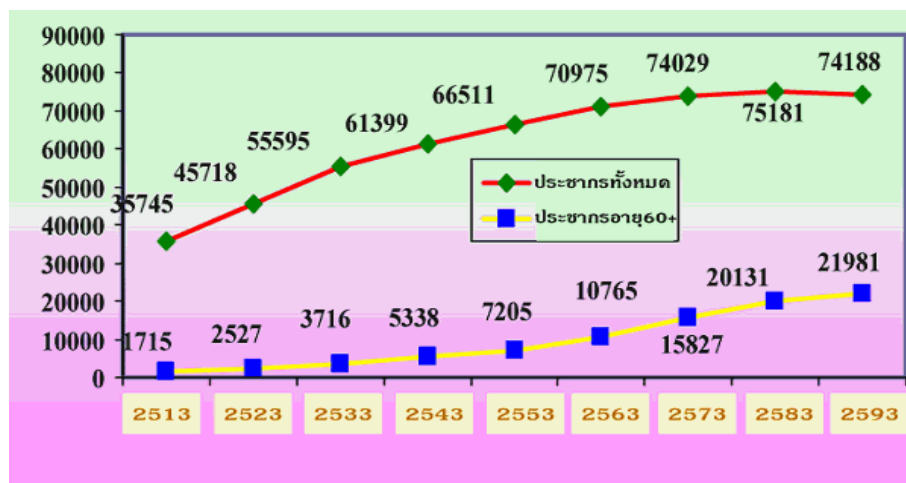
ปัจจุบัน รัฐบาลได้กำหนดให้การเตรียมความพร้อมสังคมไทยสู่สังคมผู้สูงอายุ เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และมีการจัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ไว้แล้ว การที่รัฐ ต้องกำหนดแผนงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุไว้อย่างเป็นทางการนั้น เป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างทางประชากรของประเทศ แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ประเทศไทยกำลังเผชิญหน้ากับภาวะการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ของประชากรสูงอายุ (อายุ 60 ปีและมากกว่า) การประมาณการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ โดยองค์การสหประชาชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2533 ถึง พ.ศ. 2593 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรไทยทั้งหมดในปี พ.ศ. 2523 ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุ คิดเป็นร้อยละ 47 ในปี พ.ศ. 2533 และเพิ่มขึ้นเป็นประมาณร้อยละ 770 ในปี พ.ศ. 2593 (ภาพประกอบ 1)



ภาพประกอบ 1 ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุเปรียบเทียบ กับจำนวนประชากรทั้งหมดในปี 2523

ที่มา: United Nations.World Population Prospects,The 1998 Revision,Vol.1.1999

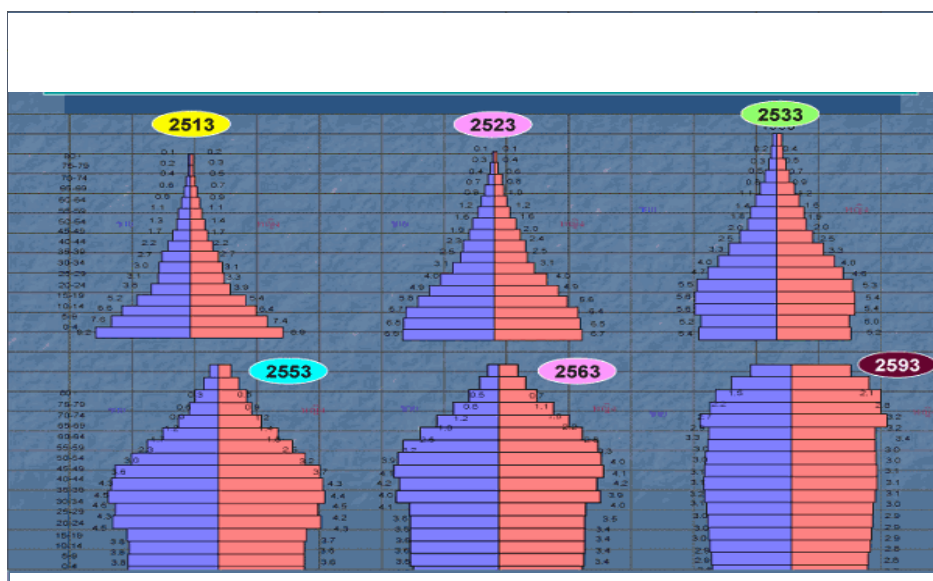
นอกจากนี้ องค์การสหประชาชาติยังพบว่า การเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุของประเทศ ไทย มีระยะเวลาที่จะเข้าสู่ภาวะประชากรสูงอายุค่อนข้างสั้น เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนา แล้วหลาย ๆ ประเทศ กล่าวคือ สัดส่วนประชากรสูงอายุไทย จะเพิ่มจากประมาณร้อยละ 8 ในปี พ.ศ. 2543 เป็นประมาณร้อยละ 16 ในปี พ.ศ. 2563 (ภาพประกอบ 2) หรือใช้เวลาเพียงประมาณ 20 ปี ในการเพิ่มสัดส่วนประชากรสูงอายุเป็นเท่าตัว ในขณะที่ประเทศพัฒนาแล้ว ส่วนใหญ่ใช้เวลา ประมาณ 70 ปี ถึงกว่า 100 ปี



ภาพประกอบ 2 จำนวนประชากรทั้งหมด(1,000) และจำนวนประชากรอายุ 60+ พ.ศ.2513-93

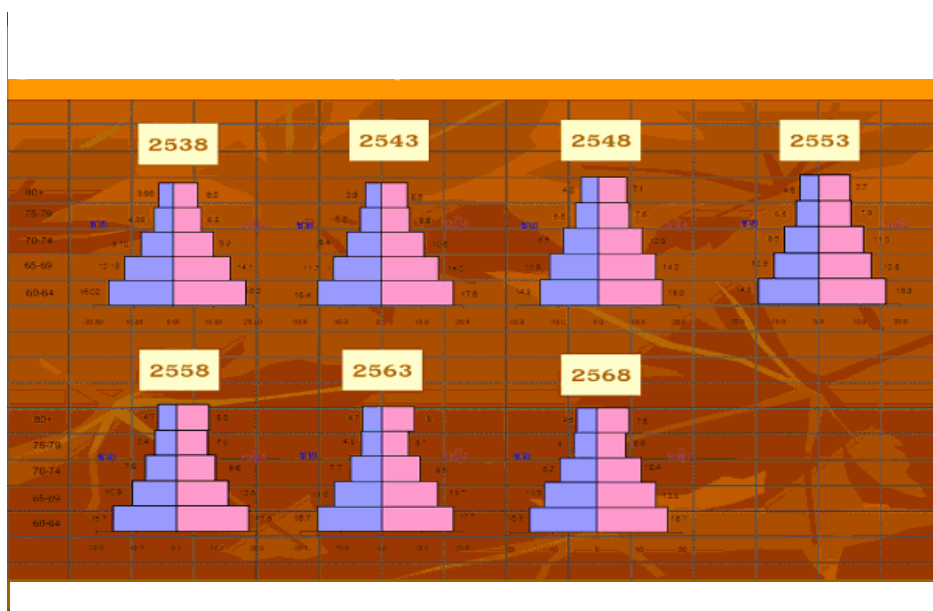
ที่มา: United Nations.World Population Prospects,The 1998 Revision,Vol.1.1999

การศึกษาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ประชากร ตามเพศและอายุ ที่นำเสนอด้วยปิระมิด ประชากรประเทศไทย และปิระมิดประชากรอายุ 60 ปีและมากกว่า ระหว่างปี พ.ศ. 2513-2593 (ภาพประกอบ 3 และภาพประกอบ 4) เป็นเครื่องยืนยันถึงภาวะการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของ ประชากรสูงอายุ ทั้งนี้เพราะฐานปิระมิด ซึ่งเป็นตัวแทนของประชากรวัยเด็ก มีแนวโน้มที่จะแคบลง ในขณะที่ยอดของปิระมิดประชากร ซึ่งหมายถึงกลุ่มประชากรสูงอายุ ขยายกว้างขึ้นและรวดเร็วขึ้น และประเด็นที่น่าสนใจก็คือ ในราวปี พ.ศ. 2563 ถือเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ของประเทศไทย ที่จะมีประชากรสูงอายุมากกว่าประชากรวัยเด็ก ทั้งนี้เป็นผลจากการลดลงอย่างต่อเนื่อง ของอัตรา เจริญพันธุ์ และอัตราการตายของประชากรในอดีต (ภาพประกอบ 5) และการเพิ่มขึ้นของอายุคาดหมาย เฉลี่ยเมื่อแรกเกิด (ความยืนยาวของชีวิต) ของประชากรไทยในระยะเวลาที่ผ่านมา (ภาพประกอบ 6) ซึ่งอายุคาดหมายเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดของผู้ชาย เพิ่มขึ้น จาก 55 ปีระหว่าง พ.ศ. 2489-2508 เป็น 70 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2538-2539 ในขณะที่อายุคาดหมายเฉลี่ยของผู้หญิง เพิ่มขึ้น จาก 62 ปี เป็น 75 ปี ในช่วงเวลาเดียวกัน



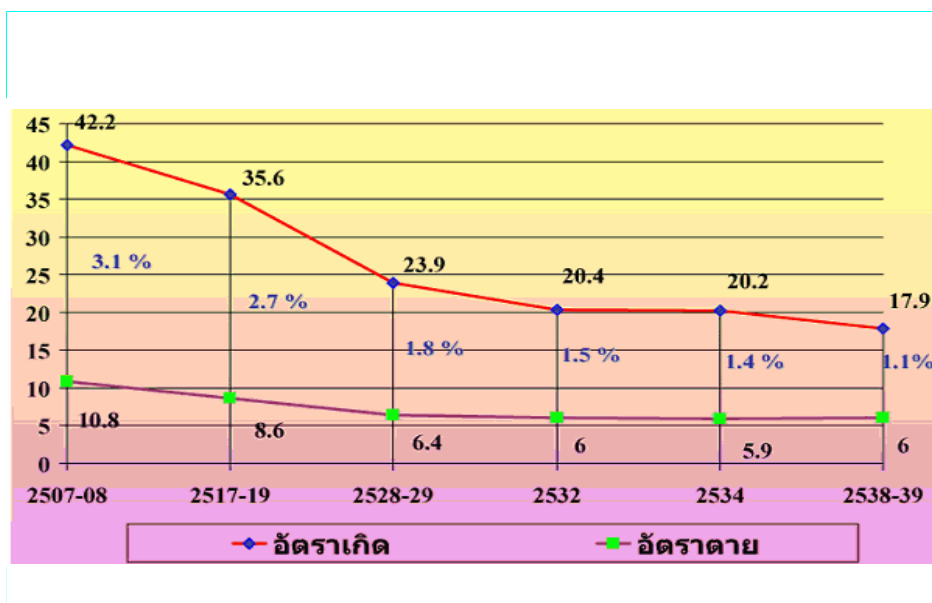
ภาพประกอบ 3 ปิรามิดประชากรประเทศไทย ปี พ.ศ.2513-2593

ที่มา: United Nations.Sex & Age Distribution of the World Population:The 1998 Revision,pp 784-785



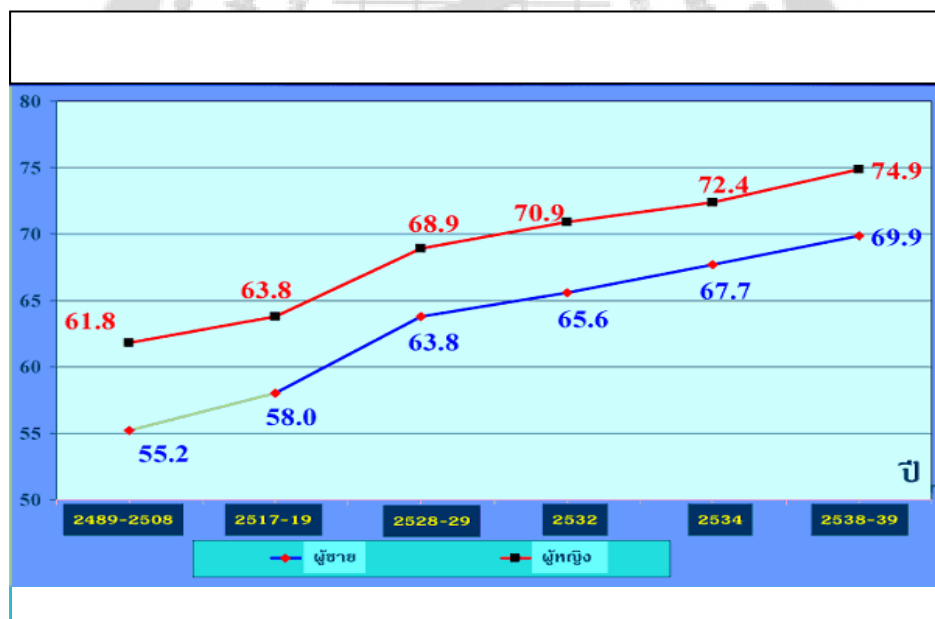
ภาพประกอบ 4 ปิรามิดประชากรอายุ 60+ ประเทศไทย พ.ศ.2538-2568

ที่มา: United Nations.Sex & Age Distribution of the World Population:The 1998 Revision,pp 784-785



ภาพประกอบ 5 อัตราเกิด อัตราตาย และอัตรารวมประชากรประเทศไทย (พ.ศ.2507 ถึง 2538)

ที่มา: รายงานการสำรวจการเปลี่ยนแปลงของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ



ภาพ 6 อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดของประชากรไทยในอดีต

ที่มา: รายงานการสำรวจการเปลี่ยนแปลงของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

การมีจำนวนและสัดส่วนประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว หมายถึงว่า ประเทศมีระยะเวลาที่ค่อนข้างสั้น ในการเตรียมรองรับการดูแลผู้สูงอายุที่จะเพิ่มขึ้น ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ การเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุ ยังมีผลกระทบต่อภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารประเทศ ทั้งนี้ เพราะเมื่อโครงสร้างประชากร เริ่มขยับไปสู่การมีประชากรสูงอายุมากขึ้นเรื่อยๆ สัดส่วนของประชากรวัยทำงาน ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุ ก็จะลดน้อยลง การศึกษา อัตราการเป็นภาระวัยสูงอายุ(ภาพประกอบ 7) ซึ่งคำนวณโดยการหารจำนวนประชากรที่มีอายุ 60 ปี และมากกว่า ด้วยจำนวนประชากรในวัยแรงงาน (อายุ 15 – 59 ปี) แสดงว่า ในปี พ.ศ. 2533 มีประชากรวัยแรงงาน 10 คน ทำหน้าที่ในการดูแลผู้สูงอายุ 1 คน (อัตราการเป็นภาระวัยสูงอายุ เท่ากับ .1161) และยังมีการประมาณการว่า ในปี พ.ศ. 2563 ภาระของประชากรวัยแรงงาน ในการดูแลผู้สูงอายุจะเพิ่มสูงขึ้น เพราะประชากรวัยแรงงาน ประมาณ 4 คน จะต้องรับภาระในการดูแลผู้สูงอายุอย่างน้อย 1 คน (อัตราการเป็นภาระวัยสูงอายุเท่ากับ .2350)

	2533	2543	2553	2563
ร้อยละของประชากรอายุ 60+	7.22	9.19	11.36	15.28
อัตราการเป็นภาระวัยสูงอายุ	.1161	.1408	.1710	.2350
อัตราการเป็นภาระ	.6072	.5328	.5048	.5379

ภาพประกอบ 7 ร้อยละของประชากรอายุ 60 ปี+ และอัตราการเป็นภาระ

ที่มา: 1) สามะโนประชากร 2533 – สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 2) การคาดประมาณประชากรในประเทศไทย 2543 – สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น เป็นนัยสำคัญที่ส่งผลต่อการลดลงของรายได้เฉลี่ยประชากร การออม การลงทุน รวมถึงรายจ่ายภาครัฐที่เพิ่มขึ้น ด้านการประกันสังคม สุขภาพอนามัย และสวัสดิการผู้สูงอายุ นอกจากนี้ในด้านสังคม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในลักษณะนี้ ยังมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของครอบครัว ซึ่งมีนัยว่า จะมีสมาชิกของครอบครัว ที่จะทำหน้าที่ในการให้การดูแลผู้สูงอายุน้อยลง ผลการสำรวจเกี่ยวกับผู้สูงอายุในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2545 พบว่า ร้อยละ 20.7 ของประชากรสูงอายุ เป็นผู้ที่มีความยากจน โดยมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท ต่อปีต่อคน (ศิริวรรณ ศิริบุญ; และ ชเนตตี มิลินทางกูร. 2551)

ในสมัย จอมพลป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดนโยบาย ที่สำคัญประการหนึ่ง ในอันที่จะส่งเสริมสนับสนุน ให้ประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพ และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข จึงได้มอบให้กรมประชาสงเคราะห์ จัดตั้งสถานสงเคราะห์คนชราขึ้น เพื่อให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ที่เดือดร้อนมีความทุกข์ยาก ประสบปัญหาและไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง กรมประชาสงเคราะห์จึงได้จัดตั้งสถานสงเคราะห์คนชรากันบ้างแคว เป็นแห่งแรกในปี พ.ศ. 2496

ต่อมารัฐบาลในสมัย พล.เอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้สูงอายุ และปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อ วันที่ 14 ธันวาคม 2525 อนุมัติให้วันที่ 13 เมษายน ของทุกปี เป็นวันผู้สูงอายุแห่งชาติ และได้เลือก "ดอกคำฝอย" เป็นสัญลักษณ์ของผู้สูงอายุ รัฐบาลจึงมีแนวคิดในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการโดยสถาบันบริการ สถานสงเคราะห์คนชรา และศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ เป็นบริการภายนอกสถาบันแต่อยู่ภายใต้หลักการชุมชนเป็นฐาน ซึ่งการมีส่วนร่วมของราษฎรในชุมชนคือ การให้บริการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สวัสดิการรูปแบบนี้มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี พ.ศ.2540 ในหมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย มาตรา 4 กล่าวว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีขึ้นไปและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ(สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. 2551)

หลักการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี พ.ศ. 2540 มีการเน้นเพิ่มมากขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี พ.ศ.2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐส่วนที่ 4 คือ แนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม มาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรม ค้ำครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี พ.ศ. 2540)

โครงการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 ในระยะแรกอยู่ในความรับผิดชอบของกรมประชาสงเคราะห์ จัดสรรให้ผู้สูงอายุทุกจังหวัด หมู่บ้านละ 3-5 คน คนละ 200 บาทต่อเดือน ต่อมาบริการเบี้ยยังชีพได้ขยายกลุ่มเป้าหมายและงบประมาณเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ โดยในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ รัฐบาลได้มีการจัดสรรเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเพิ่มเติมอีก 100 บาทเป็น 300 ต่อคนต่อเดือน ระยะแรกของการดำเนินการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอยู่ในความดูแลของกรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งได้มอบหมายให้สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการผ่านศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เมื่อกรมประชาสงเคราะห์ได้เข้าไปรวมอยู่ในสังกัดของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในปี พ.ศ. 2536 ส่งผลให้การบริการดังกล่าวถูกโอนงานไปให้แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเป็นผู้ดูแลร่วมกับกรมประชาสงเคราะห์

จากนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลส่งผลให้ในปี 2544 กรมประชาสงเคราะห์ได้เริ่มการถ่ายโอนภารกิจของบริการเบี้ยยังชีพมาให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและกรุงเทพมหานครดำเนินการแทน โดยให้เป็นไปตามระเบียบกรมประชาสงเคราะห์ว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพผู้สูงอายุปีพุทธศักราช 2543 และจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2544 และวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545 ได้มีการอนุมัติเปลี่ยนแปลงการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นราย 6 เดือน 2 งวด ๆ ละ 1,800 บาท รวมเป็นเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุทั้งปี 3,600 บาท (เดือนละ 300 บาท) และในปี พ.ศ. 2546 งบประมาณเบี้ยยังชีพไปอยู่ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นผู้ดำเนินการแทนสำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด

สำหรับการติดตามผลการดำเนินงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ได้อาศัยกลไกของคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ในการรับทราบสถานการณ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการดำเนินงาน นอกจากนี้ในส่วนภูมิภาคจะมีสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเป็นหน่วยประสานการดำเนินงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในระดับพื้นที่ (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2550)

เนื่องจากปัจจุบันระดับค่าครองชีพมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อัตราค่าเบี้ยยังชีพที่ผู้สูงอายุได้รับอยู่ไม่เพียงพอกับการยังชีพ กระทรวงมหาดไทยจึงขออนุมัติหลักการจากคณะรัฐมนตรีเพื่อปรับเพิ่มเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจากอัตราเดิมคนละ 300 บาทต่อเดือน เป็นอัตราคนละ 500 บาทต่อเดือน โดยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษา เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2549 ลงมติอนุมัติในหลักการให้ปรับเพิ่มตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ เดือน อีกทั้งในทางปฏิบัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีศักยภาพทางการคลังสามารถเพิ่มจำนวนเงินต่อเดือน แต่รวมแล้วไม่เกิน 1,000 บาท เพื่อให้เพียงพอต่อสภาวะการดำรงชีพในปัจจุบัน หรืออาจเพิ่มจำนวนผู้รับเบี้ยยังชีพได้โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการถ่ายโอนภารกิจงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ยึดถือระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 คุณสมบัติ พื้นฐานของผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพคือ ประการแรก คือ มีภูมิลำเนาในเขต

พื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประการที่สองคือ มีรายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพ หรือถูกทอดทิ้ง หรือขาดผู้อุปการะเลี้ยงดูหรือไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ โดยมีเงื่อนไขว่าผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนกว่าหรือผู้ที่มีปัญหาซ้ำซ้อน หรือผู้ที่อาศัยในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารยากต่อการเข้าถึงบริการของรัฐ เป็นผู้ได้รับการพิจารณา (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2548)

จังหวัดนครสวรรค์เป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่ มีพื้นที่ประมาณ 9597 ตารางกิโลเมตรและมีประชากร 1,076,015 คน (บันทึกนักปกครอง 2551) ต้องปฏิบัติภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2542 การดำเนินงานสวัสดิการสังคมด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุที่ได้รับถ่ายโอนจากระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยได้รับถ่ายโอนงานมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2545

ปัจจุบันจังหวัดนครสวรรค์ มีประชากรผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ปี พ.ศ. 2552 ทั้งหมด 123,396 ราย ดังตาราง



ตาราง 1 จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพ จังหวัดนครสวรรค์
ปีงบประมาณ 2552 จำแนกตามรายอำเภอ

อำเภอ	ประชาชนที่เข้า ร่วมโครงการ	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนงบประมาณ (ล้านบาท)
เมืองนครสวรรค์	22,897	18.56	137,382,000
ชุมแสง	8,668	7.02	52,008,000
ลาดยาว	11,624	9.42	69,744,000
ตากาลี	12,433	10.08	74,598,000
โกรกพระ	4,718	3.82	28,308,000
ท่าตะโก	9,147	7.41	54,882,000
หนองบัว	8,426	6.83	50,556,000
บรรพตพิสัย	10,658	8.64	63,948,000
พยุหะคีรี	8,997	7.29	53,982,000
เก้าเลี้ยว	4,303	3.49	25,818,000
ไพศาลี	7,999	6.48	47,994,000
ตากฟ้า	5,072	4.11	30,432,000
แม่เปิน	1,824	1.48	10,944,000
แม่วงก์	5,009	4.06	30,054,000
ชุมตาบง	1,621	1.31	9,726,000
รวม	123,396	100	740,376,000

ที่มา: แบบสำรวจข้อมูลจำนวนผู้สูงอายุเพื่อสนับสนุนการจัดเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
ปีงบประมาณ 2552 ท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์

จากจำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในจังหวัดนครสวรรค์ พื้นที่ ที่มีผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพมากที่สุด 3 อันดับแรก คือพื้นที่ อำเภอเมืองนครสวรรค์ คิดเป็นร้อยละ 18.56 รองลงมาคือพื้นที่ อำเภอตากาลี คิดเป็นร้อยละ 10.08 และอำเภอลาดยาว คิดเป็นร้อยละ 9.42

การถ่ายโอนภารกิจการจัดการเบี้ยยังชีพให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวคิดและหลักการพื้นฐานในการจัดสวัสดิการโดยท้องถิ่น โดยต้องการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นจัดการปัญหาของตนเอง แต่ในกระบวนการทำงานที่เกิดขึ้น พบปัญหาและอุปสรรคภายใต้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ หลายด้าน

แม้ว่าจังหวัดนครสวรรค์จะมีความพร้อมระดับหนึ่งในการดำเนินงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ แต่ในสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังพบปัญหาในการดำเนินงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ทั้งนี้ เนื่องจากความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระดับแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความตระหนักถึงความสำคัญด้านสวัสดิการผู้สูงอายุของผู้บริหารโครงการ รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนบุคลากร และความรู้ความเข้าใจของบุคลากร เป็นต้น แม้มีองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลบางแห่งสามารถจัดสรรเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้กับผู้สูงอายุที่รอขึ้นทะเบียนได้ โดยไม่ต้องพึ่งงบประมาณจากรัฐแต่เพียงอย่างเดียว

จากสภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ นอกจากนี้เป็นการวัดประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพแล้ว ยังเป็นการแสวงหาคำตอบถึงความเหมาะสม ความสอดคล้องของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ที่มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาวต่อไปด้วย โดยจะใช้จังหวัดนครสวรรค์เป็นกรณีศึกษา เนื่องจากเป็นภูมิลำเนาของผู้ศึกษา และเห็นว่ามีหลากหลายทางสังคม เช่นการประกอบอาชีพ และการศึกษา นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างของสังคมชนบทและสังคมเมืองในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งผลการศึกษาวิจัยที่ได้รับ คงจะเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ได้เป็นอย่างดี

คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จ.นครสวรรค์ เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.นครสวรรค์ คืออะไร
3. สิ่งใดคือปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ.นครสวรรค์

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุด
2. เพื่อนำข้อมูลแนวทางและข้อเสนอแนะในการจัดการด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปใช้เพื่อกำหนดนโยบายถ่ายโอนภารกิจของคณะกรรมการถ่ายโอน
3. เพื่อนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าวิจัย ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กร ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในแต่ละด้านให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษา “การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์” มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้ได้จำกัดขอบเขตอยู่ในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งเป็น เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 17 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 121 แห่ง

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้

- 1) กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ นักการเมืองท้องถิ่น ที่เข้ามาบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
- 2) ข้าราชการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
- 3) ผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

- 1.1 โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 1.2 การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
- 1.3 นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
- 1.4 สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ประสิทธิผลของกระบวนการจัดสวัสดิการสังคมด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

- ความสามารถในการปรับตัว
- ความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการ
- การพัฒนาการดำเนินงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
- ความสามารถในการผลิต
- ความสามารถสร้างประโยชน์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสัญชาติไทยและมีคุณสมบัติที่จะได้รับสิทธิในการรับการสงเคราะห์ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548

เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หมายถึง สวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุรูปแบบหนึ่งที่รัฐบาลจัดสรรให้ผู้สูงอายุ เพื่อสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายให้กับผู้สูงอายุที่อยู่ในชุมชนหรือในหมู่บ้านต่าง ๆ ทั่วประเทศ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและชุมชนได้ปกติตามควรแก่อัตภาพ โดยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุเป็นเงินคนละ 500 บาทต่อเดือน

โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง โครงสร้างการบังคับบัญชาและแนวทางการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้ในหน่วยงาน ได้แก่ การรวมอำนาจ ความชำนาญเฉพาะอย่างของงาน การประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน

การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หมายถึง บทบาทการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หมายถึง แนวปฏิบัติหรือการปฏิบัติการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เช่น มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน มีความโปร่งใสในการดำเนินโครงการ การจัดหาและใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง บรรยากาศภายในองค์กรการ เช่น แนวโน้มของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ต่อบุคลากร แนวโน้มการให้รางวัลและการลงโทษ

ประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้าน ความยืดหยุ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การพัฒนาการดำเนินงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการ

ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ปฏิกริยาที่มีต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

การพัฒนาการดำเนินงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเพื่อให้เกิดประสิทธิผล

ความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้เข้ารับบริการที่มีต่อการจัดการด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

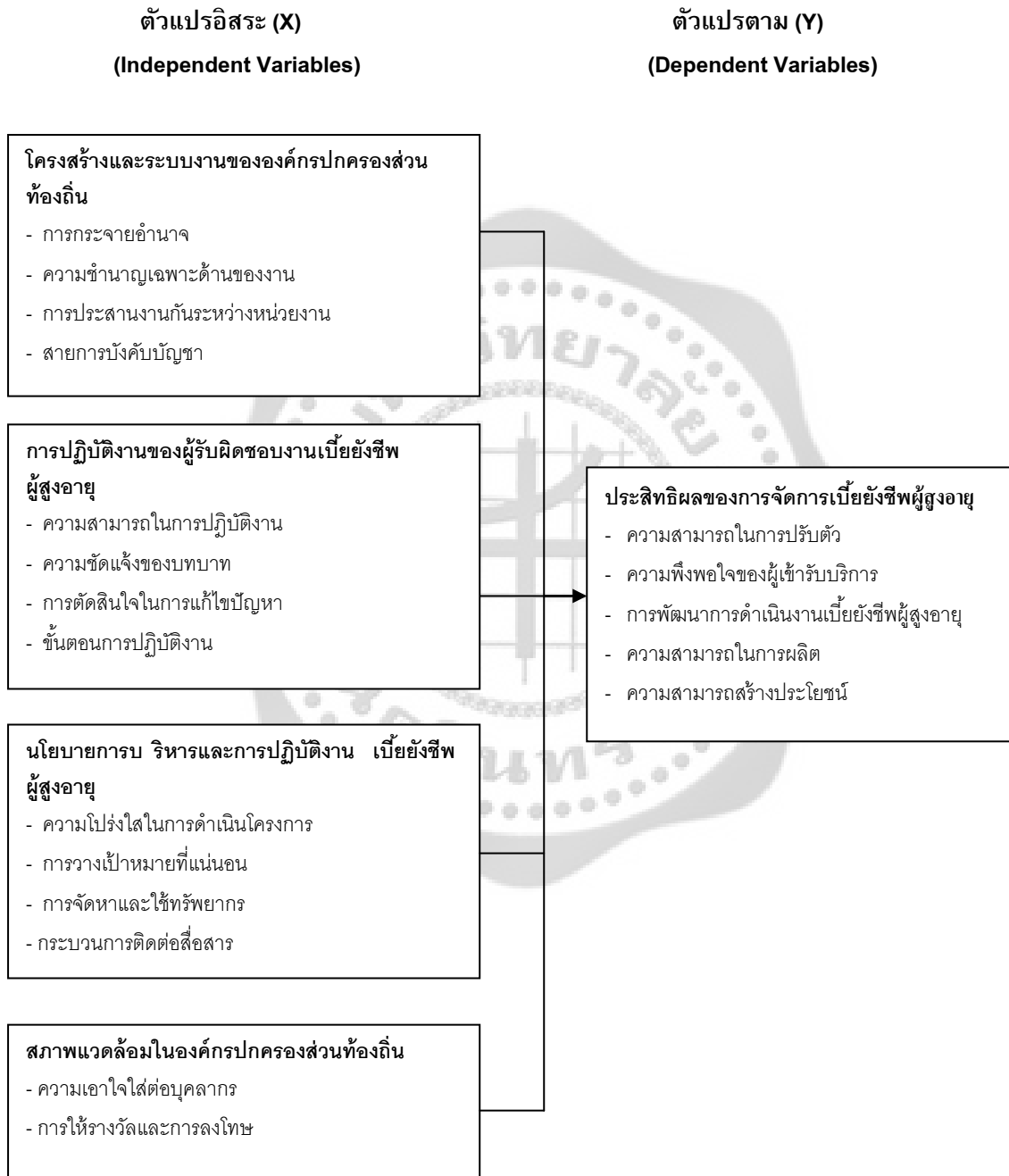
ความสามารถในการผลิต หมายถึง ตัวบ่งชี้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุต่อจำนวนผู้สูงอายุที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ความสามารถสร้างประโยชน์ หมายถึง การจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตอบสนองความต้องการผู้สูงอายุให้ได้สูงกว่ามาตรฐาน



กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์” ผู้ศึกษาได้อาศัยการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของ R.M. Steers, 1977 ในการบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร



สมมุติฐานในการวิจัย

1. การจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์มีประสิทธิผลสูง
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และ ผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ นโยบายการบริหารงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ นโยบายการบริหารงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา "ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์" ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ จากเอกสาร บทความ รายงานการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยสรุปรวบรวมและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร
2. แนวคิดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ
3. โครงการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
4. งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

1.1 ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรสำหรับความหมายของคำว่าประสิทธิผลองค์กร (Organization Effectiveness) ได้มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ความหมายไว้มากมาย อันได้แก่

บาร์นาด (Barnard. 1968: 55) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลองค์กร คือ การตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างสมบูรณ์ ความเข้มของการตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะเป็นตัวชี้วัดความเข้มของประสิทธิผล

เชน (Schein. 1970: 118) ระบุว่า ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survival) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่จะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

ฮันนาน และฟรีแมน (Hannan; & Freeman. 1977: 109) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรไว้ว่า การที่องค์กรสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

โคเปิลแมน (Kopelman. 1986: 27) พิจารณาประสิทธิผลองค์กรว่า ขึ้นอยู่กับผลผลิตภาพขององค์กร (Productivity) โดยผลผลิตภาพ คือ อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้า

แพรสันส์, แคปโลว์, เคทส์ และเคห์น (กรณี กิริติบุตร. 2529: 4-5; อ้างอิงจาก Parsons, Caplow, Kats; & Kahn. n.d.) กล่าวว่า ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) ขององค์กรทั้งประสิทธิภาพและสามารถรักษาไว้ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ขององค์กรอีกด้วย (Organizational maintenance)

อมิตาอี อีตซियोเน่ (จำนงค์ บุญชู, 2531: 57; อ้างอิงจาก Amitai Etzioni, 1965) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์การมีเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับขีดขั้น การทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การมีผล เป็นจริง

พิทยา บวรวัฒนา (2541: 176) กล่าวว่าองค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึงองค์การที่ ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์การในการ กระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์การที่มีประสิทธิผลสูง จึงเป็นองค์การประสบความสำเร็จ อย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์การที่มีประสิทธิผลต่ำ เป็นองค์การที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ในการทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

ปีติชาย ดันปิติ (2547: 25) กล่าวโดยรวมว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือ ความสามารถของ องค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการบูรณาการเพื่อความอยู่รอดและ ธำรงรักษาแบบแผนที่ดีขององค์การ

กล่าวโดยสรุปแล้วประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถบรรลุเป้าหมายที่เป็นได้ มากที่สุด (Feasible Goals) ขององค์การ โดยที่ยังสามารถรักษาปัจจัยนำเข้าระบบการทำงาน สมาชิก ในองค์การ และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องให้ยังคงสนับสนุน การดำเนินงานขององค์การต่อไปได้

1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

1. แนวคิดของ แคปโลว์ (ภรณ์ (กีร์ติบุตร) มหานนท์, 2529: 59; อ้างอิงจาก Caplow, 1964) โดยแคปโลว์ เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ

1.1 ความมั่นคง (Stability) หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การ ไว้

1.2 ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การวัดความสามารถของ องค์การในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์การ

1.3 ความสมัครใจ (Voluntarism) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดให้มี ความพึงพอใจ สำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป

1.4 ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์การ

2. แนวคิดของ โมท (Mott, 1972) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

2.1 ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต

2.2 ประสิทธิภาพ

2.3 ความสามารถในการปรับตัว

2.4 ความสามารถในการยืดหยุ่น

3. แนวคิดของ Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1979: 27) กิบสัน และคณะได้ ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

- 3.1 ความสามารถในการผลิต
- 3.2 ประสิทธิภาพ
- 3.3 ความพึงพอใจ
- 3.4 ความสามารถในการปรับตัว

3.5 การพัฒนาและการอยู่รอด

4. แนวความคิดของ แพร์สันส์ (Parsons. 1964: 40) ซึ่งพาร์สัน เสนอความคิดในการวัด ประสิทธิภาพขององค์กร เกี่ยวกับการใช้ความเป็นระบบขององค์กรเป็นเครื่องมือวัดความมี ประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้ชื่อว่า AGIL ได้ระบุ กิจกรรม 4 ประเภท ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องกระทำ ประกอบด้วย

- 4.1 A = Adaptation คือ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม
- 4.2 G = Goal Attainment คือ การบรรลุเป้าหมาย
- 4.3 I = Integration คือ การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 4.4 L = Latency คือ การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม ซึ่งหมายถึงการรักษารูปแบบหรือ

ดำรงไว้ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมและการจูงใจ

5. แนวความคิดของ ฮอยและ มิสเกล (Hoy; & Miskel. 1991: 384-397) ได้เสนอแนวคิดใน การประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยพิจารณาจาก

- 5.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
- 5.2 การบรรลุเป้าหมาย
- 5.3 ความพึงพอใจในการทำงาน
- 5.4 ความสนใจในชีวิต

6. แนวความคิด มาโฮนี และวิทเชิล (Streers. 1977: 44; citing Mahoney; & Weitzel. 1969) ให้ทรรศนะว่าเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจและหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้การวางแผน ความเชื่อถือได้ และความคิดริเริ่ม ส่วน เกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนาควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือ และการพัฒนา

7. แบนสัน, ซาลาฟ และสเกอร์เตอร์ (Benson, Saraph; & Schroeder. 1991: 1107-1123) ได้ ทำการสังเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรโดยอาศัยกรอบแนวคิดแบบโครงสร้างหน้าที่นิยม (Structuralnism) และแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) และ ได้นำ เสนอ เป็นโมเดล สำหรับการอธิบายที่มีชื่อว่า ทฤษฎีประสิทธิผลขององค์กรในแนวคิดเชิงระบบ วางอยู่บนพื้นฐาน ของการวัดปัจจัยนำเข้า(Input) กระบวนการดำเนินการ (Process) และผลลัพธ์(Outputs) ที่เชื่อมโยง กับสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ระบบ ลัทธแทม และลอค ค์(1991: 212-247) โดยโมเดล ดังกล่าวได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับบริบทด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรด้วยรูปแบบการจัดการคุณภาพ เชิงระบบและโครงสร้าง แบ่งการอธิบายเป็น 3 ขั้นตอน คือ

7.1 บริบทเกี่ยวข้องกับคุณภาพขององค์การโดยอาศัยผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์การ ความคาดหวังของชุมชนที่มีต่อองค์การ นโยบายของรัฐและการสนับสนุนจากภายนอกองค์การ

7.2 การพิจารณาเพื่อดำเนินการหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินการขององค์การของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยการจัดการตามความคาดหวังและการจัดการที่เป็นจริง

7.3 การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินการขององค์การของผู้บริหารโดยอาศัยผลการพิจารณาจากการจัดการตามความคาดหวังเปรียบเทียบกับจัดการที่เป็นจริง ถ้าทั้งสองสิ่งมีความแตกต่างกันมาก ผู้บริหารก็จะดำเนินการปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น ซึ่งผลการดำเนินการที่เกิดขึ้นก็จะ เป็นข้อมูล(Feedback)ต่อผู้บริหารและองค์การ แต่ถ้าทั้งสองประการไม่แตกต่างกันมาก ย่อมแสดงว่าการดำเนินการขององค์การที่มีอยู่นั้นมีประสิทธิภาพที่ดีพอ

1.3 เกณฑ์การวัดประสิทธิผล

ไซมอน (Rowat. 1961: 76; citing Simon. n.d.) กล่าวว่า “ความยากในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหารจะอยู่ตรงที่จะใช้เกณฑ์ใดชี้วัดว่า ณ สถานการณ์หนึ่ง ควรจะใช้ทฤษฎีใดจึงจะเหมาะสม ซึ่งความแตกต่างของการวิเคราะห์ประสิทธิผลก็อยู่ตรงเกณฑ์ใช้เช่นกัน เนื่องจากแต่ละเกณฑ์ที่เสนอโดยนักวิชาการไม่ซ้ำกันเลย (Baugher. 1981: 3)

แคมเปิล (พิทยา บวรวัฒนา. 2541: 180-184; อ้างอิงจาก Campell. 1977) ได้สรุปเกณฑ์สำหรับใช้ในการวัดประสิทธิผลไว้ ดังนี้คือ

1. วัดจากสถิติหรือความเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การทั้งหมด ซึ่งสามารถวัดผลออกมาเป็นสถิติและตัวเลขได้
2. วัดจากผลผลิต ในระดับบุคคล กลุ่ม และ องค์การ ว่าสูงขึ้นหรือไม่
3. วัดจากประสิทธิภาพโดยเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยต่อค่าใช้จ่ายที่เสียไป
4. วัดจากกำไร ขององค์การ คือ จำนวนรายได้ภายหลังจากหักค่าใช้จ่ายในการขายและบริการ
5. วัดจากคุณภาพ ของสินค้าและบริการขององค์การ
6. วัดจากอุบัติเหตุ โดยดูจากความถี่ของอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน
7. วัดจากการเจริญเติบโต ขององค์การ โดยเปรียบเทียบสภาพองค์การในปัจจุบันกับในอดีต
8. วัดจากการขาดงาน ของบุคลากรในองค์การ
9. วัดจากการลาออกจากงาน ของพนักงาน (โดยสมัครใจ)
10. วัดจากความพอใจในงานของพนักงาน
11. วัดจากความตึงเครียด/ความขัดแย้ง ที่เกิดจากการประสานงาน
12. วัดจากการปรับตัว ขององค์การในสภาวะที่เปลี่ยนแปลง หรือในช่วงที่ต้องเผชิญกับความกดดัน ว่าองค์การสามารถที่จะควบคุม และอยู่เหนือสภาพแวดล้อมนั้นได้หรือไม่
13. วัดจากการยึดมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ขององค์การของพนักงาน

14. วัดจากความพร้อมเพียงในการทำงานของบุคลากร

15. วัดจากการใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจากการติดต่อประสานงานกับองค์กรภายนอก เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

16. วัดจากผลการประเมินโดยบุคคลภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

17. วัดจากความอยู่รอด ขององค์กรในระยะยาว

แต่ข้อจำกัดของแต่ละเกณฑ์ ก็คือ เป็นการยากที่แต่ละเกณฑ์นั้นจะครอบคลุม บางเกณฑ์ใช้ความคิดเห็นส่วนตัว หรือเป็นนามธรรมจนเกินไป จึงยากที่จะวัดอย่างถูกต้อง รวมถึงความไม่มั่นคงของเกณฑ์ที่ใช้ และปัญหาความแม่นยำในการวัดเชิงปริมาณ (Quantitative) อาจทำได้ยาก เพราะมีความซับซ้อนมากเกินไป เช่น การวัดความพึงพอใจด้วยอัตราการขาดงาน อาจไม่ถูกต้องตามความเป็นจริงนัก(ภรณ์ กิริติบุตร. 2529: 34) หรือการวัดองค์การว่าสามารถอยู่รอดในระยะยาวนั้น อาจจะล้มเหลวต่อการสนองตอบแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรก็ได้ (Scott. 1992) ในกรณีหน่วยงานภาครัฐซึ่งไม่สามารถวิเคราะห์ด้านค่าใช้จ่ายและผลผลิตต่อชั่วโมงทำงาน (Output per man - hour) ได้ชัดเจนเช่นเดียวกับภาคเอกชนนั้น โมท (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529: 165; อ้างอิงจาก Mott. 1972) เสนอว่าให้พิจารณาประสิทธิผลจาก

1. ความสามารถในการผลิต ได้แก่ปริมาณ คุณภาพ และประสิทธิภาพ

2. ความสามารถในการปรับตัว

3. การยืดหยุ่นจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้

แต่ถ้าองค์กรประเภทอื่น เฟรดแลนเดอร์ และพิเคิล (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529: 66-67; อ้างอิงจาก Friedlander; & Pickle. 1968) เสนอให้วัดจาก

1. ผลกำไร

2. ความพึงพอใจของพนักงาน

3. คุณค่าขององค์กรที่มีต่อสังคมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่ง ซึ่งรวมการพิจารณาด้านการรักษา ระบบและการเติบโตขององค์กรด้วยอาจเพราะเกณฑ์บางอย่างยากต่อการวัดในทางปฏิบัติ หากจะประเมินเฉพาะในส่วนที่วัดได้ง่าย ก็จะเป็นการลดความสำคัญของเกณฑ์อื่นที่วัดไม่ได้ หรือไม่ปรากฏชัดซึ่งอาจมีความสำคัญต่อองค์กร (Lawless. 1972: 39) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้ของแต่ละองค์กร ซึ่ง แอสบี้ (Scott. 1992: 342; citing Ashby. 1968) กล่าวว่า ภายใต้เกณฑ์เดียวกันอาจจะเกิดผลดีกับองค์กรหนึ่งแต่อาจจะไม่ดีกับองค์กรอื่นก็ได้ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงค่านิยมในแต่ละสังคมและธรรมชาติของมนุษย์พอ ๆ กับการประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติ (Baugher. 1981) Robbins (1983) (อ้างใน พิทยา บวรวัฒนา. 2541: 184 - 197) เสนอวิธีวัดประสิทธิผลขององค์กร 4 วิธี คือ

1. วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Goal-Attainment Approach) ซึ่งต้องเป็นเป้าหมายที่แท้จริง โดยวัดจาก“ปัจจัยนำออก” ตัวอย่างได้แก่ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ MBO (Management by Objective) แต่ในทางปฏิบัติยังมีความสลับซับซ้อนเกินไปกล่าวคือ

1.1 เป้าหมายทางการ มีความแตกต่างจากเป้าหมายในทางปฏิบัติ

1.2 บุคคลใดที่มีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง

1.3 บางองค์การมีหลายเป้าหมายและอาจขัดแย้งกัน เช่น การลงทุนวิจัยพัฒนา จะทำให้กำไรลดลง แต่จะส่งผลต่อกำไรที่สูงในอนาคต (Griffin. 1987: 557) ซึ่งองค์การต้องสร้างความสมดุล

2. วัดโดยใช้แนวคิดระบบ (System Approach) โดยเน้นที่ “ส่วนนำเข้า” เช่น ทรัพยากรทุน และบุคคล เพื่อทดแทนของเดิมกับกระบวนการแปรรูปปัจจัยและความอยู่รอด วิธีนี้นั้นทำให้เห็นข้อบกพร่องอันเกิดจากการวิเคราะห์โดยประเมินจากเป้าหมายในกรณีที่ต้องมีการมีหลายแต่จุดอ่อนก็คือ องค์การอาจจะหันไปสนใจวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแทนที่จะพิจารณาจากเป้าหมายที่แท้จริง

3. วัดจากความสามารถขององค์การในการชนะใจผู้มีอิทธิพลหรือผู้มีผลประโยชน์ (Strategic – Constituencies Approach) เพื่อไม่ให้กลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้น ซึ่งมีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขัดขวางการดำเนินงานขององค์การโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การว่าเขามีความต้องการ และคาดหวังอะไร ซึ่งถือเป็นการแลกเปลี่ยนกันแต่ปัญหาก็คือ ใครเป็นผู้มีอิทธิพลที่แท้จริง เพราะอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้

4. วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์การ (Competing – Values Approach) เพราะสมาชิกมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับใครมีตำแหน่งอะไร จึงจะต้องวัดจากการผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างบุคคลกับองค์การ

แมคเกรเกอร์ (Lawless. 1972: 131-132; citing McGregor. n.d.) ประสิทธิภาพที่เกิดจากกลุ่มสมาชิกควรเป็นดังนี้

1. บรรยากาศมีแนวโน้มแบบไม่เป็นทางการ
2. ทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปราย
3. สมาชิกยอมรับวัตถุประสงค์ และพันธานุมัติ ยอมรับฟังซึ่งกันและกัน โดยไม่กลัวที่จะออกความคิดเห็น แม้ว่าจะผิด
4. ความขัดแย้งจะไม่ถูกรอปรำ ปัญหาจะถูกแก้ไขมากกว่าถูกปิดไว้
5. การมอบหมายงานจะชัดเจนและสมาชิกยอมรับงานนั้น

โดย ควินน์ และโรเบิร์ต (พิทยา บวรวัฒนา. 2541:197-200; อ้างอิงจาก Quinn; & Rohrbaugh. 1981) ได้เสนอการวัดค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิก โดยพิจารณา 3 มิติ คือ

1. มองโครงสร้างองค์การว่าเน้นการยืดหยุ่นหรือควบคุม เช่น ถ้าเน้นการยืดหยุ่น จะทำให้เกิดการปรับตัว การเปลี่ยนแปลง และ สร้างสรรค์ แต่ถ้าเน้นการควบคุมจะทำให้เกิดเสถียรภาพความเป็นระเบียบ และการคาดการณ์ได้ภายในองค์การ

2. มององค์การว่าเน้นที่บุคคลหรือเน้นองค์การ ถ้าเน้นคนจะมีผลต่อความรู้สึกในการทำงาน แต่ถ้าเน้นองค์การจะมีผลต่อผลผลิตที่สูงขึ้น

3. มององค์การว่ามีการดำเนินงานและเป้าหมายอย่างไร การเน้นกระบวนการภายในต่างจรมีผลต่อองค์การในระยะยาว แต่ถ้าเน้นที่เป้าหมาย จะเป็นการมองในระยะสั้น

ขณะเดียวกันแบเจอร์ (Baugher. 1981: 4-12) ได้เสนอการพิจารณาเกณฑ์ตัดสินประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. จะใช้ขอบเขตของกิจกรรมและกรอบเวลาในช่วงใดที่จะมุ่งประเมิน
2. จะใช้แนวคิดของฝ่ายใดในการพิจารณา (ซึ่งจะส่งผลต่อข้อสรุป)
3. จะใช้การวิเคราะห์ในระดับใด
4. จะใช้ข้อมูลและหลักฐานใดเพื่ออ้างอิงผลการประเมิน

ตาราง 2 แบบจำลองการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์

(Evaluation Criteria in Multivariate Models of Organizational Effect)

ผู้ทำการศึกษาและเกณฑ์การประเมินผลเบื้องต้น	ประเภทของการวัด *	การใช้ได้ทั่วไปของเกณฑ์ +	ที่มาของเกณฑ์ +
Georgopoulos & Tannenbaum (1957)	N	A	Ded ; ติดตามด้วยการศึกษาจากแบบสอบถาม
- ความสามารถ (Productivity)			
- ความยืดหยุ่น (Flexibility)			
- การไม่มีแรงกดดัน (Absence of Organizational Strain)			
Bennis (1962)	N	A	Ded ; ไม่มีการศึกษาวิจัย
- ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)			
- ความรู้สึกมีเอกลักษณ์ (Sense of Identity)			
- ความสามารถในการทดสอบความจริง (Capacity to test reality)			
Blake & Mouton (1964)	N	B	Ded ; ไม่มีการศึกษาวิจัย
- การบรรลุถึงเป้าหมายที่มุ่งที่ผลผลิตสูงและเป้าหมายที่มุ่งที่คนขององค์การ			
Caplow (1964)	N	A	Ded ; ไม่มีการศึกษาวิจัย
- ความมั่นคง (Stability)			
- การผสมผสาน (Integration)			
- ความเต็มใจ (Voluntarism)			
- ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement)			

ตาราง 2 (ต่อ)

ผู้ทำการศึกษาและเกณฑ์ การประเมินผลเบื้องต้นแรก	ประเภทของ การวัด *	การใช้ได้ทั่วไป ของเกณฑ์ +	ที่มาของเกณฑ์ +
Katz & Kahn (1966)	N	A	Ind ; จากการสำรวจ การศึกษาวิจัย
- ความเจริญเติบโต (Growth)			
- การเก็บรักษา (Storage)			
- การอยู่รอด (Survival)			
- การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม (Control over Environment)			
Lawrence & Lorsch (1967)	D	B	Ind ; จากการศึกษา วิจัย 6 หน่วยงาน
- ความสมดุลระหว่างการผสมผสาน (Integration) กับความแตกต่าง (Differentiation)			
Yuchtman & Seashore (1967)	N	A	Ind ; ศึกษาวิจัยหน่วยงาน ประกันภัย
- การได้มาซึ่งทรัพยากรซึ่งมีจำกัด และมีคุณค่า			
- การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม			
Friedlander & Pickle (1968)	N	B	Ded ; ติดตามด้วยการ ศึกษาวิจัยธุรกิจขนาดย่อม
- ความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability)			
- ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee satisfaction)			
- คุณค่าต่อสังคม (Societal value)			

ตาราง 2 (ต่อ)

ผู้ทำการศึกษาและเกณฑ์ การประเมินผลเบื้องต้น	ประเภทของ การวัด *	การใช้ได้ทั่วไป ของเกณฑ์ +	ที่มาของเกณฑ์ +
Price (1968) 50 ชั้น	D	A	Ind ; จากการศึกษาวิจัย ที่ได้รับการตีพิมพ์
- ความสามารถในการผลิต (Productivity)			
- การทำตามแบบ (Conformity)			
- ขวัญ (Morale)			
- ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness)			
- ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization)			
Mahoney & Weitzel (1969) แบบจำลองของธุรกิจทั่วไป :	D	B,R	Ind ; จากการศึกษา วิจัยองค์การ 13 องค์การ
- ความสามารถในการผลิต – การสนับสนุน - การใช้ประโยชน์ (Productivity – Support – Utilizations)			
- การวางแผน (Planning)			
- ความเชื่อถือได้ (Reliability)			
- ความคิดริเริ่ม (Initiative)			
แบบจำลองของหน่วยวิจัยพัฒนา :			
- ความเชื่อถือได้ (Reliability)			
- ความร่วมมือ (Cooperation)			
- การพัฒนา (Development)			
Schein (1970)	N	A	Ded ; ไม่มีการศึกษาวิจัย
- การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (Open Communication)			
- ความยืดหยุ่น (Flexibility)			

ตาราง 2 (ต่อ)

ผู้ทำการศึกษาและเกณฑ์ การประเมินผลเบื้องต้นแรก	ประเภทของ การวัด *	การใช้ได้ทั่วไป ของเกณฑ์ +	ที่มาของเกณฑ์ +
- การสร้างสรรค์ (Creativity)			
- ความผูกพันทางจิตวิทยา (Psychological Commitment)			
Mott (1972)	N	A	Ded ; ติดตามด้วยการ ศึกษาวิจัยจาก
- ความสามารถในการผลิต แบบสอบถาม (Productivity)			หลายองค์การ
- ความยืดหยุ่น (Flexibility)			
- ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness)			
Duncan (1973)	N	A	Ded ; ติดตามด้วยการ ศึกษาวิจัยทำหน้าที่
- การบรรลุถึงเป้าหมาย ตัดสินใจ (Goal Attainment)			22 หน่วย
- การผสมผสาน (Integration)			
- การปรับตัว (Adaptation)			
Gibson et.al (1973, 1972)	N	A	Ind ; จากการสำรวจ แบบจำลอง
ในระยะสั้น :			
- ความสามารถในการผลิต (Productivity)			
- ประสิทธิภาพ (Efficiency)			
- ความพึงพอใจ (Satisfaction)			

ตาราง 2 (ต่อ)

ผู้ทำการศึกษาและเกณฑ์ การประเมินผลเบื้องต้นแรก	ประเภทของ การวัด *	การใช้ได้ทั่วไป ของเกณฑ์ +	ที่มาของเกณฑ์ +
ในระยะต่อมา :			
- ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiviness)			
- การพัฒนา (Development)			
ในระยะยาว :			
- การอยู่รอด (Survival)			
Negandhi & Reimann (1973)	N	B	Ded ; ติดตามด้วยการศึกษา วิจัยองค์การของอินเดีย
ดรรชนีทางพฤติกรรม(Behavioral Index)			
- การได้มาซึ่งอัตรากำลัง (Manpower Acquisition)			
- ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction)			
- การรักษาไว้ซึ่งอัตรากำลัง (Manpower Retention)			
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)			
- ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในสังกัด เดียวกัน (Interdepartment Relations)			
- การใช้ประโยชน์จากอัตรากำลัง (Manpower Utilization)			
ดรรชนีทางเศรษฐกิจ (Economix Index) :			
- การเติบโตด้านการขยาย (Growth in Sales)			
- ผลกำไรสุทธิ (Net Profit)			
Child (1974, 1975)	N	B	Ded ; ติดตามด้วยการ ศึกษาหน่วยงานในอังกฤษ
- ความสามารถในการได้ผลกำไร (Profitability)			

ตาราง 2 (ต่อ)

ผู้ทำการศึกษาและเกณฑ์ การประเมินผลเบื้องต้น	ประเภทของ การวัด *	การใช้ได้ทั่วไป ของเกณฑ์ +	ที่มาของเกณฑ์ +
Webb (1974)	D	C	Ind ; จากการศึกษา องค์การทางศาสนา
-	ความสามัคคี (Cohesion)		
-	ประสิทธิภาพ (Efficiency)		
-	ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)		
-	การสนับสนุน (Support)		

* N = แบบจำลองซึ่งมีลักษณะเป็นการสร้างบรรทัดฐาน (Normative Models)

D = แบบจำลองซึ่งมีลักษณะเป็นการพัฒนา (Descriptive Models)

+ A = องค์การทุกประเภท (All Organizations)

B = องค์การธุรกิจ (Business Organization)

C = องค์การทางศาสนา (Church Organization)

R = หน่วยงานวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

+Ded = พิจารณาจากหลักทั่วไป (Deductive)

+Ind = ตัวอย่างพิสูจน์จากกรณีเฉพาะ (Inductive)

ที่มา: ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ หน้า 46-51;
อ้างอิงจาก R.M.Steers, Organizational Effectiveness (Santa Monica, Calif.: Goodyear
Publishing Company, Inc., 1977). pp.44-45.

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ

สตรீส (Steers. 1977) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ด้วย “ตัวแบบกระบวนการ” ดังตาราง

ตาราง 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลด้วยตัวแบบกระบวนการของ Steers

ลักษณะขององค์การ	ลักษณะของสภาพแวดล้อม	ลักษณะของบุคคล ในองค์การ	นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ
1. โครงสร้าง - การกระจายอำนาจ - ความชำนาญพิเศษ - ความเป็นทางการ - ช่วงการบังคับบัญชา - ขนาดขององค์การ - ขนาดของหน่วยงาน 2. เทคโนโลยี - การปฏิบัติงาน - วัสดุอุปกรณ์ - ความรู้	1. ภายนอก - ความสลับซับซ้อน - ความมั่นคง - ความไม่แน่นอน 2. ภายใน(บรรยากาศ) - แนวโน้มของความสำเร็จ - การเอาใจใส่ต่อพนักงาน - การให้รางวัลและลงโทษ - ความมั่นคง ความเสี่ยง - ความเปิดเผย และปกป้อง	1. ความผูกพันต่อ องค์การ - ความสนใจ - การรักษาไว้ - ความผูกพัน 2. การปฏิบัติงาน - การจูงใจ เป้าหมาย - ความสามารถ - ความชัดเจนของ บทบาท	1. การวางเป้าหมายที่ แน่นอน 2. การจัดหาและการ ใช้ทรัพยากร 3. สร้าง สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน 4. กระบวนการ ติดต่อสื่อสาร 5. ภาวะผู้นำและการ ตัดสินใจ 6. การปรับตัวและการ ริเริ่มสิ่งใหม่

ที่มา: ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. หน้า46-51; อ้างอิง
จาก R.M. Steers, Organizational Effectiveness (Santa Monica, Calif. : Goodyear Publishing
Company, Inc., 1977), p.46.

สตรีส (Steers. 977) ได้ประมวลผลของนักวิชาการที่ศึกษาประสิทธิผลองค์กร พบว่าความถี่ของเกณฑ์ ที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลมีดังนี้

ตาราง 4 ความถี่ของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผล

เกณฑ์การประเมิน	จำนวนครั้งที่ถูกนำมาใช้
ความสามารถในการปรับตัว-ความยืดหยุ่น (Adaptability-Flexibility)	10
ความสามารถในการผลิต (Productivity)	6
ความพอใจ (Satisfaction)	5
ความสามารถในการสร้างผลประโยชน์/กำไร (Profitability)	3
การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource Acquisition)	3
การปราศจากความเครียด (Absence of Strain)	2
การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม (Control over environment)	2
การพัฒนา (Development)	2
ประสิทธิภาพ (Efficiency)	2
การรักษาไว้ซึ่งพนักงาน (Employee retention)	2
การเจริญเติบโต (Growth)	2
การผสมผสาน (Integration)	2
การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (Open communications)	2
เกณฑ์อื่น ๆ	1

ที่มา: ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. หน้า 46-51; อ้างอิงจาก R.M. Steers, Organizational Effectiveness (Santa Monica, Calif. : Goodyear Publishing Company, Inc., 1977), p.46.

2. แนวคิดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ

ความสำคัญของงานสวัสดิการสังคม (ระพีพรรณ คำหอม; และคณะ. 2542: 1-5) งานสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคนในสังคม ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตาย อาจกล่าวได้ว่าวัฏจักรชีวิต (Life Cycle) ของคนในสังคมแต่ละคน ต้องได้รับการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย บริการด้านการศึกษา บริการด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งมักจะมีข้อคำถามว่า ใครควรจะทำหน้าที่จัดระบบสวัสดิการสังคมให้กับประชาชน และใครควรจะได้รับบริการบ้าง คนทุกคนในสังคมหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคมควรจะได้รับบริการดูแลก่อน ทำอย่างไรที่จะทำให้คนในสังคมได้รับการสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง การกระจายบริการหรือทรัพยากรให้กับประชาชนที่มีลักษณะปัญหาหลากหลาย แตกต่างกันได้ให้บริการอย่างเป็นธรรม ประเด็นเหล่านี้ยังมีข้อโต้แย้งเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านปรัชญา แนวคิด พัฒนาการของสังคมแต่ละสังคม และการประยุกต์ใช้ในลักษณะของนโยบาย แผนงานและกิจกรรม

ในอดีตการดูแลคุ้มครองสมาชิกของสังคมเป็นบทบาทหน้าที่ของสถาบันครอบครัว ครอบครัวจึงเป็นสถาบันแรกที่สำคัญต่อการสร้างระบบความมั่นคงของมนุษย์และสังคม ระบบการดูแลสมาชิกในครอบครัวจึงขึ้นอยู่กับระบบเศรษฐกิจของครอบครัวนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร แต่ถ้าครอบครัวใดไม่สามารถทำหน้าที่เบื้องต้นได้ ระบบสนับสนุนทางสังคม ร่องลงมาคือ ระบบเครือญาติ ระบบเพื่อนบ้าน ระบบชุมชนก็จะทำหน้าที่ให้การดูแล สงเคราะห์แบบชั่วคราว ในขณะที่องค์กรภาครัฐจะเข้ามา มีบทบาทรับผิดชอบก็ต่อเมื่อระบบสนับสนุนทางสังคมที่ใกล้ตัวของบุคคลนั้นไม่สามารถทำหน้าที่ดังกล่าวได้ (ระพีพรรณ คำหอม; และคณะ. 2542: 1-5)

หน้าที่สำคัญของรัฐอีกประการหนึ่งคือ การดูแลรับผิดชอบให้ประชาชนที่เดือดร้อนให้ได้รับบริการสังคมขั้นพื้นฐานหรือบริการสวัสดิการสังคมจากรัฐ ฉะนั้นสิทธิของประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองของรัฐ (Civil Right) ก็ควรจะได้รับบริการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของรัฐ รัฐในฐานะผู้ปกครองที่มีอำนาจซึ่งมีหน้าที่โดยชอบธรรมที่จะจัดสรรทรัพยากรให้กับประชาชน ในอดีตรัฐกับประชาชนได้สร้างพันธสัญญาร่วมกันที่เรียกว่า “สัญญาประชาคม” อำนาจของรัฐจึงเป็นอำนาจที่ชอบธรรม รัฐบาลจึงมีหน้าที่หลักโดยมีนโยบายการดูแลทุกข์และสุขของประชาชนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามอัตภาพของตน ประชาชนส่วนใหญ่จึงมีความศรัทธาเชื่อถือต่ออำนาจรัฐว่าเป็นผู้ที่เหมาะสมต่อการจัดบริการสวัสดิการสังคมได้เป็นอย่างดี (ระพีพรรณ คำหอม; และคณะ. 2542: 1-5)

ดังจะเห็นได้จากนโยบายของรัฐในรูปของกฎหมายและพระราชบัญญัติสวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศ งานสวัสดิการสังคมจึงขึ้นอยู่กับระบบการเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจ และระบบสังคมวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตามการจัดบริการสวัสดิการสังคมซึ่งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มประเทศเสรีนิยมประชาธิปไตยเชื่อว่า ควรปล่อยให้กลไกตลาดทำหน้าที่จัดระบบบริการสวัสดิการสังคม รัฐจะปล่อยให้ประชาชนรับผิดชอบดูแลสวัสดิการของตัวเอง รัฐจะเข้ามาทำหน้าที่ดูแลจัดสวัสดิการเฉพาะกลุ่มประชาชนที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ โดยรัฐได้สร้างเครื่องมือทดสอบความจำเป็น (Means - Test) ขึ้นมา รัฐจะจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งมา

ให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการกระจายบริการสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ขณะที่กลุ่มประเทศสังคมนิยมส่วนหนึ่งเชื่อว่า รัฐควรมีหน้าที่จัดสรรทรัพยากร บริการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม รัฐในฐานะผู้ปกครองจะไม่ปล่อยให้บริการสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล บริการของรัฐในลักษณะนี้คำนึงถึงความเสมอภาคของคนทุกคนในสังคมที่พึงได้รับบริการจากรัฐ เป็นต้น จากความเชื่อดังกล่าวจึงส่งผลให้งานสวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศแตกต่างกัน(ระพีพรรณ คำหอม; และคณะ. 2542: 1-5)

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ทำให้กลุ่มประเทศสังคมนิยมส่วนหนึ่งล่มสลายไป สังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่ระบบเสรีนิยมประชาธิปไตย งานสวัสดิการสังคมที่ปรากฏในลักษณะของรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ส่วนหนึ่งได้ประสบปัญหาาร่วมกันที่สำคัญคือ รัฐไม่สามารถแบกรับภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นอย่างคาดการณ์ไม่ได้กับบริการสวัสดิการสังคมต่างๆ ได้ โปรแกรมการจัดบริการในลักษณะการสงเคราะห์ประชาชน (Public Assistance) ไม่สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการที่แท้จริงให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้โดยเฉพาะการพัฒนาให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว(ระพีพรรณ คำหอม; และคณะ. 2542: 1-5)

นอกจากนี้ยังมีข้อโต้แย้งของผู้บริหารประเทศส่วนหนึ่งที่เชื่อว่า กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเป็นกลุ่มคนขี้เกียจ ไม่ทำงานรอแต่รับบริการจากรัฐ ซึ่งไม่เป็นธรรมกับประชาชนส่วนใหญ่ที่ต้องทำงาน เสียภาษีให้รัฐ แต่รัฐต้องนำภาษีส่วนหนึ่งมาจัดให้กับคนกลุ่มนี้ ซึ่งแนวโน้มจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และมักจะพึ่งพาบริการของรัฐในระยะยาว รัฐจะมีภาระความรับผิดชอบต่อประชาชนกลุ่มนี้โดยไม่จำเป็น

ตัวอย่างเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาในยุค 1990 เป็นต้นมาได้ตัดทอนโปรแกรมการให้ความช่วยเหลือครอบครัวที่มีปัญหาการเลี้ยงดูเด็ก (The Aid to Families with Dependent Children) หรือเรียกโดยย่อว่า AFDC โปรแกรมนี้ได้ถูกยกเลิกไปในที่สุด เป็นต้น โดยมีการพัฒนาโปรแกรมบริการใหม่ที่เน้นการช่วยเหลือที่มุ่งให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้มีงานทำและช่วยเหลือตนเองมากขึ้น แทนการเป็นผู้รอรับบริการจากรัฐ(ระพีพรรณ คำหอม; และคณะ. 2542: 1-5)

การจัดบริการสวัสดิการสังคมในอนาคตจึงได้รับการวิพากษ์ให้มีการทบทวนบทบาทของรัฐประเภทและลักษณะบริการสวัสดิการสังคมที่เป็นอยู่อาจไม่เหมาะสม และสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง สังคมไทยก็ประสบปัญหาในลักษณะดังกล่าวเช่นกัน ซึ่งเป็นผลจากภาวะวิกฤตด้านเศรษฐกิจในกลางปี 2540 เป็นต้นมา รัฐไม่สามารถที่จะจัดบริการในลักษณะของรัฐสวัสดิการ (Welfare State) อีกต่อไป การจัดสวัสดิการสังคมในปัจจุบันและอนาคตได้พยายามปรับตัวใหม่ในลักษณะของสวัสดิงาน (Workfare) แทน ขณะเดียวกันรัฐก็จำเป็นต้องใช้นโยบายการจัดวางระบบเครือข่ายความปลอดภัยทางสังคม (Social Safety Net) ที่ครอบคลุมคนทุกคนในสังคม เพื่อเป็นมาตรการรองรับปัญหาการว่างงานสูงในอนาคตเช่นกัน การจัดบริการสวัสดิการสังคมเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมแบบสงเคราะห์เฉพาะหน้าเริ่มถูกจำกัดวงให้เล็กลง(ระพีพรรณ คำหอม; และคณะ. 2542: 1-5)

รัฐได้พยายามผลักดันระบบสวัสดิการสังคมในรูปแบบของโครงการหลักประกันแทนควบคู่กับการกระจายอำนาจลงมาภาคท้องถิ่นและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการสังคมมากขึ้น การจัดระบบสวัสดิการสังคมจึงไม่ใช่บทบาทของรัฐเช่นที่ผ่านมา ประชาชนกลุ่มต่างๆ ได้มีการเคลื่อนไหว รวมกลุ่มและเรียกร้องผลักดันให้เกิดระบบสวัสดิการสังคมที่มีรูปแบบหลากหลาย โดยเริ่มจากความพร้อมของกลุ่มเล็กๆ ที่ตระหนักและเห็นความสำคัญของการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคมให้กับกลุ่มของตนเองในลักษณะของกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่อาศัยจากการระดมทุนตามศักยภาพของคนในชุมชนเป็นหลัก รูปแบบการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น คำนึงถึงปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนเป็นหลัก กระแสการเปลี่ยนแปลงระบบสวัสดิการสังคมไทย จึงขึ้นอยู่กับประชาคมต่างๆ มากกว่าการปล่อยให้รัฐทำหน้าที่ดูแลด้านสวัสดิการสังคมอีกต่อไป (พิพรรณ คำหอม และคณะ. 2542: 1-5)

ขอบเขตของงานสวัสดิการสังคม (Fields of Social Welfare) (ทัศนีย์ ลักษณะภิกขชนชัช 2545: 13-16)

1. การศึกษา (Education)
2. สุขภาพอนามัย (Health Care)
3. การประกันรายได้ (Income Maintainance) : มีงานทำ มีรายได้ มีสวัสดิการแรงงาน
4. ที่อยู่อาศัย (Housing)
5. ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงทางสังคม (Safety in Life and Property)
6. นันทนาการ (Recreation)
7. บริการสังคมปัจเจกบุคคล (Personal social services)

เจมส์ มิดซ์ลีย์ (James Midgley) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ The Field of International Social Welfare ว่า บริการสังคมใหญ่ๆ (“big five” social services) ที่สถาบันรัฐสวัสดิการนิยมจัดให้มีขึ้น ได้แก่

1. โครงการประกันรายได้ เช่น การประกันสังคม (Social Insurance) และการประชาสงเคราะห์ หรือการช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance)
2. บริการสุขภาพ (Health Services)
3. โครงการทางการศึกษา (Educational Programs)
4. ที่อยู่อาศัย (Housing)
5. บริการสังคมสงเคราะห์ หรือบริการสังคมปัจเจกบุคคล (Social work Services or Personal Social Services)

และได้กล่าวต่อไปอีกว่า บริการแก้ไขผู้กระทำความผิด (Correctional Services) โครงการโภชนาการ (Nutrition Programs) การวางแผนครอบครัว (Families Planning) และบริการสังคมอื่นๆ มักจะถูกละเลยและไม่เขียนไว้ในนโยบายสังคม

ในการจัดบริการสังคมนี้ รัฐจะดำเนินการภายใต้ระบบภาษี (the tax system) หรือโดยการให้เงินอุดหนุน (subsidies) หรือการสร้างแรงจูงใจ (incentives)

แนวคิดทฤษฎีว่าด้วยสวัสดิการ

เมื่อเอ่ยถึงคำว่า “สวัสดิการ” ในสังคมไทย คนจำนวนมากก็มักจะคิดถึงการแจกจ่ายให้ฟรี หรือจัดบริการดูแล หยิบยื่นผลประโยชน์ให้ ความเข้าใจเช่นนี้ก็ถูกต้องเป็นบางส่วน แต่ในความหมายทางวิชาการ “สวัสดิการ” มีความหมายกว้างกว่าที่เข้าใจกัน เพราะสวัสดิการมีทั้งมิติทางเศรษฐกิจและมิติทางสังคม

1. สวัสดิการ : นิยาม ความหมาย แนวคิด (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. 2546: 1-6)

คำว่า **สวัสดิการ** มีความหมายหลายนัย กล่าวคือ อาจหมายถึง

- การกินดี อยู่ดี (well - being)
- ในทางเศรษฐศาสตร์ อาจหมายถึงการได้รับความพอใจ การได้รับอรรถประโยชน์ จากการได้บริโภคสินค้า หรือได้รับบริการ
- การได้รับผลประโยชน์ ได้รับบริการ ได้รับสิ่งของ (goods) เพื่อทำให้เกิดการกินดี อยู่ดี

คำว่า **สวัสดิการสังคม** มีผู้ให้ความหมายและขอบเขตแตกต่างกันไปตามแนวคิดและปรัชญาของแต่ละบุคคล ซึ่งการทำความเข้าใจความหมาย แนวคิด และปรัชญา ของคำนี้ จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยเกี่ยวข้อง 3 ประเด็น คือ

(1) ต้องพิจารณาอ้างอิงจากศัพท์ภาษาอังกฤษ เนื่องจากรากฐานความเป็นมาของการบัญญัติศัพท์มาจากคำ และความหมายที่รับมาจากต่างประเทศ

(2) การพิจารณาต้องคำนึงถึงช่วงระยะเวลาที่มีความแตกต่างกันด้วย เนื่องจากความคลี่คลายเปลี่ยนแปลงไปของสังคมในแต่ละช่วงเวลา จะมีผลทำให้ความหมายขอบเขตของคำมีความแตกต่างกัน

(3) การพิจารณาต้องพิจารณาร่วมกับศัพท์ หรือชุดคำที่เกี่ยวข้องที่มีความหมายใกล้เคียง หรือเกี่ยวเนื่องกัน เพื่อให้สามารถเข้าใจความหมายได้ชัดเจนขึ้น

Encyclopedia Britanica ได้ให้ความหมายคำว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึง การปฏิบัติจัดทำทั้งหลาย ไม่ว่าจะโดยส่วนราชการหรือเอกชน เป็นการปฏิบัติจัดทำเพื่อช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว กลุ่มชน และชุมชน ให้มีมาตรฐานการครองชีพอันดี มีสุขภาพและฐานะทางสังคมที่น่าพึงพอใจ โดยมุ่งให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมเดียวกันได้ต่อไป

Encyclopedia Americana ได้ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่า “ส่วนมากหมายถึงสถาบันและบริการต่าง ๆ ซึ่งมีความมุ่งหมายหลักเพื่อที่จะธำรงไว้ และส่งเสริมความอยู่ดีของประชาชนในด้านร่างกาย สังคม สติปัญญา หรืออารมณ์”

กล่าวโดยสรุป **สวัสดิการสังคม** จึงมีความหมายกว้างในฐานะบริการ หรือโครงการที่ทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชนจัดตั้งขึ้น เพื่อส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยไม่จำแนกฐานะและชนชั้น บริการสวัสดิการสังคม อาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะกว้างๆ คือ

(1) สวัสดิการสังคมที่มุ่งแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน หรือบำบัดรักษา ทดแทนฟื้นฟู (Remedial, Supplemental, Substitute or Rehabilitative Social Welfare) เช่น แก้ไขฟื้นฟูเด็กที่กระทำความผิดในสถานพินิจ รับเด็กเข้าสถานสงเคราะห์ จัดหาครอบครัวอุปการะ ปรับปรุงสภาพร่างกายในชุมชนแออัด เป็นต้น

(2) สวัสดิการสังคมที่มุ่งป้องกันปัญหา (preventive social welfare) เช่น การฝึกอาชีพ เยาวชน บริการสาธารณสุขมูลฐาน เป็นต้น

(3) สวัสดิการสังคมที่มุ่งพัฒนาศักยภาพ ความคิด จิตใจ ทักษะประชาชน (developmental social welfare) เช่น การฝึกอบรมและพัฒนาความเป็นผู้นำ การพิทักษ์สิทธิพื้นฐานของประชาชน การพัฒนาชุมชน เป็นต้น (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2546: 1-6)

จึงกล่าวได้ว่า **สวัสดิการสังคม** มีความหมายแคบกว่าคำว่า **สวัสดิการ** เพราะ “สวัสดิการสังคม” สื่อความหมายให้เห็นถึงสถาบัน และโครงการที่ปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดความอยู่ดี กินดี หรืออยู่ดี มีสุขเท่าที่จะเป็นไปได้

ประเทศเยอรมันได้ชื่อว่าเป็นประเทศแรกที่ได้จัดสวัสดิการสังคมอย่างเป็นระบบ และทันสมัย **สวัสดิการสังคม** (social welfare) ที่ใช้กันอยู่ในเยอรมันมีความหมายครอบคลุมถึงการช่วยเหลือ และแก้ไขกำลังแรงงานที่ว่างงาน เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ชรา หรือช่วยเหลือคนสูญเสียโอกาส สูญเสียศักยภาพในการเลี้ยงชีพ ให้สามารถฟื้นฟูศักยภาพและมีโอกาสเป็นแรงงานที่ทำการผลิตได้ (productivity labour force) ต่อไป รวมไปถึงบริการการศึกษา ดูแลสุขภาพ และที่อยู่อาศัย

ความหมายของคำว่า “สวัสดิการสังคม” คล้ายๆ กับความหมายของคำว่า “ความมั่นคงทางสังคม” (social security) ต่างกันตรงที่ว่า ถ้าเป็นนโยบายจะเรียกว่า “นโยบายสวัสดิการสังคม” (social welfare policy) แต่ถ้าเป็นระบบและการจัดการกลับไปใช้คำว่า “ระบบความมั่นคงทางสังคม” (social security system) ซึ่ง Neuhaus ให้ความหมายระบบความมั่นคงทางสังคมว่า เป็นระบบที่ช่วยเหลือให้สมาชิกของประชาสังคมที่ไม่มีศักยภาพพอที่จะเลี้ยงชีพตนเองได้ ไม่ว่าจะชั่วคราวหรือตลอดชีวิต ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี ด้วยการพยุงฐานะ รายได้ พัฒนาศักยภาพ และสร้างโอกาสให้มั่งคั่ง อย่างไรก็ตามในเยอรมันนั้นได้ใช้คำว่า social welfare ก่อนคำว่า social security ซึ่งเพิ่งจะนำมาใช้ทีหลัง หลังจากที่สหรัฐอเมริกาได้มีรัฐบัญญัติความมั่นคงทางสังคม 1935

แต่การที่จะทำให้ระบบความมั่นคงทางสังคมเป็นจริงขึ้นมา รัฐบาลจะต้องมีวิธีการจัดหา รายได้และงบประมาณขึ้นมา เพื่อใช้ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ งบประมาณของรัฐที่ใช้เพื่อความมั่นคงทางสังคมกลับไปเรียกว่า “งบประมาณเพื่อสวัสดิการสังคม” (social welfare budget)

จากนี้จึงเห็นได้ว่า ในประเทศเยอรมัน ซึ่งเป็นเจ้าตำรับของนโยบายสวัสดิการสังคม และระบบความมั่นคงทางสังคมนั้น ได้ใช้คำ 2 คำนี้คละเคล้ากันไปในความหมายที่เกือบจะไม่ต่างกัน นั่นคือ ถ้าเป็นต้นนโยบาย ตัวบประมาณ ก็จะใช้คำว่า social welfare หรือสวัสดิการสังคม แต่ถ้าเป็นระบบและการจัดการที่จะให้บรรลุนโยบายสวัสดิการสังคม ก็จะเรียกว่า social security หรือระบบความมั่นคงทางสังคม และโดยทั่วไปโครงการความมั่นคงทางสังคมจะประกอบด้วย การประกันสังคม (social insurance) ประเภทต่าง ๆ

อย่างไรก็ตาม หากศึกษาในด้านสวัสดิการสังคมที่เน้นเฉพาะการช่วยเหลือคนจน คนยากไร้ คนขอทาน พบว่า อังกฤษได้ริเริ่มมาก่อน กล่าวคือ ช่วงประมาณ 1598 – 1601 ได้มีการร่างพระราชบัญญัติ และประกาศใช้พระราชบัญญัติ Elizabethan Poor Law (ฌรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. 2546: 1-6)

แนวคิดด้านสวัสดิการสังคม (SOCIAL WELFARE)

ในระบบเศรษฐกิจตลาด นโยบายสวัสดิการสังคมเกิดขึ้นเนื่องจากกระบวนการผลิตแบบอุตสาหกรรมได้เปลี่ยนแปลงแผนการใช้ชีวิตของประชาชน จากสังคมครอบครัวและเครือญาติมาเป็นสังคมของการทำงาน (work society) สถานที่ทำงานและโรงงานกลายเป็นศูนย์กลางของวิถีชีวิตประจำวัน ไม่ใช่ชุมชนและหมู่บ้านเกษตรกรรมเหมือนสมัยก่อน สังคมอุตสาหกรรมได้ก่อให้เกิดปัญหาการขยายตัวของเมือง ความแออัดของประชากรในเมือง ความห่างเหินแปลกแยกของสมาชิกครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้าง การว่างงาน การถูกปลดออกจากงาน อุบัติเหตุและโรคภัยจากการทำงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลผลิต และเป็นปัญหาคุณภาพชีวิตและการดำรงชีพของกำลังแรงงาน

และเนื่องจากรัฐสมัยใหม่มีแนวคิดว่า กำลังแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตหลักของชาติ จึงจำเป็นที่ “รัฐ” จะต้องดูแลแก้ไขให้กำลังแรงงานเหล่านี้มีศักยภาพในทางการผลิต และมีโครงการที่จะสร้างผลผลิตให้แก่สังคมได้ หรือถ้ากำลังแรงงานนี้ไม่สามารถที่จะทำงานได้ตลอดชีวิต รัฐก็จำเป็นที่จะต้องดูแลให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยไม่ให้เป็นปัญหาต่อสังคม เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อความสงบสุขของสังคมโดยรวม รัฐจึงจำเป็นต้องจัดระบบการให้บริการและการดูแลปัญหา ดังกล่าวของกำลังแรงงานในประเทศ (ฌรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. 2546: 1-6)

ในเยอรมันเรียกนโยบายการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ว่า นโยบายสวัสดิการสังคม (social welfare policy) ซึ่งปรากฏอยู่ใน Social Policy Laws of the Federal Republic หรือกฎหมายว่าด้วยนโยบายสวัสดิการสังคมแห่งสหพันธ์รัฐเยอรมัน ซึ่งครอบคลุมด้าน

- การศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งรัฐบาลได้จัดงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนการศึกษาและการฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษาเพื่อให้เป็นกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และรวมไปถึงการศึกษา และการฝึกอบรมกำลังแรงงานที่กำลังทำงานอยู่ในสาขาการผลิตต่าง ๆ ด้วย
- การส่งเสริมการมีงานทำ ที่ได้ออกเป็นรัฐบัญญัติการส่งเสริมแรงงาน (Labour Promotion Act. 1969) เพื่อประกันให้ทุกคนมีงานทำ หรือรักษาภาวะการมีงานทำให้สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยรัฐจัดการหางาน สร้างงาน ส่งเสริมธุรกิจที่เพิ่มการจ้างงาน เป็นต้น

- การคุ้มครองแรงงานและสุขภาพอนามัย โดยการมีกฎหมายบังคับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างงาน เพื่อให้กำลังแรงงานมีความปลอดภัยในที่ทำงาน คุ้มครองมิให้มีการกดขี่เด็ก และสตรี คุ้มครองแรงงานที่ทำงานในครัวเรือน รวมถึงคุ้มครองอาชีพพิเศษบางอาชีพ (เช่น หญิงบริการ)
- การประกันสังคม ซึ่งครอบคลุมการประกันสุขภาพ อุบัติเหตุ ชราภาพ คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร การเสียชีวิต ทูพพลภาพ และการว่างงาน

ทั้งหมดนี้รวมกันเรียกว่า โครงการ “ความมั่นคงทางสังคม” (social security scheme)

เยอรมันได้ชื่อว่าเป็นประเทศแรกที่ได้จัดให้มีการประกันสังคม โดยเริ่มจากการประกันสุขภาพ ในปี 1883 รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติการประกันสุขภาพ (Health Insurance Act) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าพระราชบัญญัตินี้เป็นการบุกเบิกนโยบายสวัสดิการสังคมโดยรัฐอย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรมตะวันตก (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2546: 1-6)

แต่แนวคิดในการออกพระราชบัญญัตินี้กลับไม่ใช่แนวคิดที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยเหลือคนงาน แต่เป็นแนวคิดที่ต้องการสร้างกลไก และเครื่องมือสกัดกั้นมิให้คนงานไปร่วมกับขบวนการสังคมนิยมที่กำลังแพร่หลายอยู่ในยุโรปขณะนั้น บิสมาร์ค (Bismark) นายกรัฐมนตรีแห่งเยอรมันต้องการให้คนงานมีความจงรักภักดี จึงหยิบยื่นสวัสดิการสังคมในรูปของการประกันสุขภาพ โดยให้คนงานจ่ายสมทบ 2 / 3 นายจ้าง 1 / 3

ก่อนหน้านี้อีกปี 1878 บิสมาร์ค ได้ออกกฎหมายห้ามจัดตั้งพรรคสังคมนิยม เรียกว่า Socialist Law เนื่องจากเกรงว่าพรรคสังคมนิยมจะขยายตัวเติบโตใหญ่จนคุกคามอำนาจรัฐของตนได้ เพราะปรากฏว่า ในปี 1875 ขบวนการแรงงานสังคมนิยมใหญ่ 2 ขบวนการได้รวมตัวกัน และจัดตั้งพรรค “คนงานสังคมนิยมแห่งเยอรมนี” (Socialist Workers ‘ Party of Germany) การหยิบยื่นโครงการประกันสุขภาพให้ในปี 1883 และตามด้วยการประกันอุบัติเหตุในปี 1884 จึงมีเป้าหมายเพื่อช่วงชิงความจงรักภักดีจากคนงาน และเพื่อแยกสลายขบวนการสังคมนิยม ความจริงทางประวัติศาสตร์ข้อนี้หักล้างแนวคิดที่ว่า โครงการประกันสังคมเป็นโครงการของระบบสังคมนิยมที่เป็นความเชื่อของพวกเขาเสรีนิยมและอนุรักษนิยม

ในช่วงที่ บิสมาร์ค ริเริ่มโครงการประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นสวัสดิการสังคมที่รัฐจัดทำให้ หรือกำหนดให้มีขึ้น การประกันเหล่านี้เมื่อครอบคลุมหลายๆ ด้านก็เรียกว่า “การประกันสังคม” (social insurance) คำว่า “ประกันสังคม” และ “สวัสดิการสังคม” จึงมาก่อนคำว่า “ความมั่นคงทางสังคม” (social security) (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2546: 1-6) (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, ม.ป.ป.: 1 - 6.)

สวัสดิการสังคมในเยอรมัน หากจะจัดเป็นกลุ่มสวัสดิการ อาจจำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2546: 1-6) คือ

(1) บริการสังคม (social services) ได้แก่ การบริการการศึกษา สาธารณสุข และที่อยู่อาศัย และส่งเสริมช่วยเหลือเยาวชน

(2) สังคมสงเคราะห์ (social assistance) คือ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ซึ่งในเยอรมันมีรัฐบัญญัติการสนับสนุนช่วยเหลือสังคม (Federal Social Support Act) ว่าด้วยข้อกำหนดด้านการช่วยเหลือบุคคลที่จำเป็นต้องช่วยเหลือ (support for needy)

(3) ประกันสังคม (social insurance) ซึ่งเริ่มจากการประกันสุขภาพ เมื่อปี ค.ศ.1883 และพัฒนามาตามลำดับ ขยายไปสู่การประกันด้านอื่นๆ คือ การคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร ทุพพลภาพ ชราภาพ การตาย และการว่างงาน

แนวคิดการจัดบริการสวัสดิการสังคมขั้นพื้นฐาน

การจัดบริการสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ Word (1979: 302) (จุลเทศ ธีระชาติดา, 2537: 22-23) อธิบายถึงบริการที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุและสามารถบรรเทาปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี ต้องมีลักษณะดังนี้

1. เป็นบริการที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวเข้าสู่วัยสูงอายุ (Adjustive and Integrative Service) เป็นการจัดบริการที่มีจุดมุ่งหมายไปที่ผู้กำลังเข้าสู่วัยที่จะต้องเข้ามาอยู่ในสังคมใหม่ และปรับตัวต่อบทบาทและสถานการณ์ใหม่ กิจกรรมต่าง ๆ ของบริการด้านนี้ได้แก่ การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับรายได้และความทุกข์ใจ กังวลใจต่าง ๆ และการชักชวนผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เป็นต้น

2. บริการที่ให้การสนับสนุน (Supportive Service) บริการประเภทนี้มีจุดมุ่งหมายไปที่ผู้สูงอายุที่อายุมากแล้ว เพื่อช่วยเหลือให้สามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติ เช่น การเยี่ยมเยียนบ้าน เพื่อให้บริการดูแลรักษาสุขภาพ ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่างๆ และการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน เป็นต้น

3. บริการด้านที่พักอาศัย (Congregate and Shelter Care Service) เป็นการจัดที่พักอาศัย และให้การดูแลอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตในชุมชนได้อย่างมีความสุข

4. บริการทางด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัย (Protective Service) เป็นการจัดบริการทางด้านการป้องกันรักษาความปลอดภัย รักษาสิทธิและสวัสดิการ กิจกรรมบริการประเภทนี้ได้แก่ บริการด้านกฎหมาย การให้ความช่วยเหลือในเรื่องการจัดการด้านการเงิน เป็นต้น

5. บริการทางด้านอำนวยความสะดวกในการดูแลรักษา (Care Facilities and Service) บริการประเภทนี้จะมีจุดมุ่งหมายที่ผู้สูงอายุที่เจ็บป่วยให้ได้รับความสะดวกในด้านการรับบริการรักษาพยาบาล

จากแนวคิดการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุดังกล่าว (จุลเทศ ธีระชาติดา, 2537: 23-24) ได้จำแนกการให้บริการตามลักษณะกิจกรรมที่จะจัดบริการให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งดำเนินการอยู่ในประเทศไทย เป็นด้านต่างๆ เช่น

- บริการด้านสุขภาพอนามัย เช่น บริการคลินิกผู้สูงอายุ บริการอาสาสมัครสาธารณสุข บริการส่งเสริมสุขภาพ การออกกำลังกาย บริการฟื้นฟูสุขภาพด้านกายภาพบำบัด บริการบัตรสุขภาพ รักษาพยาบาลฟรี เป็นต้น

- บริการด้านการศึกษา เช่น การจัดสัมมนาและบรรยายเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ การฝึกอาชีพเพื่อเป็นรายได้ หรือเพื่อเป็นกิจกรรมเวลาว่าง ฯลฯ

- บริการด้านนันทนาการ วัฒนธรรมและสังคม เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อความบันเทิง การแสดง การร้องรำทำเพลง การจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา การจัดกิจกรรมพัฒนาสังคม ฯลฯ

- ด้านการบริการให้การช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้สูงอายุในด้านต่างๆ เป็นศูนย์บริการทางสังคมสงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ฯลฯ

- ด้านบริการที่พักอาศัย เป็นกิจกรรมด้านการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เช่น การจัดสถานสงเคราะห์ หรือบ้านพักฉุกเฉิน เป็นต้น

บริการสังคมที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุในสังคมไทยที่กล่าวมาบางด้าน ได้มีการจัดให้บริการมายาวนานแล้ว บางด้านเพิ่งเริ่มให้บริการเมื่อไม่นานมานี้ ส่วนใหญ่เป็นบริการที่จัดโดยภาครัฐ นอกจากด้านสุขภาพและที่พักอาศัยที่เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน

แนวคิดเกี่ยวกับสถาบันทางสังคมกับบริการสำหรับผู้สูงอายุ

สถาบันทางสังคมตามแนวคิดทางสังคมวิทยาที่สำคัญประกอบด้วยสถาบันหลัก 5 สถาบัน คือ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันการเมืองและสถาบันเศรษฐกิจ สถาบันทางสังคมเหล่านี้มีความเป็นนามธรรม เป็นกรอบของการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมให้แก่สมาชิกของสังคม เพื่อให้สมาชิกของสังคมปรับตัวตามมาตรฐานของสังคมนั้นให้สมาชิกมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมและสามารถทำให้สังคมดำรงอยู่ได้

ผู้สูงอายุเป็นสมาชิกกลุ่มหนึ่งของสังคมและของสถาบันทางสังคมทุกสถาบัน หน้าที่ของสถาบันทางสังคมต่าง ๆ ที่มีต่อผู้สูงอายุมีดังนี้

1. สถาบันครอบครัวและผู้สูงอายุ

ครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานที่ผู้สูงอายุจะต้องมีปฏิสัมพันธ์และอยู่อาศัยด้วยในครอบครัวจะมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุและสมาชิกคนอื่น ๆ หลายลักษณะ ดังนี้

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่ที่สูงอายุกับลูก

บุษยามาส สินธุปรามา (2539: 58) อธิบายสัมพันธ์ภาพหรือการปฏิบัติตนของพ่อแม่สูงอายุต่อลูก (ที่เป็นผู้ใหญ่แล้ว) หรือลูก (ผู้ใหญ่) ที่ปฏิบัติต่อพ่อแม่ผู้สูงอายุจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมหลายประการ เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจของลูกและของพ่อแม่ สุขภาพของพ่อแม่ ที่อยู่อาศัย บุคลิกภาพของพ่อแม่ ศาสนาของพ่อแม่และลูก

จากแนวคิดนี้ นภาพร ชโยวรรณ และแซกซารี ซิมเมอร์ (2543) ได้ศึกษาการจัดการทางสังคมของผู้สูงอายุกับสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยศึกษาผู้สูงอายุที่มีบุตรที่เป็นผู้ใหญ่อยู่ร่วมบ้านด้วย และสอบถามบุตรที่ไม่ได้อยู่ร่วมบ้านกับผู้สูงอายุ โดยวัดภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุด้วยดัชนี 3 ตัว คือ

1. จำนวนปัญหาในการทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง ได้แก่ การอาบน้ำ / เข้าส้วม การกินอาหาร การใส่เสื้อผ้า การเดินไปมาภายในบ้าน

2. ข้อจำกัดทางกาย ได้แก่ ความสามารถในการนั่งยองๆ การยกของหนักประมาณ 10 กิโลกรัม การเดินระยะทาง 1 กม. และการเดินขึ้นบันได 2-3 ชั้น

3. จำนวนโรคประจำตัว ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ผู้สูงอายุที่มีปัญหาในการทำกิจกรรมสูง การอยู่ร่วมบ้านกับบุตรจะมีโอกาสสูง รวมทั้งบุตรจะทำงานบ้านให้สูงและบุตรที่อยู่อื่นจะมาเยี่ยมสูงขึ้น

จากผลการวิจัยนี้ สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล (2543) ได้วิเคราะห์เพิ่มเติมอีกหลายประเด็น เช่น

- จำนวนบุตรน้อย การศึกษาบุตรสูง ผู้สูงอายุอาศัยอยู่ในเขตเมืองและผู้สูงอายุมีอายุสูง มีผลให้บุตรไม่อยู่ร่วมบ้าน (อยู่ที่อื่น)
- ผู้สูงอายุสุขภาพดี การศึกษาของบุตรสูง ผู้สูงอายุอาศัยอยู่ในเขตเมือง ผู้สูงอายุไม่มีคู่สมรส (ม่าย หย่า แยก) มีผลให้บุตรตั้งบ้านเรือนอยู่ในที่ห่างไกล
- ผู้สูงอายุสุขภาพดี บุตรมีการศึกษาสูง ผู้สูงอายุอยู่ในชนบท มีผลให้บุตรที่ไม่ได้อาศัยกับบิดามารดามีการเยี่ยมเยียนบิดามารดาผู้สูงอายุต่ำ

การวิเคราะห์เพิ่มเติมดังกล่าวนำมาสู่ข้อสรุปของสุทธิชัย จิตะพันธ์กุลว่า จากสภาพสังคมในปัจจุบัน โอกาสที่บุตรจะอยู่ร่วมบ้านกับบิดามารดาลดลง โอกาสของสังคมไทยในอนาคตที่บุตรอยู่ห่างไกลจากบิดามารดามากขึ้นและโอกาสของปัญหาเครือข่ายเกื้อกูลในครอบครัวในอนาคตของผู้สูงอายุในชนบทสูงขึ้น

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปู่ย่า ตายายและหลาน

กฤษณา บุรณะพงศ์ (2540) ศึกษาผู้สูงอายุกับการขัดเกลาทางสังคมในครอบครัวในการถ่ายทอดคุณธรรมแก่เยาวชน พบว่า ผู้สูงอายุมักมีความพึงพอใจในการสืบทอดคุณธรรมสูงและผู้สูงอายุที่ได้รับการสนับสนุนให้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถของตน ด้านคุณธรรมสูงจะมีความพึงพอใจที่ได้ถ่ายทอดคุณธรรมให้แก่เยาวชนในครอบครัวสูงด้วย

1.3 การรับรู้ของหลานที่มีต่อปู่ย่า ตายาย

เพชร สุนทรโรทก (2530) ศึกษาบทบาทของผู้สูงอายุในสังคมไทยตามการรับรู้ของเยาวชนและผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาบทบาทต่อครอบครัวและชุมชน ผลการศึกษาพบว่าเยาวชนเห็นว่าผู้สูงอายุเป็นผู้มีบทบาทด้านการอบรมสั่งสอนบุตร ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือแก้ปัญหาในครอบครัว รวมทั้งเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตแก่บุตรหลานในครอบครัว แต่ไม่มีบทบาทในการเลือกคู่ครองให้กับบุตรหลาน

ในส่วนของบทบาทต่อชุมชน เยาวชนเห็นว่าผู้สูงอายุมีบทบาทในการอนุรักษ์ ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมไทย การจัดการด้านพิธีกรรม และการปฏิบัติธรรมทางศาสนา รวมทั้งการพูดชักจูง เพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน แต่มีบทบาทน้อยในด้านการเป็นผู้นำทางการปกครองและการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ

นอกจากนั้น เยาวชนยังเห็นว่าผู้สูงอายุมีบทบาทในการถ่ายทอดคำสอนทางศาสนา การเสียดสละกำลังกายและกำลังทรัพย์เพื่อช่วยเหลือชุมชน และเยาวชนยังมองเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ โดยไม่เห็นด้วยที่ผู้สูงอายุจะไม่มีบทบาทใด ๆ เลยในชุมชนเยาวชนที่แสดงความคิดเห็นดังกล่าวเป็นกลุ่มที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้สูงอายุมีผู้สูงอายุอยู่ด้วยในครอบครัวและมีความรู้สึกพอใจที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้สูงอายุด้วย

2. สถาบันเศรษฐกิจกับผู้สูงอายุ

บุษยามาส สินธุประมา (2539: 62-63) กล่าวถึงการทำงานของผู้สูงอายุในระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ว่า ผู้สูงอายุ ในปัจจุบัน 1 ใน 3 ยังต้องทำงานด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจมากกว่าเหตุผลอื่น เช่น ไม่มีรายได้ ไม่มีผู้เลี้ยงดู ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูคู่สมรสหรือผู้ใต้อุปการะ ซึ่งทำให้มีประเด็นควรต้องพิจารณาเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ คือ การพิจารณาอัตราการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน การจัดหาแหล่งงานที่เหมาะสมให้ผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่มีการศึกษาน้อยและมีทักษะในการทำงานต่ำ

3. สถาบันศาสนากับความสูงอายุ

สถาบันศาสนานอกจากจะมุ่งระบุถึงศาสนาและพระหรือนักบวชแล้ว ยังหมายรวมถึงคำสอนทางศาสนาและแนวทางปฏิบัติทางศาสนาด้วย Glock (1962) (อ้างใน สุรกุล เจนอบรม. 2534 : 101-103) ได้สรุปรูปแบบของบุคคลที่หันเข้ามาศรีทธา ยอมรับศาสนาไว้ 5 ประเภท คือ

- ประเภทหวังจะเข้าถึงความจริงอันสูงสุด สัจธรรมชั้นสูง มุ่งการหลุดพ้นจากทุกข์ หรือมุ่งหวังได้ประสบการณ์ที่ดี จิตใจ อารมณ์ที่มีความสงบสุข บุคคลประเภทนี้จะปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ
- ประเภทนับถือเสื่อมใสศาสนาเนื่องจากความเชื่ออย่างแน่นแฟ้นในศาสนาและคำสอน บุคคลที่สนใจศาสนาแบบนี้จะมีศรัทธาเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า เชื่อมั่นโดยไม่มีข้อคำถามไม่มีข้อสงสัย
- ประเภทมุ่งเน้นการปฏิบัติที่พิธีกรรมเป็นสำคัญ เน้นการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เช่น การสวดมนต์ ถวายเทียน ถวายดอกไม้บูชาพระผู้เป็นเจ้าของ การเดินทางไปนมัสการสิ่งศักดิ์สิทธิ์
- ประเภทที่สนใจศาสนาเนื่องจากการได้ศึกษาข้อมูลที่ตนสนใจ เช่น อ่านหนังสือเกี่ยวกับศาสนาด้วยความพินิจพิเคราะห์ แล้วเกิดความรู้ความเข้าใจ ตระหนักถึงความจริงและสมเหตุสมผลที่แต่ละศาสนากำหนดไว้ นำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีและหันมาเสื่อมใสในที่สุด
- ประเภทที่รวมลักษณะของประเภทที่หนึ่งถึงสี่เข้าด้วยกัน

จากลักษณะบุคคลที่สนใจศาสนาไม่ว่าจะเป็นประเภทใด ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะให้ความสนใจหรือหันเข้าหาวัดหรือธรรมะเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุมากขึ้น (บริบูรณ์ พรพิบูลย์. 2528: 113) ซึ่งสุนทรี โคมินและสนธิ สมัครการ (2522) ได้ทำการศึกษาแล้วพบว่า ชาวชนบทมีความเชื่อทางศาสนาสูงกว่าชาวเมือง ผู้มีระดับการศึกษาต่ำมีความเชื่อสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง ผู้มีอาชีพชาวนา ค้าขายเล็กๆน้อยมีความเชื่อมากกว่าผู้มีอาชีพทางธุรกิจและ ข้าราชการ ผู้มีรายได้ต่ำมีความเชื่อ

มากกว่าผู้มีรายได้สูง เพ็ญแข ประจันปัจจนิก และ อ้อมเดือน สดมณี (2529) พบว่า เด็กและวัยรุ่นมีความเชื่อในหลักศาสนา มาก ผู้ใหญ่ตอนต้นมีความเชื่อน้อยลงและเพิ่มสูงขึ้นในวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง จุฑาทิพย์ อภิรมย์ (2537) ศึกษาการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางศาสนามากที่สุด ในขณะที่สายสีทอง ณ ภูเก็ต (2543) พบว่า ผู้สูงอายุที่มีปฏิสัมพันธ์กับวัดและศาสนามากคือ เพศหญิง อยู่อาศัยในพื้นที่ชนบท ไม่มีความเจ็บป่วย มีการศึกษาสูงและมีสถานภาพไม่สมรส (โสด/หย่าร้าง) และจักรวาล ต่างมงคล (2545) ศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุมีการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาสูงที่สุด มีความเชื่อทางพุทธศาสนาและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาในระดับสูง โดยผู้เป็นสมาชิกชมรมมีการปฏิบัติทางศาสนามากกว่าผู้ไม่เป็นสมาชิกชมรม

4. สถาบันการศึกษากับผู้สูงอายุ

บุญมาส สินธุประมา (2539: 69–70) กล่าวถึงหน้าที่บางประการของการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ดังนี้

4.1 การศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการที่สำคัญของผู้สูงอายุได้ คือ ช่วยให้ผู้สูงอายुरักษาสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายจิตใจไว้ได้ เช่น ทำให้อ่านออกเขียนได้ จัดการรายได้ติดตามข่าวสารได้ เพิ่มความรู้และทักษะได้ กลายเป็นคนมีประโยชน์ได้ เข้าไปมีบทบาทในชุมชนและสังคมได้ ฯลฯ ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ทำให้ผู้สูงอายุสามารถรู้จักปรับตัวให้ประสบความสำเร็จในช่วงท้ายของชีวิต ได้ทำกิจกรรมใหม่ๆ การเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้รับการศึกษาทำให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการจ้างงานเพิ่มขึ้นด้วย

แนวคิดการจัดสวัสดิการรวมในชุมชน (Collective Welfare)

แนวคิดการจัดสวัสดิการรวมในชุมชนที่เกิดขึ้นจากความต้องการ ความสนใจ และการสร้างความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุ แนวคิดการจัดสวัสดิการรวมในชุมชน (Collective Welfare) ของไทยคือ อุดมการณ์ของกลุ่มเฟเบียน (Fabian) ในกลุ่มประเทศสังคมนิยมของแนวสวัสดิการสังคมตะวันตกนั่นเอง ซึ่งแนวคิดเฟเบียน (Fabian) รัฐเข้ามาแทรกแซงจัดสวัสดิการสังคมให้กับคนในสังคม เชื่อว่าคนไม่สามารถรับผิดชอบตัวเองได้ทั้งหมด รัฐต้องเข้ามาช่วยเหลือโดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม รัฐให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรให้กับทุกคนในสังคมอย่างเสมอภาคกันทุกด้าน (Equality) การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคม (Social Security) กันในชุมชน

แนวคิดดังกล่าวนี้ยังมีแนวคิดที่สำคัญคือ แนวคิดการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุกับชุมชน โดยเฉพาะการใช้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาผู้สูงอายุของโครงการกองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุในชุมชนตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผลโครงการเป็นสำคัญ การตระหนักในคุณค่าของผู้สูงอายุ การเคารพนับถือในความเป็นผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ชีวิตที่ดี และนำประสบการณ์ดังกล่าวมาพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้สูงอายุถือว่า ตนเองยังเป็น "ผู้ให้" มิใช่ "ผู้รับสวัสดิการ" เช่นที่ผ่านมา (บรรลุ ศิริพานิช. 2542)

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดบริการสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ปัจจัยทางการเมือง

มนุษย์เกิดมาพร้อมกับสิทธิและหน้าที่ของการเป็นพลเมืองของประเทศ โดยทุกคนมีสิทธิขั้นพื้นฐานทางการเมืองและสิทธิของการมีโอกาสประกอบอาชีพอย่างสุจริตและมีศักดิ์ศรี ดังนั้นเมื่อบุคคลไม่สามารถที่จะดำรงชีวิตได้อย่างปกติไม่ว่าจะเกิดจากเหตุผลใด จึงมีการเรียกร้องให้รัฐบาลช่วยแก้ไขความทุกข์เหล่านั้นให้หมดไป โดยมาตรการแก้ไขความเดือดร้อนมักถูกกำหนดขึ้นในรูปแบบของสวัสดิการสังคมเพื่อสร้างหลักประกันทางสังคมให้แก่ประชาชน โดยการกีดกันทางการเมืองจากกลุ่มผู้เรียกร้องทั้งจากภายในประเทศและองค์กรระหว่างประเทศ ในส่วนของสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ มักถูกจัดขึ้นด้วยเหตุผลทางการเมือง 2 ประการ (บรรลุ ศิริพานิช. 2542) คือ

- ด้านมนุษยธรรม

ผู้สูงอายุซึ่งเป็นผู้ด้อยโอกาสและขาดสิ่งจำเป็นในการยังชีพควรได้รับความช่วยเหลือในด้านของปัจจัยที่จำเป็นแก่การดำรงชีพหรือมีโอกาสเข้าถึงความช่วยเหลือต่างๆ ตามสมควร และในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้บัญญัติให้รัฐมีหน้าที่ในการจัดบริการสวัสดิการสังคมในรูปแบบของการสงเคราะห์ให้แก่ผู้สูงอายุ

รูปแบบของสวัสดิการสังคมที่สอดคล้องกับหลักมนุษยธรรมนี้ควรมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างและคงไว้ซึ่งบทบาทของผู้สูงอายุและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุจากบุคคลในวัยต่างๆ ส่งเสริมและสร้างความมั่นคงและหลักประกันด้านรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ ตลอดจนการกระตุ้นให้เกิดการศึกษาและการถ่ายทอดประสบการณ์ต่าง ๆ จากผู้สูงอายุไปยังกลุ่มเยาวชนของชาติและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มอื่น ๆ

- ด้านการพัฒนา

การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศได้ในระดับหนึ่ง เพื่อมิให้เป็นภาระแก่สังคมและการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการพัฒนาประเทศ การจัดบริการสวัสดิการสังคมเพื่อตอบสนองด้านการพัฒนาจึงมุ่งประเด็นไปที่การหาทางช่วยเหลือ การป้องกันปัญหาและการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้สูงอายุ เช่น การลดหย่อนภาษี ให้แก่ผู้ที่อุปการะผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้อยู่กับครอบครัวของตนเอง การส่งเสริมให้เกิดการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพในผู้สูงอายุ เป็นต้น

- ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ถึงแม้ในอดีตประเทศไทยจะประสบความสำเร็จในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีอัตราการเติบโตในระดับสูง แต่การพัฒนาดังกล่าวส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการกระจาย รายได้จนเกิดช่องว่างแห่งความยากจนและการเหลื่อมล้ำกันทางรายได้ ซึ่งจากผลการศึกษาของ เมธี ครองแก้ว ปราณี ทินกร และศุภัช สุภชลาศัย (2539) (อ้างใน มัทนา พานิชรัมย์; และ สมชาย สุขสิริเสรีกุล. 2540: 23) พบว่า ผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลจะมีภาวะความยากจนต่ำที่สุดและผู้ที่ยังอาศัยอยู่ในหมู่บ้านจะมีภาวะความยากจนสูงสุด โดยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสัดส่วนของประชากรยากจนสูงที่สุด รองลงไปคือภาคเหนือ ภาคใต้ภาคกลางและกรุงเทพมหานคร และเมื่อทำการศึกษาถึงสภาพปัญหาของผู้สูงอายุของประเทศไทยจากผลการวิจัยของ นภาพร ชโยวรรณ (2531) สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2537) และ นภาพร ชโยวรรณและจอห์น โนเดล (2539) พบว่าปัญหาสำคัญลำดับแรกของผู้สูงอายุคือปัญหาด้านรายได้ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากสภาพความยากจนและการไม่มีเงินออมและการขาดหลักประกันด้านรายได้ ส่งผลให้ผู้สูงอายุซึ่งไม่สามารถประกอบอาชีพได้เนื่องจาก ความชรา ประสบกับปัญหาด้านรายได้และต้องพึ่งพาเงินรายได้จากบุตรเป็นสำคัญ

บริษัท ศูนย์วิจัยกสิกรไทย จำกัด (2542) ได้ทำการสำรวจความกังวลใจของผู้สูงอายุในยุค ไอ เอ็ม เอฟ พบว่า ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจตกต่ำได้ส่งผลกระทบต่อผู้สูงอายุ คือ ทำให้ลูกหลานมีเวลามาเยี่ยมเยียนน้อยลง ร้อยละ 38.21 ลูกหลานให้ความช่วยเหลือด้านการเงินลดลง ร้อยละ 22.2 และลูกหลานกลับมาขอความช่วยเหลือด้านการเงินเพิ่มขึ้น ร้อยละ 14.6 และสิ่งที่ผู้สูงอายุต้องการได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลมากที่สุดคือ การจัดสวัสดิการรักษายาฟรีแก่ผู้สูงอายุให้ทั่วถึงมากขึ้น ร้อยละ 31.1 และต้องการให้มีการผลักดันกองทุนผู้สูงอายุให้มีผลบังคับใช้โดยเร็วร้อยละ 20.1

สภาพปัญหาความยากจนและการขาดแคลนดังกล่าวได้มีส่วนสำคัญในการกำหนดงบประมาณรายจ่ายเพื่อการจัดบริการสวัสดิการสังคมของประเทศไทย โดยรัฐบาลในอดีตเลือกที่จะใช้จ่ายงบประมาณเพื่อสร้างหลักประกันด้านรายได้ให้แก่ประชาชนในทางอ้อม เช่น การสร้างหลักประกันเรื่องที่ดิน และการส่งเสริมให้มีการผลิตด้านอุตสาหกรรมขึ้นในประเทศ ซึ่งใช้งบประมาณน้อยกว่าการสร้างหลักประกันด้านรายได้ทางตรง ซึ่งจากการวิเคราะห์การใช้งบประมาณหมวดรายจ่ายด้านการประกันสังคมและสวัสดิการระหว่างปี 2533 – 2550 ของ มัทนา พานิชรัมย์และสมชาย สุขสิริเสรีกุล (2540) พบว่า รายจ่ายในหมวดนี้ต่อผลผลิต มวลรวมภายในประเทศมีเพียงร้อยละ 0.62 ซึ่งต่ำกว่าแบบแผนรายจ่ายของประเทศกำลังพัฒนา ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมใกล้เคียงกับประเทศไทย และพบว่างบประมาณที่รัฐต้องจ่ายด้านการประกันสังคมซึ่งเป็นบริการที่จัดให้แก่ผู้มีฐานะปานกลางถึงระดับดีมีการเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่รายจ่ายด้านสวัสดิการสังคมที่จัดให้แก่ผู้ยากจนมีการเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่ใส่ใจในการจัดสวัสดิการสังคมและความไม่เท่าเทียมกันในการกระจายบริการทางสังคมที่จัดขึ้นโดยรัฐ

โดยในส่วนของ การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุเพื่อรองรับปัญหาด้านเศรษฐกิจ รัฐบาลไทยได้จัดให้มีโครงการบำเหน็จ บำนาญแก่ข้าราชการที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปเมื่อออกจากราชการจะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ และถ้าทำงานตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไปจะมีสิทธิ ได้รับเงินบำนาญเมื่อออกจากราชการ

ในส่วนของลูกจ้างเอกชนสามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและได้รับเงินก่อนเมื่อออกจากงาน และนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ผู้ประกันตนในโครงการประกันสังคมจะได้รับประโยชน์ทดแทนในโครงการชราภาพ โดยต้องจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปและมีอายุครบ 55 ปี จึงจะมีสิทธิได้รับบำนาญเป็นรายเดือน

ในปัจจุบันสัดส่วนของผู้สูงอายุที่ได้รับประโยชน์จากโครงการดังกล่าวมีน้อยและยังคงอาศัยบุตรหลานเป็นแหล่งรายได้สำคัญ สำหรับผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้งและขาดผู้ดูแล รัฐให้การอุดหนุนด้วยโครงการเบี้ยยังชีพ

- ปัจจัยทางสังคม

ผลของความสำเร็จด้านนโยบายประชากรในประเทศไทยที่สามารถควบคุมอัตราการเพิ่มของประชากรได้ในระยะเวลาอันสั้นได้ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของ ประชากร โดยมีการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุในอัตราที่สูงและมากกว่าประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างมาก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อการใช้ทรัพยากรทั้งในด้านสังคมและสุขภาพของประเทศ โดยรวม นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมทางสังคมของประเทศ ที่ เดิมเคยเป็นสังคมชนบทที่มีความสัมพันธ์ระหว่างเครือญาติและชุมชนที่แน่นแฟ้น อันเป็นรากฐานสำคัญของหลักประกันส่วนบุคคลในยามเดือดร้อนและการดูแลเอาใจใส่ผู้พิการ เจ็บป่วย คนไม่มีงานทำ และผู้สูงอายุ ล้วนเป็นภาระรับผิดชอบของครอบครัวหรือชุมชน โดยไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายมารองรับ แต่เมื่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนเป็นอุตสาหกรรม การประกอบอาชีพ อุตสาหกรรมขยายตัวเข้าทดแทนอาชีพเกษตรกรรม ส่งผลให้เกิดการล่มสลายของวัฒนธรรมชนบทและการสูญเสียระบบสายสัมพันธ์ทางสังคมในชุมชน อันจะนำมาซึ่งความต้อความสามารถในการดำรงอยู่ของชุมชนและการพึ่งพาตนเอง

การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของประชากรวัยแรงงานเพื่อเข้ามาประกอบอาชีพอุตสาหกรรมที่กระจุกตัวอยู่ในเมืองใหญ่ของประเทศ ส่งผลให้ความสามารถในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนของตนเอง ลดลง ก่อให้เกิดปัญหาการขาดผู้อุปการะเลี้ยงดูแล ขาดการดูแลเอาใจใส่และการถูกทอดทิ้งในผู้สูงอายุ ดังสะท้อนให้เห็นจากภาวะความกังวลใจในผู้สูงอายุภายใต้ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ที่กังวลว่าจะถูกทอดทิ้งจากลูกหลานถึงร้อยละ 14.5 จากการสำรวจของศูนย์วิจัยกสิกรไทย ในปี 2541

บริการสวัสดิการสังคมที่จัดขึ้นเพื่อสนองตอบต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมดังกล่าวควร มุ่งเน้นการสร้างหลักประกันด้านการดำรงชีวิตให้แก่ผู้สูงอายุเพื่อให้ได้รับการดูแลตามสมควร เช่น บริการเยี่ยมเยียนตามบ้าน บริการสถานสงเคราะห์คนชราและบริการด้านการซ่อมแซม ที่อยู่อาศัย และสนับสนุนให้ชุมชนและครอบครัวมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดบริการที่สนองตอบต่อความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างถูกต้องและทันที่

ระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย

วิวัฒนาการของการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุเริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2496 แต่มีความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อ พ.ศ. 2525 หลังจากเข้าร่วมการประชุมสมัชชาผู้สูงอายุโลก มีองค์กรดำเนินงานด้านผู้สูงอายุเกิดขึ้นหลายองค์กร เช่น คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ สมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย สมาคมคลังปัญญาผู้สูงอายุ ศูนย์พัฒนาผู้ประกอบการผู้สูงอายุ และองค์กรเอกชนอีกมากมาย มีการจัดทำแผนระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุแห่งชาติ พ.ศ. 2525-2544 เป็นแผนแม่บทให้หน่วยงานต่างๆ มีนโยบายและแผนที่ชัดเจน มีการดำเนินงานในลักษณะเครือข่ายมากขึ้น ทั้งองค์กรช่วยเหลือผู้สูงอายุระหว่างประเทศและองค์กรภาครัฐ เช่น กรมอนามัยมีนโยบายในการสนับสนุนเครือข่ายการทำงานด้านผู้สูงอายุ นอกจากนี้ คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานผู้สูงอายุแห่งชาติดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีตัวแทนจากกระทรวงต่าง ๆ ร่วมเป็นคณะกรรมการ เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษา โดยเฉพาะสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีนายกรัฐมนตรีมาทำหน้าที่ประธาน แผนงานต่างๆ จึงได้รับการรับรอง และมีผลในการปฏิบัติ พ.ศ. 2542 เป็นปีสากลว่าด้วยผู้สูงอายุ มีการเรียกร้องและแสวงหาบริการมากขึ้นจากองค์กรเอกชนต่างๆ มีผลทำให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสหวิทยาการ รวมทั้งเกิดผลงานวิจัยด้านผู้สูงอายุอีกจำนวนมาก และที่สำคัญคือการสนับสนุนจากพรรคการเมือง 9 พรรค ทำให้ปรากฏปฏิญญาผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรมขึ้นมาหลังจากใช้ระยะเวลาค่อนข้างนาน (วรรณภา ศิริวัชรรัตน์, ผ่องพรรณ อรุณแสง, กัลยา พัฒนาศรี, เพ็ญจันทร์ เลิศรัตน์; และรัชมล คติการ. 2545) ในปี พ.ศ. 2545 มีการประกาศใช้แผนระยะยาว สำหรับผู้สูงอายุแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2565 ประกอบด้วยมาตรการที่มีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน พ.ศ. 2546 งานด้านผู้สูงอายุประสบความสำเร็จครั้งสำคัญ มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา 54 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีผลให้มีการออกกฎหมาย ประกาศ ระเบียบในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของกระทรวงและหน่วยงานต่างๆ อย่างกว้างขวาง

การริเริ่มระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศไทย

การจัดสวัสดิการสังคมในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 ยุคคือ ยุคระหว่าง พ.ศ. 2475-2499 ยุคต่อมาอยู่ในช่วง พ.ศ. 2500-2534 และยุคปัจจุบัน ตั้งแต่ พ.ศ. 2535 เป็นต้นมาด้วยเหตุที่สังคมไทยมีค่านิยมเรื่องของการมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเชื่อในเรื่องความกตัญญูและบาปบุญคุณโทษ ระบบสวัสดิการจึงถูกริเริ่มขึ้นมาโดยตั้งอยู่บนแนวคิดแบบ “บรรเทาปัญหา” (Residual Model of Social Welfare) โดยมีรัฐเป็นผู้ส่งความช่วยเหลือให้แก่ กลุ่มคนที่ต้องการความช่วยเหลือ กลุ่มคนที่พึ่งตนเองไม่ได้ ในปี พ.ศ. 2483 จึงได้มีการจัดตั้งกรมประชาสงเคราะห์ขึ้นมา เพื่อรับผิดชอบด้านการจัดสวัสดิการให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสต่างๆ รวมทั้ง ผู้สูงอายุด้วย ประชญาพื้นฐาน 3 ประการที่ใช้เป็นแนวในการจัดสวัสดิการสังคมได้แก่ แนวคิดด้านสิทธิมนุษยชน (human rights) แนวคิดว่าด้วยความต้องการขั้นพื้นฐาน (basic needs) และแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นธรรมในสังคม (social justice) (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2550) การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 และปรากฏอยู่ในกรอบการปฏิบัติงานของแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545-2564 ด้วย

แม้ว่าระบบสวัสดิการที่รัฐมอบให้จะช่วยทำให้ปัญหาของผู้สูงอายุได้รับการบรรเทา แต่ระบบสวัสดิการแบบบรรเทาปัญหานี้ ไม่ได้ช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเกิดความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเอง ความต้องการการสงเคราะห์จึงเพิ่มมากขึ้นจนรัฐเองก็ยากที่จะตอบสนองได้อย่างครอบคลุม อีกทั้งยังทำให้สังคมเกิดทัศนคติทางลบต่อกลุ่มผู้รับบริการ คือ การถูกมองว่าเป็นภาระของสังคม เป็นคนไร้ค่า ขาดศักดิ์ศรี (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2550b) ต่อมาสวัสดิการที่รัฐจัดให้จึงได้เปลี่ยนแนวคิด มาเป็นการลดการพึ่งพิงจากสถาบัน (Deinstitutionalization) สร้างความตระหนักถึงการพึ่งตนเอง และให้ความสำคัญกับปัจเจกชนว่ามีสิทธิเสรีภาพในการเลือกใช้บริการ แผนระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2565 จึงพัฒนาขึ้นบนพื้นฐานความเชื่อว่า ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคมและสมควรส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้ให้นานที่สุด ชุมชนและครอบครัวต้องเป็นหลักในการให้การดูแลแก่ผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่ง พา โดยรัฐเป็นผู้รับผิดชอบระบบบริการเสริม อย่างไรก็ตาม รูปแบบของการจัดบริการของรัฐในระยะหลังนี้ ก็ยังคงเน้นที่การให้ความช่วยเหลือในปัจจัยพื้นฐาน (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2543)

ระบบสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุไทยที่มีอยู่ในปัจจุบันจำแนกตามประเภทบริการ 3 ประเภท (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2549) สรุปได้ดังนี้

1. การประกันสังคม (Social Insurance)

การประกันสังคม (Social Insurance) เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต และคุ้มครองลูกจ้าง ปัญหาการขาดรายได้เมื่อเกษียณอายุการทำงาน สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้สูงอายุได้รับการเกื้อหนุนจากครอบครัวน้อยลง ปัญหาสุขภาพที่เรื้อรังส่งผลให้ตัวเลขค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลสูง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548) เหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจที่ผู้สูงอายุต้องเผชิญและอาจรุนแรงมากยิ่งขึ้น หากไม่มีการวางแผนเพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหา การสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งการออมเพื่อเกษียณอายุ มีความจำเป็นในสังคมไทย เนื่องจากสัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุสูงขึ้น มีอัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุ (สัดส่วนของจำนวนผู้สูงอายุต่อประชากรวัยแรงงาน) สูงขึ้น การเกื้อหนุนจากครอบครัวอาจลดลง การออมจึงมีความสำคัญสำหรับวัยเกษียณ ปัญหาของการออมเพื่อเกษียณอายุ คือ การออมครัวเรือนต่ำ ระหว่างปี พ.ศ.2536-2546 การออมภาคครัวเรือนของไทย ลดลงอย่างต่อเนื่อง และส่วนใหญ่เป็นการออมแบบบัญชีออมทรัพย์ จึงควรพัฒนาและส่งเสริมรูปแบบการออมแบบผูกพันในระยะยาวเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องเสถียรภาพของกองทุนประกันสังคม เนื่องจากระบบกองทุนเป็นการจ่ายเงินเข้ากองทุนโดยผู้ที่อยู่วัยทำงานและรัฐจ่ายเงินออกให้ผู้เกษียณอายุ โดยที่รัฐบาลไม่มีการเก็บเงินสะสมเพื่อเป็นกองทุน ดังนั้นเมื่อสัดส่วนและจำนวนผู้สูงอายุสูงขึ้น การจ่ายผลประโยชน์ให้กับผู้เกษียณจึงเพิ่มขึ้น คาดว่าปี พ.ศ. 2560 จะมีสถานะเงินสะสมติดลบ ปัญหาสุดท้ายของการออมเพื่อเกษียณอายุคือ ผู้สูงอายุที่ไม่มีหลักประกันเรื่องรายได้ เช่น แรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะแรงงานภาคเกษตรและแรงงานที่มีรายได้ต่ำ ไม่มีระบบการออมเพื่อเกษียณรองรับและไม่สามารถเข้าถึงการออมได้ (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2551)

ประเทศไทยมีระบบประกันสังคมที่ดีคือ มีเสาหลัก 5 ต้น (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2551) ได้แก่

1. Pillar Zero ระบบเบียร์ยังชีพ เป็นระบบประกันที่ไม่ต้องจ่ายสมทบ(Noncontributory pillar)
2. Pillar I ระบบบำนาญ/บำนาญข้าราชการ เป็นค่าตอบแทนที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่มานานหรือเกษียณอายุราชการ และกองทุนประกันสังคมรวมทั้งระบบประกันสังคมกรณีชราภาพ เป็นกองทุนที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประกันตนในกรณีว่างงาน เจ็บป่วย คลอดบุตร เสียชีวิต รวมทั้งชราภาพ เมื่อทำงานมาอายุครบ 55 ปี โดยเงินบำนาญชราภาพจ่ายเป็นรายเดือนตลอดชีวิต มีเกณฑ์ในการคำนวณตามระเบียบที่กำหนด และเงินบำนาญชราภาพจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว
3. Pillar II กองทุนบำนาญ/บำนาญข้าราชการ (กบข.) เป็นการส่งเสริมการออมของข้าราชการเพื่อวัยเกษียณอายุราชการ ให้กับข้าราชการที่สมัครใจเป็นสมาชิก และกองทุนบำนาญบำนาญแห่งชาติ เป็นกองทุนภาคบังคับที่กำหนดเงินสะสมแน่นอน ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ผลการประชุมสมัชชาผู้สูงอายุระดับชาติปี 2551 (คณะกรรมการจัดเวทีสมัชชาผู้สูงอายุปี 2551และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2551) ได้เสนอระบบบำนาญแห่งชาติเพื่อการพัฒนาต่อไป จุดอ่อนของกองทุนนี้คือ มุ่งส่งเสริมการออมเฉพาะแรงงานในระบบเท่านั้น ไม่ได้แก้ไขแรงงานนอกระบบหรือผู้ด้อยโอกาส

4. Pillar III กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) กองทุนรวมหุ้นระยะยาว (LTF) หรือระบบการออมผ่านบริษัทประกันแบบเงินได้ประจำ

5. Pillar IV ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า ที่รัฐรับผิดชอบค่าบริการด้านสุขภาพอย่างครอบคลุมทุกคน ตามเกณฑ์และขอบเขตที่กำหนด

อย่างไรก็ตามผลการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (วรวรรณ ชานุกต์ด้วยวิทย์ และคณะ. 2551) พบว่าระบบหลักประกันด้านรายได้สำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทยยังไม่เป็นแบบหลายชั้น (multi-pillar) อย่างถ้วนหน้า โดยมี 2 ลักษณะคือ

1) แบบเป็นระบบและมีกฎหมายรองรับ ได้แก่ ระบบบำนาญบำนาญข้าราชการ กองทุนบำนาญบำนาญข้าราชการ กองทุนประกันสังคม กองทุนครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ กองทุนหุ้นระยะยาว บริษัทประกันชีวิต และระบบเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

2) แบบไม่เป็นทางการ เป็นระบบสวัสดิการภาคประชาชน เช่น กลุ่มสัจจะวันละ 1 บาท อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ข้อดีคือ ชุมชนรับรู้ปัญหาที่แท้จริง ผู้สูงอายุที่มีความเดือดร้อนจริงจึงได้รับความช่วยเหลือตามความต้องการ ข้อด้อยคือ หากชุมชนไม่เข้มแข็งและผู้นำไม่มีคุณธรรม ระบบนี้อาจไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นแต่ไม่ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ผลการวิจัยเสนอแนะการสร้างหลักประกันด้านรายได้สำหรับผู้สูงอายุแบบถ้วนหน้า โดยใช้หลักการ 5 ประการคือ

- 1) ผู้สูงอายุไทยทุกคนมีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพ
- 2) การได้รับบำนาญต้องมีการออม
- 3) เป็นจำนวนเงินขั้นต่ำเพื่อการดำรงชีพและในอัตราคงที่
- 4) รัฐเริ่มทุนให้ 10,000 ล้านบาท (ปริมาณใกล้เคียงกับการจ่ายเบี้ยยังชีพ)
- 5) รัฐสนับสนุนเงิน 1 ใน 3 ของค่าใช้จ่ายบำนาญแต่ละปี ในทางปฏิบัติผลการวิจัยได้จำลองทางเลือกไว้ 3 แบบดังนี้

แบบที่ 1 จ่ายบำนาญให้ผู้สูงอายุคนละ 600 บาทต่อเดือน ซึ่งเป็นค่าอาหารขั้นต่ำตามเส้นความยากจน รัฐจะแบกรับภาระงบประมาณไม่เกิน 22,000 ล้านบาท

แบบที่ 2 เพิ่มบำนาญให้ผู้สูงอายุเป็นคนละ 900 บาทต่อเดือน จะครอบคลุมเรื่องที่อยู่อาศัย เสื้อผ้าและยารักษาโรค ภาระงบประมาณในอีก 40 ปีประมาณ 23,000-32,000 ล้านบาท

แบบที่ 3 เริ่มการออมตั้งแต่ 25 ปี จ่ายบำนาญให้ผู้สูงอายุคนละ 600 บาทต่อเดือน ซึ่งภาระงบประมาณเหมือนแบบที่ 1 ข้อด้อยของการชะลอการออมคือ เสถียรภาพทางการเงินของกองทุนจะลดลง เพราะอัตราการเกิดลดลงและอัตราการเพิ่มของจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้นตั้งนั้น ทางเลือกแบบที่ 1 และ 2 จึงมีความมั่นคงทางการเงินค่อนข้างสูง และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้รับบำนาญได้มากกว่า อย่างไรก็ตาม กองทุนทั้ง 2 แบบอาจประสบปัญหาการขาดดุลในอนาคตหากโครงสร้างประชากรยังดำเนินต่อไปเช่นในปัจจุบัน (วรวรรณ ชานุกต์ด้วยวิทย์; และคณะ. 2551)

• ระบบบำนาญแห่งชาติ

เป็นระบบที่การประชุมสมัชชาผู้สูงอายุเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2551 เสนอต่อรัฐบาล เนื่องจากปัจจุบันระบบบำนาญในประเทศไทย เป็นระบบบำนาญบนพื้นฐานอาชีพ ครอบคลุมบุคคลบางกลุ่มเท่านั้น เช่น สมาชิกกองทุนประกันสังคมลูกจ้างเอกชน ครูเอกชน พนักงานรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นและส่วนกลาง ซึ่งยังมีประชาชนมากกว่า 30 ล้านคน ที่ยังไม่มีหลักประกันรายได้ในยามสูงอายุ (วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์; และคณะ. 2551) จึงควรจัดระบบบำนาญสำหรับบุคคลกลุ่มนี้ ซึ่งการจัดการกับระบบที่ใหญ่เช่นนี้ รัฐบาลควรเข้ามาดำเนินการ ระบบบำนาญเพื่อผู้สูงอายุไทยไม่ใช้การให้เงินเปล่าๆ แต่ให้ทุกคนมีโอกาสเป็นสมาชิกร่วมออม ผู้ที่อายุน้อยอยู่ในระบบนาน ก็จะจ่ายน้อย และเงินบำนาญที่จะได้รับก็ขึ้นกับระยะเวลาที่อยู่ในระบบ ระบบบำนาญแห่งชาติอาจดำเนินการใน 2 ลักษณะแบบแรก ผู้รับบำนาญไม่ต้องสมทบร่วม เป็นระบบการให้เบี้ยยังชีพที่ขยายไปสู่ผู้สูงอายุทุกคนข้อดีคือเป็นการต่อยอดจากระบบเดิมที่มีอยู่แล้ว ข้อเสียคือไม่ส่งเสริมการออมและเป็นภาระหนักทางงบประมาณของประเทศ สำหรับความเป็นไปได้และความยั่งยืนของระบบบำนาญแบบนี้ยังต้องพิจารณาอีกมาก สำหรับระบบบำนาญอีกแบบหนึ่งเป็นแบบที่ผู้รับบำนาญต้องสมทบร่วมจึงเกี่ยวข้องกับ การออมและศักยภาพของประเทศในระยะยาว ทั้งนี้ประเด็นที่ต้องคำนึงถึงคือ

1) การมีส่วนร่วมในการออม ว่าเป็นแบบภาคบังคับหรือภาคสมัครใจ

2) ความครอบคลุม ว่ายึดฐานอาชีพหรือฐานพื้นที่ หรือเป็นระบบถ้วนหน้าทุกคน หรืออาจเป็นระบบเกื้อกูลระหว่างรุ่นที่คนวัยทำงานจ่ายเงินสำหรับช่วยเหลือผู้สูงอายุ ข้อดีของการสร้างระบบบำนาญรายอาชีพคือการบริหารจัดการภายในกลุ่มอาชีพทำได้สะดวก แต่จะมีปัญหาการเกิดกองทุนย่อยมากมายเมื่อมีการเปลี่ยนอาชีพ และไม่ครอบคลุมคนที่ไม่มียาชีพ เมื่อเทียบกับกองทุนรายพื้นที่ที่ จะปิดช่องว่างนี้ได้ แต่กองทุนรายพื้นที่ก็เป็นกองทุนขนาดเล็กที่บริหารจัดการให้เกิดผลประโยชน์ได้ยาก อีกทั้งความหลากหลายของกฎกติกาสำหรับพื้นที่ที่แตกต่างกัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราเวศม์ สุวรรณระดา นักเศรษฐศาสตร์เสนอว่าควรใช้ระบบผสมผสานทั้ง 2 แบบเป็น แบบกึ่งสะสมทรัพย์ โดยให้ผู้รับบำนาญเข้ามาออมระยะหนึ่ง กำหนดระยะเวลาที่ออม แล้วจึงรับบำนาญเมื่อถึงอายุที่กำหนด (มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ. 2550) ระบบบำนาญของประเทศไทยจะพึงพามาซึ่งรายได้จากประชากรที่ทำงานในระบบเช่นประเทศที่พัฒนาแล้วไม่ได้ เพราะแรงงานนอกระบบในประเทศไทยมีสัดส่วนที่มากกว่าจึงควรมีระบบการออมจากประชากรวัยทำงานทุกคน ระบบบำนาญแห่งชาติเป็นทางเลือกใหม่ของการคลังเพื่อสังคม ที่ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณผ่านองค์กรภาคประชาชน เป็นการใช้จ่ายแข็งของภาครัฐในการกำกับดูแลด้วยระเบียบ และจุดแข็งของภาคประชาคมคือการอยู่ในพื้นที่รับทราบข้อมูลที่แท้จริงของประชาชน และต้นทุนในการบริหารจัดการต่ำ ทั้งนี้ต้องเสริมศักยภาพขององค์กรในชุมชน เช่น การจัดเก็บข้อมูล ระบบการทำบัญชี รวมทั้งการบริหารเงินแนวทางการบริหารกองทุนบำนาญแห่งชาติ ภาครัฐจัดตั้งกองทุนเป็นองค์กรใหม่และเป็นนิติบุคคล มีระเบียบที่ชัดเจน มีผู้บริหารกองทุนมืออาชีพและดำเนินงานอย่างโปร่งใส ภาครัฐควรสนับสนุนงบประมาณ 1 ใน 3 ของบำนาญแต่ละปี (วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์; และคณะ. 2551) หากผู้รับบำนาญร่วมออมร้อยละ 3 และ

ภาครัฐสมทบอีกร้อยละ 3 จะทำให้กองทุนมีปริมาณสูงในส่วนของ การออม ผู้รับผิดชอบการออมคือองค์กรที่ประชาชนทำงานอยู่ สำหรับแรงงานนอกระบบอาจมีระบบการออมผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะเข้าถึงประชาชนได้อย่างครอบคลุม ศักยภาพในการติดตามมีประสิทธิภาพมากกว่า ส่วนกลาง การบริหารกองทุนตามแนวทางดังกล่าว มีความเป็นไปได้สูงกว่าและดีกว่าการบริหารโดยส่วนกลาง ทั้งนี้ยังจำเป็นต้องศึกษาในรายละเอียดต่อไป (วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์; และคณะ. 2551) ประเด็นหนึ่งที่ควรคำนึงถึงคือศักยภาพการออมของประชาชน การศึกษาของ ศุภวัฒน์กร วงศธนุส (มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ. 2550) พบว่าประชาชนกลุ่มวัยแรงงานร้อยละ 60 ระบุว่าไม่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ เห็นด้วยที่จะเป็นสมาชิกกองทุน และมีศักยภาพในการออมเพื่ออนาคต โดยร้อยละ 77 มีความพร้อมที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุน แต่ขาดการกระตุ้นจากภาครัฐ จะเห็นว่าโดยภาพรวม ระบบบำนาญแห่งชาติมีความเป็นไปได้ทางสังคมและทางเศรษฐกิจ แต่ความเป็นไปได้ทางการเมืองยังไม่แน่นอน

• กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)

เป็นการส่งเสริมการออมของข้าราชการเพื่อวัยเกษียณอายุราชการ ให้กับข้าราชการที่สมัครใจเป็นสมาชิก และกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ เป็นกองทุนภาคบังคับที่กำหนดเงินสะสมแน่นอนที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ผลการประชุมสมัชชาผู้สูงอายุระดับชาติปี 2551 (คณะกรรมการจัดเวทีสมัชชาผู้สูงอายุปี 2551 และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2551) ได้เสนอระบบบำนาญแห่งชาติเพื่อการพัฒนาว่าจุดอ่อนของกองทุนนี้คือ มุ่งส่งเสริมการออมเฉพาะแรงงานในระบบเท่านั้น ไม่ได้แก้ไขแรงงานนอกระบบหรือผู้ด้อยโอกาส

• กองทุนผู้สูงอายุ

จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุพ.ศ. 2546 หน่วยงานหลักที่ดูแลกองทุนนี้คือ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ วัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อคุ้มครอง ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของผู้สูงอายุและองค์กรที่ผู้สูงอายุรวมตัวกัน คือ ให้เงินอุดหนุนโครงการต่างๆที่ดำเนินงานโดยกลุ่มของผู้สูงอายุในลักษณะต่างๆ ให้กู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพ ช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ขาดแคลนและเดือดร้อน รวมทั้งเรื่องอื่นๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 กองทุนนี้ได้รับงบประมาณ 30 ล้านบาท และจำนวนเงินที่ให้การสนับสนุนอยู่ระหว่าง 50,000-300,000 บาท โดยโครงการต้องมีเป้าหมายชัดเจน มีภาคีหลายภาคส่วนร่วมดำเนินงาน เป็นโครงการใหม่ของภาครัฐ เป็นโครงการขององค์กรผู้สูงอายุที่ไม่ได้รับทุนสนับสนุนหรือได้รับแต่ไม่เพียงพอ (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ, 2551) กองทุนผู้สูงอายุเป็นกองทุนที่เพิ่งเกิดขึ้นกิจกรรมที่สนับสนุนโดยกองทุนนี้จึงยังมีค่อนข้างน้อย (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. 2550)

• การขยายกำหนดอายุเกษียณ

เป็นการใช้ศักยภาพของผู้สูงอายุให้เกิดประโยชน์ การที่ยังสามารถทำงานอันเป็นประโยชน์ได้นั้น นอกจากจะเป็นการเสริมความมั่นคงทางรายได้แล้วยังมีผลต่อสุขภาพจิตด้วย ผลการศึกษาผลกระทบของการขยายกำหนดอายุเกษียณต่อโครงสร้างตลาดแรงงาน ต่อเงินออมของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ และต่อค่าใช้จ่ายภาครัฐ (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2551) พบว่าการขยายกำหนดอายุเกษียณมีผลทำให้กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพมีความมั่นคงทางการเงินมากขึ้น ส่วนผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเด่นชัดคือผลต่อการจ้างงานภาครัฐ เพราะจะทำให้ภาครัฐลดจำนวนการรับข้าราชการใหม่เท่ากับจำนวนผู้ที่ชะลอการเกษียณ ซึ่งจะทำให้รัฐสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านบำเหน็จบำนาญได้ 31.7 พันล้านบาท ในช่วง 5 ปี ผลกระทบต่อลูกจ้างเอกชน (นอกภาคเกษตร) นั้นพบว่ามีน้อยมาก ส่วนผลกระทบต่อกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการพบว่า การชะลอการเกษียณอายุของข้าราชการจะช่วยชะลอการออกจากกองทุน แต่ไม่มีผลต่อความมั่นคงของกองทุน และการบริหารกองทุนของข้าราชการที่เป็นแบบบัญชีออมทรัพย์ของแต่ละคนจะช่วยให้กองทุนมีกระแสเงินเพิ่มขึ้น 16,700 ล้านบาท ในช่วงปี พ.ศ. 2551-2555

• กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การส่งเสริมการออมเพื่อให้ลูกจ้างมีเงินใช้หลังเกษียณอายุการทำงานเป็นการจัดสวัสดิการอีกรูปแบบหนึ่ง ที่จัดให้กับประชาชนตั้งแต่ก่อนเข้าวัยสูงอายุ เป็นระบบสวัสดิการที่มีผลระยะยาวเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ เป็นสวัสดิการสำคัญที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างที่สมัครใจเข้าร่วมเป็นสมาชิก จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ที่มีหน่วยงานของรัฐคือสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ทำหน้าที่กำกับดูแลในฐานะนายทะเบียน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงานได้ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดระบบสวัสดิการนี้ให้แก่ลูกจ้าง นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานจัดตั้ง “กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน” ในลักษณะสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานกักเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เป็นการแก้ไขการกักเงินนอกระบบ หรือการไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกันในการกักเงินจากธนาคารพาณิชย์ กองทุนนี้เป็นเงินทุนหมุนเวียนตามพระราชบัญญัติเงินคงคลัง พ.ศ. 2491 สำหรับการปลูกฝังการใช้จ่ายเงินอย่างเหมาะสม ป้องกันการเป็นหนี้ กรมสวัสดิการฯ ได้จัดอบรมวิทยากรหลักสูตรการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และถ่ายทอดความรู้สู่ผู้ใช้แรงงานทุกระดับได้

• โครงการสัจจะวันละ 1 บาท

เป็นกองทุนการออมชุมชนที่ให้ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ ประกอบด้วย 2 กลไกหลักคือ กลไกชุมชน และกลไกอาชีพ กลไกชุมชนเป็นความพยายามแก้ไขปัญหาการเงินของสมาชิกในชุมชน ด้วยการตั้งกองทุนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพึ่งพาตนเองและสามารถครอบคลุมกลุ่มสมาชิกเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง ซึ่งนับว่าเป็นจุดแข็งของการออมเพื่อการเกษียณอายุการทำงานของแรงงานนอกระบบ(สถาบันพัฒนาสยาม. 2549)(อ้างใน มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2551) โครงการสัจจะวันละ 1 บาท เป็นสวัสดิการภาคประชาชนที่ริเริ่มโดยดร. ครูชบ ยอดแก้ว เป็นการพัฒนาระบบออมทรัพย์แบบยืดหยุ่นคิดไม่นำเงินจากรายรับมาออมแต่นำเงินที่ลดจากรายจ่ายวันละ 1 บาทมาออม ผลกำไรที่เกิดขึ้นจากการบริหารเงินออมของสมาชิกจำนวนร้อยละ 50 นำมาปันผลตามหุ้น และอีกร้อยละ 50 นำมาจัดสวัสดิการให้สมาชิกโดยไม่ให้ตามมูลค่าของหุ้น แต่ให้ตามคุณค่าของคน ใช้ความมีสัจจะเป็นตัววัด ระบบการจัดสวัสดิการใช้ฐานคิดแบบพึ่งพาตนเองและช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งเป็นการให้อย่างมีคุณค่าและรับอย่างมีศักดิ์ศรี และยังคงอยู่บนพื้นฐานครบวงจรชีวิต คือ

“เกิด” ให้เงินทำขวัญลูกและช่วยเหลือค่าโรงพยาบาลในการคลอด

“แก่” จ่ายบำนาญให้กับสมาชิกอายุ 60 ปีโดยคำนวณจำนวนเงินตามระยะเวลาของการมีสัจจะ

“เจ็บ” ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลเมื่อนอนป่วยในโรงพยาบาล

“ตาย” ช่วยเหลือค่าทำศพ จำนวนเงินคำนวณตามระยะเวลาของการมีสัจจะเช่นกัน

“ทุนการศึกษา” ยืมกองทุนร้อยละ 30

“คนด้อยโอกาส” กองทุนจะจ่ายให้เพื่อนำไปฝากสัจจะ

“สวัสดิการคนทำงาน” จ่ายให้คนทำหน้าที่บริหารจัดการเงินทุนคนละ 130 บาทต่อวัน

“สวัสดิการเงินกู้” หากสมาชิกมีเงินกู้และเสียชีวิต กองทุนจะจ่ายให้แต่ไม่เกิน 30,000 บาท

“สวัสดิการเงินฝาก” เสียชีวิตจ่ายให้ร้อยละ 50 แต่ไม่เกิน 15,000บาท (ชบ ยอดแก้ว.

ม.ป.ป.) โครงการนี้ได้รับการสนับสนุนขยายผลให้ครอบคลุมจังหวัดสงขลาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ และภาคประชาชน และได้รับการกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสงขลาเพื่อการแก้ไขความยากจนอย่างยั่งยืน ซึ่งในปัจจุบันพบว่า มีกองทุนสัจจะวันละ 1 บาทกระจายทั่วประเทศมากขึ้นโครงการสัจจะวันละ 1 บาทมีจุดแข็งที่เป็นการระดมทุนทางสังคมและส่งเสริมกิจกรรมทางสังคม เช่น การสร้างรายได้ และการสร้างประโยชน์สาธารณะต่างๆ (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. 2550) นอกจากนี้ โครงการสัจจะวันละ 1 บาท ยังเป็นการออมแบบสมัครใจที่เน้นช่วยเหลือสมาชิกแบบให้ “ยืม” เงิน ซึ่งไม่เสียดอกเบี้ย แทนการให้ “กู้” ที่ต้องเสียดอกเบี้ย เป็นระบบที่ช่วยแก้ปัญหาสมาชิกได้อย่างยั่งยืน การออมจากการลดรายจ่ายเป็นการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตที่สอดคล้องตามแนวพระราชดำริ “เศรษฐกิจพอเพียง” ที่ต้องการช่วยให้ประชาชนลดการใช้จ่ายเรื่องอบายมุขต่างๆมาเป็นเงินออม และเน้นการออมเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์จาก

กองทุนไปช่วยเหลือผู้อื่นที่อยู่ในฐานะที่ต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งเป็นการออมที่ส่งเสริมคุณธรรมของประชาชนไปด้วยในตัว การออมที่เหมาะสมจึงควรเป็นเพียงวันละ 1 บาท ไม่ควรมากกว่านี้ เพื่อป้องกันระบบการออมเพื่อหวังผลกำไร ซึ่งไม่ได้ส่งเสริมคุณธรรมของประชาชนแต่อย่างใด ผลการสัมภาษณ์ ครูชบ ยอดแก้ว ประธานโครงการและประธานสถาบันพัฒนาองค์กรการเงินและสวัสดิการชุมชนแห่งชาติ (พอ.สช.) พบว่า โครงการนี้จะวันละ 1 บาทเกิดจากแนวคิดของครูชบในขณะเป็นครูโรงเรียนรัฐบาลที่ต้องการให้ประชาชนมีบ้านอายุในวัยสูงอายุเช่นเดียวกับข้าราชการ โดยมีหลักการลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นในแต่ละวันเพียงเล็กน้อยไม่ให้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต เพื่อมาออมไว้สำหรับใช้ประโยชน์ในช่วงเวลาต่างๆของชีวิตที่มีความจำเป็นต้องใช้เงินเพิ่มขึ้น เช่น คลอดบุตร เจ็บป่วย ชราภาพ และเสียชีวิต ทำให้ประชาชนเห็นประโยชน์ ในขณะเดียวกันก็นำหลักการนี้จะมาใช้สนับสนุนการออม หากสมาชิกขาดการส่งเงินแม้แต่ครั้งเดียว ก็จะถูกตัดออกจากการเป็นสมาชิกทันที เป็นการฝึกความซื่อสัตย์ ข่มใจตนเอง อดทนอดกลั้น และอดออม ตลอดจนละวางความชั่ว ความทุจริต เป็นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของคนในชุมชนไปด้วยในตัว นอกจากนี้ ยังเน้นการช่วยเหลือผู้อื่นโดยการนำเงินครึ่งหนึ่งจากกองทุนมาจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก เป็นการแบ่งปันให้ผู้ที่เดือดร้อน โดยไม่เน้นการแสวงหาผลประโยชน์จากกองทุน ไม่เปิดให้สมาชิกส่งเงินเข้ากองทุนมากกว่าวันละ 1 บาทเพื่อรับเงินปันผลเพิ่มขึ้นเหมือนระบบออมทรัพย์ที่สมาชิกมุ่งเข้ามาแสวงหาผลกำไรใส่ตนเองรวมทั้งพยายามแก้ไขปัญหาหนี้สินให้สมาชิกโดยการให้ “ยืม” (ไม่เสียดอกเบี้ย) แทนการให้ “กู้” (เสียดอกเบี้ย) ซึ่งเชื่อว่าเป็นการปลดหนี้ได้อย่างยั่งยืน เพราะคนที่เป็นหนี้คือผู้ที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย หากต้องการรายได้เพิ่มเติมมาเพื่อชำระดอกเบี้ยก็จะเป็นการช่วยปลดหนี้ที่แท้จริงเรื่องระบบบริหารกองทุน หัวหน้ากลุ่มย่อยระดับหมู่บ้านที่เป็นผู้บริหารจัดการกองทุนเป็นคนในพื้นที่ที่สมาชิกร่วมกันเลือกขึ้นมา ดังนั้น จึงไม่เป็นปัญหาในเรื่องของความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ในความสามารถ การบริหารกองทุนก็เป็นไปอย่างโปร่งใสทุกคนไม่ว่ารวยหรือจนจะได้รับสวัสดิการเหมือนกันทุกประการ เพราะจ่ายเงินเข้ากองทุนเท่ากันคือวันละ 1 บาท การดำเนินงานก็มีสมุดบัญชีที่ชัดเจน สามารถให้สมาชิกตรวจสอบได้หัวหน้ากลุ่มย่อยระดับหมู่บ้านจะต้องนำเสนอรายงานบัญชีของตน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานต่อที่ประชุมกลุ่มใหญ่ทุกเดือน กลยุทธ์ที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการบริหารกองทุนคือ การไม่รับเงินบริจาคจากแหล่งอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อการบริหารกองทุน นอกจากเงินสนับสนุนจากภาครัฐที่เข้ามาอย่างเป็นระบบ

ครูชบมีข้อเสนอแนะว่า ภาครัฐไม่ควรเข้ามาเริ่มดำเนินการ เพราะอาจไม่ประสบผลสำเร็จ มีตัวอย่างความล้มเหลวของโครงการหลายโครงการที่ก่อตั้งและดำเนินงานโดยภาครัฐ เมื่อนโยบายเปลี่ยนไปโครงการก็หยุดชะงัก โดยกล่าวว่า

“ถ้าราชการทำ จะทำให้คนไม่พร้อมที่จะทำ แต่เกรงใจราชการก็ต้องทำ
ถ้าเกิดข้าราชการคนนี้ย้าย มันก็ล้มได้ เลิกได้ เพราะไม่ได้ทำด้วยใจ
ถ้าให้ประชาชนทำเอง ประชาชนทำด้วยใจ พอทำด้วยใจ ใครย้ายมาก็ไม่เกี่ยว
เพราะเป็นเรื่องของเรา ไม่ใช่เรื่องของราชการ ราชการมีหน้าที่สนับสนุน”

ครูชบยังเสนอแนะอีกว่าการออมควรเริ่มออมตั้งแต่วัยต้นๆ เพื่อให้รู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต มีสุขภาพจิตดี ซึ่งจะนำไปสู่การมีสุขภาพกายที่แข็งแรงด้วย กรณีการ สุขเกษม และสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2548) ศึกษารูปแบบเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชน พบว่าเครือข่ายที่สร้างรายได้ให้ชุมชนแบ่งเป็น 3 ประเภทคือเครือข่ายทางการเงิน เครือข่ายทางด้านธุรกิจ และเครือข่ายทางด้านสังคม ซึ่งแตกต่างกันที่การมุ่งเน้นรายได้ ทั้งนี้เครือข่ายทางการเงินมีจำนวนกลุ่มและจำนวนสมาชิกเข้าร่วมมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายระดับหมู่บ้าน นอกจากนี้ ยังพบว่าแกนนำของเครือข่ายทางการเงินมีความสามารถเด่นทางด้านการบริหารจัดการ การชักจูงกลุ่มสมาชิก มากกว่าเครือข่ายอื่นๆ ข้อดีของการทำงานเป็นเครือข่ายคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกของเครือข่ายช่วยลดต้นทุนในการบริหารจัดการ การประสานงานกันทำให้การดำเนินงานรวดเร็ว การร่วมกันทำงานก่อให้เกิดพลัง เกิดแนวคิดหลากหลาย นำไปสู่การพึ่งตนเองได้ รวมทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้ไปสู่กลุ่มอื่นที่ยังไม่เข้มแข็งได้อีกด้วย โดยภาพรวมเครือข่ายจะช่วยแก้ไขปัญหาความยากจน ส่งเสริมและสร้างอาชีพกระจายรายได้ เกิดระบบสวัสดิการชุมชนและลดปัญหาพ่อค้าคนกลาง ปัญหาของการทำงานแบบเครือข่าย ได้แก่ การแบ่งปันทรัพยากรและความขัดแย้งในการจัดกิจกรรม และเครือข่ายทางการเงินมักมีปัญหาในการหาคนมารับผิดชอบ เพราะเป็น

ภาระหนักที่ทำงานกับเงิน ความไม่ไว้วางใจกัน การผันแปรทางการเมือง ผู้นำไม่มีความพร้อมขาดทักษะ และขาดองค์การรองรับสถานภาพเครือข่าย ส ๓ ปัจจัยเอื้อแห่งความสำเร็จ คือ ความสามารถของผู้นำในการสร้างความนิยมในหมู่สมาชิก โดยที่เพศ อายุ และการศึกษาของผู้นำไม่มีผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเครือข่ายขึ้นอยู่กับได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐ การสนับสนุนของนักการเมือง การมีองค์กรเอกชนเข้ามาเกี่ยวข้อง การมีแหล่งทุนสนับสนุน และการมีสภาพสังคมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาเครือข่าย เป็นที่น่าสังเกตว่าเครือข่ายที่เริ่มต้นจากภาครัฐมักไม่ยั่งยืน การรวมตัวกันของเครือข่ายมักไม่เหนียวแน่น ผลการวิจัยนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่ารัฐควรส่งเสริมการรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย พัฒนาศักยภาพของแกนนำ สร้างบรรยากาศทางการเมืองให้องค์กรเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนเครือข่าย จัดตั้งหน่วยงานพัฒนาและดูแลเครือข่ายชุมชน ให้การสนับสนุนด้านสถานที่ทำงานของเครือข่าย และกำหนดการส่งเสริมเครือข่ายไว้ในแผนการพัฒนาของจังหวัด

2. การช่วยเหลือสาธารณะ (Public Assistance)

เป็นการสงเคราะห์แบบให้เปล่าสำหรับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ เพราะช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ด้อยโอกาสทางสังคมและไร้ที่พึ่ง รูปแบบของสวัสดิการที่มีอยู่คือ

• เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

เป็นการจ่ายเงินแบบให้เปล่าตามระเบียบของกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุและครอบครัวในชุมชน พ.ศ. 2536 สำหรับผู้สูงอายุที่ยากไร้และประสงค์จะอยู่บ้านของตนเอง ปัจจุบันจ่ายให้รายละ 500 บาทต่อเดือนต่อคน และถ่ายโอนความรับผิดชอบให้องค์กรบริหารส่วนตำบล ในปี พ.ศ. 2550 มีผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพจำนวน 1.76 ล้านคน เป็นเงินรวม 10,579 ล้านบาท การพยากรณ์รายจ่ายด้านเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุพบว่า ในอีก 15 ปีข้างหน้ารายจ่ายส่วนนี้จะสูงขึ้นเป็นประมาณ 25,000 ล้านบาท (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน. 2551) แม้ว่าการสงเคราะห์ด้วยเบี้ยยังชีพจะไม่สอดคล้องกับแนวคิดการส่งเสริมการพึ่งตนเอง อีกทั้งยังเป็นภาระหนักของรัฐบาลที่มีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้น แต่บุคคลหลายฝ่ายมีความเห็นว่าเป็นความช่วยเหลือที่ยังจำเป็นสำหรับผู้สูงอายุที่เดือดร้อน แม้เงินจะไม่มากสำหรับแต่ละคน แต่ก็ช่วยลดการพึ่งพาลูกหลานลงได้บ้าง ผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งจึงรู้สึกว่ามีศักดิ์ศรีมากขึ้น

• กองทุนดูแลผู้สูงอายุที่ขาดที่พึ่ง

โดยสำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุเป็นโครงการที่ดำเนินการเพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ขาดที่พึ่งใน 3 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุกรณีเดือนร้อนจากการถูกทารุณกรรม ถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย และถูกทอดทิ้ง (รายละ 500 บาท อ้างอิงจากเอกสารเผยแพร่ ปี 2549) การสนับสนุนการจัดการงานศพผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจน (รายละ 2,000 บาท) และการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความเดือนร้อนเรื่องที่พักอาศัย อาหาร และเครื่องนุ่งห่ม (รายละ 2,000 บาท)(สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. 2549)

3. การบริการสังคม (Social Services)

เป็นระบบบริการที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของประชาชนประกอบด้วยบริการด้านต่างๆ 4 ด้าน ดังนี้

ด้านสุขภาพอนามัย ประกอบด้วย

• หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

ถือเป็น "สิทธิ" ขั้นพื้นฐานของประชาชนที่รัฐมอบให้เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันให้ประชาชนทุกคน สามารถเข้าถึงบริการทางด้านสุขภาพได้ตามความจำเป็น โดยขอขยายการให้บริการครอบคลุมด้านการตรวจสุขภาพ การรักษาพยาบาล และการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ดำเนินงานโดยสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ในปี พ.ศ. 2549 เพื่อให้ประชาชนในทุกพื้นที่ได้รับหลักประกันสุขภาพที่เหมาะสมกับความต้องการในแต่ละท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการสนับสนุนให้เป็นผู้ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต

ในระดับท้องถิ่น โดยมีสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย ร่วมมือกันให้การสนับสนุนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (คือองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล) ได้บริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. 2550) บริการเชิงรุกของ สปสช. รูปแบบหนึ่งคือการจัดสรรงบประมาณให้ “กองทุนตำบล” เพื่อให้ผู้สูงอายุที่รวมตัวกันในลักษณะชมรมขอทุนสนับสนุนไปทำโครงการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

• การบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) นำไปสู่ประกาศกระทรวงสาธารณสุข ให้จัดช่องทางเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุแยกจากผู้รับบริการทั่วไป ในแผนกผู้ป่วยนอก (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548) ในทางปฏิบัติ การจัดช่องทางด่วนหรือช่องทางสีเขียวสำหรับผู้สูงอายุ มีปัญหาในการปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยเฉพาะสถานพยาบาลหรือในแผนกที่มีผู้ป่วยสูงอายุจำนวนมาก เนื่องจากจำนวนผู้ป่วยสูงอายุที่มากแต่กลับต้องมาเข้ารับบริการที่จำกัดในการช่องทางด่วนเพียงช่องเดียว ซึ่งบางแห่งหากบริหารจัดการไม่ดี อาจทำให้ต้องใช้เวลาในการรอรับบริการนานมากกว่าเดิม การจัดช่องทางด่วนสำหรับผู้สูงอายุจึงเหมาะสำหรับแผนกที่มีผู้ป่วยสูงอายุจำนวนไม่มากเท่านั้น

• โรงพยาบาลตำบล

เป็นโครงการดูแลสุขภาพที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการจัดการระบบประกันสุขภาพระดับตำบล ในรูปแบบของกองทุนสุขภาพชุมชน บนพื้นฐานแนวคิด “หุ้นส่วนการดูแล” ที่ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ประชาชนในพื้นที่ สถานบริการสุขภาพ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางของพระราชบัญญัติประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มาตรา 13(3) มาตรา 18(8) มาตรา 47 และมาตรา 48(4) ที่กำหนดให้สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติสนับสนุนองค์กรที่ดำเนินงานโดยไม่หวังผลกำไรบริหารกองทุนในท้องถิ่นได้ (อรจิตต์ บำรุงสกุลสวัสดิ์, ชนาทิพย์ มารมย์ และกฤดาณูชลี เพ็ญภาค, 2550) ตัวอย่างได้แก่ “โรงพยาบาล 2 บาท” ตำบลบุงคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ และโรงพยาบาลตำบลศรีฐาน อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร ระดมทุนจากประชาชนคนละ 2 บาทต่อเดือน หรือ 24 บาทต่อปี และได้รับการสนับสนุนจากสถานบริการสุขภาพตำบล บุคลากรและงบประมาณ ประกอบกับอบต.สามารถสนับสนุนงบประมาณโรงพยาบาลชุมชนที่จัดว่าเป็นหน่วยงานของภาครัฐได้โดยไม่ขัดกับระเบียบ เพราะสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมผ่านช่องทางกองทุนสุขภาพชุมชน กิจกรรมบริการสุขภาพของกองทุน ได้แก่ การสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาโรคและการส่งต่อเพื่อการรักษา นอกจากนี้ ยังเสริมศักยภาพของสถานี

อนามัยที่เพิ่มบทบาทเป็นโรงพยาบาลชุมชน ด้วยการให้ทุนการศึกษาแก่ลูกหลานของประชาชนในพื้นที่เพื่อเรียนการพยาบาลและกลับมาทำงานที่โรงพยาบาลตำบลนั้น หากการบริหารงานของกองทุนในลักษณะนี้ดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง จะเป็นช่องทางหนึ่งที่จะสนับสนุนการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในอนาคต (วณิ ปิ่นประทีป; และคณะ. 2550a; วณิ ปิ่นประทีป; และคณะ. 2550b)

• การดูแลที่บ้าน (Home Care)

เป็นบริการสุขภาพที่จัดว่าเป็นสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุรูปแบบหนึ่ง เพราะผู้สูงอายุที่มีอายุมาก ๆ มักมีภาวะพึ่งพาและมีโรคเรื้อรังจำเป็นต้องได้รับการเยี่ยมบ้านจากพยาบาลและทีมสหวิทยาการ ซึ่งต้องมีความชำนาญทางคลินิก ประกอบกับมีทักษะในการบริหารจัดการและทักษะทางสังคม เพื่อให้บริการที่สอดคล้องกับภาวะสุขภาพของผู้ใช้บริการภายในบริบทของครอบครัว ข้อดีของการเยี่ยมบ้าน คือ เหมาะสำหรับผู้สูงอายุที่อาการไม่รุนแรงและไม่สะดวกในการเดินทางมาตรวจรักษาที่โรงพยาบาลเป็นการลดค่าเดินทางของผู้ใช้บริการ และผู้สูงอายุส่วนมากพึงพอใจที่จะรับการรักษายาที่บ้าน อันเป็นผลดีต่อการหายของโรคด้วย นอกจากนี้ บทบาทของพยาบาลในการเป็นผู้มาเยี่ยมผู้สูงอายุและครอบครัวอยู่ในฐานะเจ้าบ้าน จะรู้สึกเป็นผู้มีอำนาจ พยาบาลสามารถใช้สถานการณ์เช่นนี้ส่งเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้ให้บริการและครอบครัวได้ พยาบาลที่เยี่ยมบ้านสามารถนำข้อมูลข่าวสารไปให้ผู้ให้บริการและชุมชนได้ ในขณะเดียวกันเป็นโอกาสที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพ ความสามารถของผู้ให้บริการและชุมชน รวมถึงแหล่งทรัพยากรของชุมชนด้วย ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถของผู้ให้บริการ ครอบครัวและชุมชนในการแก้ปัญหาต่างๆ (สุภาณี อ่อนชื่นจิตร; และฤทัยพร ตรีตรง. 2549)รูปแบบใหม่ของการดูแลสุขภาพที่บ้าน ประกอบด้วย 4 ระยะคือ 1) ระยะเตรียมเป็นการเตรียมวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยตั้งแต่อยู่ในโรงพยาบาล 2) ระยะเยี่ยมครั้งแรก (4 สัปดาห์หลังจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล) เป็นการประเมินสภาพปัญหา ความต้องการของผู้สูงอายุและศักยภาพของผู้ดูแล 3) ระยะเยี่ยมประเมินซ้ำ (4-16 สัปดาห์หลังจำหน่าย) เป็นระยะของการติดตามการดูแลอย่างต่อเนื่อง และให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ และ 4) ระยะประเมินผล (หลัง 16สัปดาห์) เป็นการประเมินผลจากทีมสหสาขาวิทยาการ (อุไรวรรณ จาริก, สุกัลยา มิ่งมณี; และจอมขวัญ รินทะริก. 2551)อย่างไรก็ตาม นโยบายการประกันสุขภาพถ้วนหน้า ไม่เอื้อต่อการดูแลที่บ้านเนื่องจากไม่สามารถเบิกอุปกรณ์ที่ใช้ในโรงพยาบาล ไปใช้ในการดูแลผู้ป่วยสูงอายุที่บ้านได้ เช่น อุปกรณ์ทำแผล สายสวนปัสสาวะ สายยางดูดเสมหะ ทำให้ผู้ป่วยไม่ยอมกลับไปรักษาที่บ้านหรือญาติหึงผู้ป่วยไว้ในโรงพยาบาล (นารีรัตน์ จิตรมนตรี; และนวลชนิษฐ์ ลิขิตลี้อา. 2549)

• **อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ (อผส.)**

มีหลายหน่วยงาน/องค์กรที่ดำเนินงานด้านนี้ เช่น สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ทำโครงการที่มุ่งแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุขาดผู้ดูแลช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ถูกทอดทิ้ง ถูกทะเลาะเบาะแว้ง และผู้สูงอายุที่ได้รับการดูแลไม่ถูกต้อง โดยอาศัยการสร้างอาสาสมัคร จากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) หรือประชาชนในชุมชนที่สมัครใจทำหน้าที่เป็นผู้ให้การดูแลช่วยเหลือฟื้นฟูผู้สูงอายุในชุมชน โครงการนี้ดำเนินการโดยจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ให้ความรู้ ฝึกทักษะ และส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการดูแลผู้สูงอายุแก่ผู้ที่ประสงค์จะเป็นอาสาสมัคร ซึ่งได้ดำเนินการนำร่องไปแล้วในปี พ.ศ. 2546-2547 ในพื้นที่ 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ พิษณุโลก เพชรบุรี สุพรรณบุรี ขอนแก่นร้อยเอ็ด สุราษฎร์ธานี และสงขลา ทั้งนี้ อผส.จะมีบทบาทช่วยเหลือครอบครัว และชุมชนในการดูแลผู้สูงอายุในกิจกรรม เช่น เยี่ยมเยียนดูแลทุกข์สุข ดูแลเรื่องของการอาหารการกิน เรื่องยาช่วยเหลือในเรื่องการทำความสะอาดร่างกาย การแต่งตัว ช่วยทำความสะอาดบ้าน ช่วยพาไปออกกำลังกาย พาไปพักผ่อนนอกบ้าน พาไปร่วมกิจกรรมทางศาสนาหรืองานในชุมชน พาไปพบแพทย์หรือช่วยประสานให้บุคลากรทางการแพทย์มาตรวจรักษา รวมไปถึงการให้การสนับสนุนทางด้านจิตใจ โดย อผส.จะต้องไปปฏิบัติหน้าที่เยี่ยมเยียนทุกสัปดาห์และไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 2 วัน (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2547) นอกจากนี้ ยังมีโครงการอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ “เพื่อนช่วยเพื่อน” ที่ดำเนินงานโดยชมรมผู้สูงอายุ ได้รับการสนับสนุนจากสถานเอนามัยหรือโรงพยาบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องประสานสาขาสมาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยฯ เป็นองค์กรที่ติดตามประเมินโครงการเยี่ยมบ้านของ อผส. ขณะนี้ผลการดำเนินงานมีชมรมผู้สูงอายุ 369 ชมรมที่ดำเนินการไปแล้ว และมีการรายงานผลมาแล้ว 190 ชมรม พบว่าอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุมีทั้งที่เป็นผู้สูงอายุและเป็นบุคคลวัยอื่น ชมรมผู้สูงอายุส่วนหนึ่งมีศักยภาพที่จะสามารถดำเนินโครงการต่อไปได้ด้วยดี ปัญหาในการดำเนินงานคือ อผส. ที่ไปเยี่ยมผู้สูงอายุขาดงบประมาณในการซื้อของไปเยี่ยมผู้สูงอายุ จึงต้องแบ่งปันจากค่าพาหนะหรือไปขอรับการสนับสนุนจากองค์กรภาคเอกชน เช่น บริษัทโรงงาน คู่มือสำหรับ อผส. ตัวอักษรเล็กเกินไป อผส. ประสบปัญหาในการกรอกข้อมูลในแบบรายงานขาดประสิทธิภาพเมื่อมีปัญหาที่เกินความสามารถ และมีปัญหาเรื่องระเบียบการสนับสนุนงบประมาณของเทศบาล (ข้อมูลจากสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยฯ เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2551) ตัวอย่างโครงการอบรมอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ชุมชนสามเหลี่ยม หนองแวงตราซู่ จังหวัดขอนแก่น เริ่มต้นจากการจัดประชุมระดมสมองผู้สูงอายุในชุมชน ผู้นำและกรรมการชุมชน อสม. แพทย์ นักศึกษาพยาบาล และอาจารย์จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อพัฒนาบริการสุขภาพที่เอื้ออาทรต่อผู้สูงอายุ ประกอบด้วยการจัดทำทำเนียบผู้สูงอายุ การปรับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ศูนย์สุขภาพชุมชนสามเหลี่ยมให้เหมาะกับผู้สูงอายุ เช่น จัดทำทางลาด จัดช่องทางเดินสำหรับผู้สูงอายุ การให้ยืมกายอุปกรณ์ เยี่ยมบ้าน การอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรม (ชนิษฐา นันทบุตร; และคณะ. 2550)

ผลการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุและผู้นำชุมชน เรื่องสวัสดิการด้านการบริการทางสุขภาพ ผู้ให้สัมภาษณ์เล่าให้ฟังว่า เรื่องสุขภาพ รัฐจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย และการมีบัตรทองทำให้ได้ตรวจสุขภาพประจำปี บางท่านให้ความเห็นว่าการไปใช้บริการตรวจรักษาจากสถานบริการของภาครัฐใช้เวลานาน ไม่มีช่องทางด่วน และไม่แน่ใจในคุณภาพของยาที่ได้รับ จึงมักไปรับบริการที่คลินิกเอกชน นอกจากนี้ทางด้านสุขภาพชาวบ้านต้องการความช่วยเหลือในการเดินทางไปโรงพยาบาล โดยต้องการคนพาไป และต้องการรถบริการเมื่อเจ็บป่วยฉุกเฉินโดยเฉพาะนอกเวลาราชการ นอกจากการรักษาพยาบาลแล้ว ด้านสุขภาพยังมีโครงการอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ (อผส.) ที่มีการอบรมบุคคลวัยทำงานหรือผู้สูงอายุที่อายุไม่มากประมาณ 5 วัน เกี่ยวกับการตรวจสุขภาพและการดูแลเบื้องต้น การพูดคุยกับผู้สูงอายุ ซึ่งมีคู่มือการทำงานให้ อบต. ให้การสนับสนุนเป็นค่าน้ำมันรถหรือมีจักรยานให้ แต่บางแห่งการเข้าไปช่วยดูแลผู้สูงอายุไม่ได้รับการสนับสนุนเรื่องค่าน้ำมันรถเลย

ด้านการศึกษา ประกอบด้วย

• การศึกษานอกโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการโดยศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ (ศกผ.) ได้พัฒนาแนวทางการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับผู้สูงอายุตามความต้องการและความสนใจของผู้สูงอายุ มีแผนปฏิบัติการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับผู้สูงอายุ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2550-2554) การดำเนินงานประกอบด้วยโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ (เช่น การให้การศึกษานานพื้นฐานตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย หลักสูตรอาชีพระยะสั้น การให้ความรู้พื้นฐานคอมพิวเตอร์และการใช้อินเทอร์เน็ต การศึกษาตามอัธยาศัย) โครงการเสริมสร้างคุณค่าและการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับผู้สูงอายุ (เช่น จัดเวทีชาวบ้านเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมการถ่ายทอดและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น) โครงการเสริมสร้างความร่วมมือเพื่อความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ (เช่น จัดฝึกอบรมบริหารจัดการองค์กรผู้สูงอายุ ค่ายเรียนรู้จำลองกิจกรรมในชุมชน) โครงการส่งเสริมเครือข่ายพัฒนางานผู้สูงอายุ และโครงการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ (เช่น ฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องจิตวิทยาและการดูแลผู้สูงอายุเบื้องต้น) ซึ่งผลผลิตการจัดการศึกษานอกโรงเรียนเหล่านี้มีจำนวน 56,038 คน จากทั้ง 5 ภาค ในจำนวนนี้เป็นผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด (ร้อยละ 32.4) รองลงมาคือผู้สูงอายุในภาคเหนือ (ร้อยละ 23.6) และภาคกลาง (ร้อยละ 21.6) (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. 2551) ทิศทางการพัฒนางานด้านผู้สูงอายุในปี 2551 (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. 2551) สรุปได้ดังนี้

1. จัดกิจกรรมระยะสั้นและหลากหลายให้ผู้สูงอายุ
2. หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนการศึกษาเพื่อการดูแลสุขภาพตนเองของผู้สูงอายุ
3. บูรณาการการทำงานในลักษณะเครือข่าย
4. ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนด้านสิทธิในการศึกษาข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ

• การศึกษาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

การสนับสนุนด้านการศึกษสำหรับผู้สูงอายุไทยนั้น นอกจากภาครัฐจะเป็นผู้แสดงบทบาทหลักแล้ว ยังมีภาคเอกชนหนึ่งกลุ่มที่ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในกลุ่มผู้สูงอายุนั้นคือ “ชมรมการศึกษาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์” หรือที่รู้จักกันว่า OPpy Club (Old People Playing Young Club) เป็นชมรมที่มุ่งเผยแพร่ความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตให้แก่ผู้สูงอายุดำเนินงานภายใต้ความคิดที่ว่า “การเรียนรู้ไม่มีได้ไม่รู้จบ” โดยเน้นวิธีการสอนที่เฉพาะเหมาะสมสำหรับผู้สูงวัย แต่ข้อจำกัดคือผู้สูงอายุต้องจ่ายค่าบริการเอง ผู้สูงอายุที่ได้รับประโยชน์จริงๆ มักจะเป็นผู้ที่มีฐานะระดับปานกลางถึงสูง อย่างไรก็ตามวิธีการสอนที่พัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุเป็นองค์ความรู้ที่น่าศึกษา ชมรมนี้นอกจากแสดงบทบาทเป็นแหล่งให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุแล้วยังเป็นสถานที่นัดพบแลกเปลี่ยนในกลุ่มผู้สูงอายุอีกด้วย (ชมรมคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพื่อผู้สูงวัย. ม.ป.ป.)

• แหล่งเรียนรู้บ้านดิน (ดอกแก้วบ้านดิน)

จังหวัดสระแก้ว หรือศูนย์ศึกษากสิกรรมธรรมชาติสระแก้วภาคประชาชนมีบทบาทในการส่งเสริมความรู้แก่ผู้สูงอายุเช่นเดียวกันคือ ศูนย์การเรียนรู้ของประชาชนที่ได้รับทุนสนับสนุนจากโครงการศูนย์เครือข่ายปราชญ์ชาวบ้านของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหลักสูตรการพัฒนา กสิกรรมธรรมชาติสู่ระบบเศรษฐกิจพอเพียง จัดการอบรมให้ประชาชนทุกวัย แต่ส่วนมากผู้เข้ารับการอบรมจะอยู่ในวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ รุ่นละประมาณ 60-70 คน ระยะเวลาการฝึกอบรมคือ 5 วัน 4 คืน วิทยากรเป็นผู้มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ผ่านการฝึกอบรมมาเป็นวิทยากรมาแล้ว บางท่านเป็นผู้สูงอายุที่ยินดีถ่ายทอดความรู้ให้ชนรุ่นหลัง หลักสูตรการฝึกอบรมจัดเป็นฐานการเรียนรู้ 6 ฐานคือ “ฐานวิถีชีวิตชาวนา” ให้ความรู้เรื่องการปลูกข้าวแบบเกษตรอินทรีย์และฝึกการสีข้าวด้วยมือ “ฐานบ้านดิน” เป็นการฝึกหัดทำดินแทนอิฐเพื่อนำไปสร้างบ้าน เป็นการลดต้นทุนในการปลูกบ้านและเหมาะกับภาวะโลกร้อน “ฐานหมูหลุม” เป็นการเลี้ยงหมูเพื่อนำมูลของหมูไปทำปุ๋ย โดยการผสมกับแกลบ เพื่อใช้แทนปุ๋ยเคมี “ฐานน้ำส้มควันไม้” เพื่อนำไปใช้ไล่ยุง เป็นการเผาถ่านจากกิ่งไม้สดแล้วนำไปต้มน้ำที่พุ่งออกมาหมักไว้ช่วงระยะเวลาหนึ่ง สำหรับถ่านที่ได้จากการเผาก็นำไปใช้ติดไฟหุงต้มได้ “ฐานป่าสามอย่าง” เป็นการปลูกพืชนานาชนิดแบบป่าพอกอยู่ ป่าพอกิน ป่าพอใช้ “ฐานไบโอดีเซล” เป็นการเรียนรู้และฝึกหัดทำน้ำมันเชื้อเพลิงจากน้ำมันพืชที่ใช้แล้ว นอกจากการให้ความรู้และฝึกปฏิบัติตามฐานต่างๆ แล้ว แหล่งเรียนรู้บ้านดินยังจัดกิจกรรมเชิดชูผู้สูงอายุในวาระสำคัญๆ เป็นศูนย์สร้างความเข้าใจเรื่อง บัตรประกันสุขภาพให้กับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติด้วย จะเห็นได้ว่าโครงการนี้เน้นให้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงและอนุรักษ์ธรรมชาติ โดยเริ่มต้นจากการเปลี่ยนแนวคิดการใช้ผลผลิตทางอินทรีย์มาแทนการใช้สารเคมีเพื่อสุขภาพที่ดี อีกทั้งยังเป็นโครงการที่ส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุทั้งในบทบาทผู้ให้ความรู้และผู้มาเรียนรู้ เพื่อให้สามารถเป็นผู้สูงอายุที่เข้มแข็งและช่วยเหลือตนเองได้

ด้านที่อยู่อาศัย ประกอบด้วย

• การสงเคราะห์ที่อยู่อาศัยและการดูแล

เป็นบริการในสถานสงเคราะห์สำหรับผู้สูงอายุที่ครอบคลุมความจำเป็นด้านปัจจัย 4 รวมทั้งบริการด้านการรักษาพยาบาลกายภาพบำบัด ศาสนกิจ งานอดิเรก นันทนาการ กิจกรรมส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมปัจจุบันมีสถานสงเคราะห์ของรัฐ 21 แห่งให้บริการได้ 3,000 คน ในจำนวนนี้มี 13 แห่งที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมเป็นผู้รับผิดชอบ และอีก 8 แห่งจัดเป็นศูนย์สวัสดิการสงเคราะห์และพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปัญหาของบริการในสถานสงเคราะห์คือขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2549) นอกจากนี้ เกณฑ์ในการรับผู้สูงอายุเข้ารับบริการ กำหนดให้เป็นผู้ที่ยังช่วยเหลือตนเองได้ จึงขัดกับแนวคิดที่ควรช่วยเหลือผู้ที่มีภาวะพึ่งพา และไม่มีอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่เพื่อรองรับผู้สูงอายุที่อยู่นานจนช่วยเหลือตนเองไม่ได้ และแม้ว่าการดูแลจะครอบคลุมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในสถานสงเคราะห์เป็นเวลานานจะรู้สึกเหงา คิดถึงลูกหลาน บางรายกลับไปอยู่บ้านบางรายมีอาการซึมเศร้า และโครงการวิจัยของนิเวศน์ที่เชียงใหม่ สวางคินิวาส ที่บริการที่อยู่อาศัยให้ผู้สูงอายุ พบว่ามีผู้สูงอายุหลายคนที่อยู่ได้ไม่นาน ต้องย้ายที่อยู่ บ้างก็ย้ายกลับไปอยู่บ้าน เพราะน้อยใจลูกหลาน บางคนก็คิดถึงลูกหลาน ซึ่งผลการศึกษาความต้องการหลักประกันทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยากอยู่กับครอบครัว (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2549) ดังนั้น แผนระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ จึงควรมุ่งขยายบริการในรูปศูนย์บริการหน่วยสงเคราะห์เคลื่อนที่และจำกัดจำนวนสถานสงเคราะห์ไว้เท่าที่จำเป็น(ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. 2549)

ด้านการมีงานทำและการมีรายได้ ประกอบด้วย

• กองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุ

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ พอช. เป็นผู้ใช้งบประมาณ 80 ล้านบาท ในการพัฒนาระบบสวัสดิการผู้สูงอายุใน 76 จังหวัด โดยสนับสนุนจังหวัดละ 1 ล้านบาท เป็นโครงการที่ยึดหลักการให้ผู้สูงอายุเป็นแกนนำในการกำหนดและตัดสินใจร่วมกันในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุตนเอง ในขณะที่มี พอช. และกลไกพัฒนาในท้องถิ่นเป็นผู้ร่วมสนับสนุน ตัวอย่างจังหวัดที่เป็นที่รู้จักคือ “โครงการสวนปาล์ม” จังหวัดกระบี่เป็นจังหวัดหนึ่งที่ผ่านมากระบวนการจัดทำโครงการจนเกิดแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน โดยมีแนวคิดหรือมีปรัชญาร่วมกันคือ “ไม่ให้แบ่งไม่ให้สูญ ต้องถึงมือผู้สูงอายุ” มีการศึกษาพบว่าผู้สูงอายุในชนบทมากกว่าครึ่งมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยากทำงาน ผู้สูงอายุที่ยากจนไม่ค่อยมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน(สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2549) ผลการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุและผู้นำชุมชน เรื่องการส่งเสริมอาชีพและรายได้ผู้สูงอายุให้ความเห็นว่า การส่งเสริมอาชีพโดยสนับสนุนให้ชาวบ้านทำอาชีพเสริมจากอาชีพหลักเป็นแนวคิดที่ดีและประสบผลสำเร็จ แต่อาชีพที่จะสนับสนุนให้ชาวบ้านทำควรมาจากความ

คิดเห็นของชาวบ้าน เช่น การทำผ่านวม ผ้าบาติก น้ายาล้างจาน แชมพูสระผม บู้ยชีวภาพ และการสอนการนวดแผนโบราณ บางโครงการที่ไม่ประสบผลสำเร็จเพราะไม่ได้สอบถามความคิดเห็นของชาวบ้าน ประโยชน์ของการรวมกลุ่มกันประกอบอาชีพเสริม นอกจากเป็นการเสริมรายได้แล้ว ยังเป็นการสังสรรค์กันทางสังคม ช่วยให้ผู้สูงอายุที่อยู่บ้านคนเดียวไม่เหงาและรู้สึกว่ามีคุณค่าด้วย ผู้สูงอายุเสนอความคิดเห็นว่าต้องการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐเกี่ยวกับการตลาด เช่น แบ่งพื้นที่ในสำนักงานเขตจัดเป็นมุมขายสินค้าของชาวบ้าน เพราะมีคนจำนวนมากมาติดต่อราชการที่สำนักงานเขต และยังเป็นการประชาสัมพันธ์ผลงานของเขตด้วย

ด้านการบริการสังคมและนันทนาการ ประกอบด้วย

• ชมรมผู้สูงอายุ

รูปแบบบริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างมากในปัจจุบัน ชมรมผู้สูงอายุเป็นการรวมกลุ่มกันทางสังคมของผู้สูงอายุที่มีความสนใจและมีอุดมการณ์ร่วมกันในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการสร้างคุณภาพทั้งทางกาย จิต และสังคม เพื่อให้ชีวิตมีคุณค่าและมีคุณประโยชน์ทั้งแก่ตนเองครอบครัวและสังคม โดยมีสภาผู้สูงอายุและกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้สนับสนุน แต่ผู้บริหารจัดการและดำเนินการหลักคือกลุ่มผู้สูงอายุเอง การดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในลักษณะเครือข่าย ทำให้งานด้านผู้สูงอายุเข้มแข็งมากขึ้น ดังเช่นโครงการพันธมิตรเครือข่ายผู้สูงอายุจังหวัดเชียงใหม่ (Age Net) ที่เป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง

• ศูนย์อเนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุ (ศคัพฒัน ยอตเพชร. 2550a)

หมายถึง “สถานที่รวมสำหรับองค์การ ชุมชน และผู้สูงอายุ ใช้ในการจัดบริการและกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ” เป็นสถานที่ที่เป็นศูนย์รวมขององค์การ ชุมชน และผู้สูงอายุ เพื่อจัดกิจกรรมด้านสุขภาพสังคม จิต และปัญญา โดยแนวคิดในการจัดตั้งศูนย์อเนกประสงค์ฯ คือ

1. การใช้ชุมชนเป็นฐานในการให้บริการ (Community-Based Approach) เป็นการลดการพึ่งพิงจากบริการภายนอก (Deinstitutionalization) เน้นการพึ่งตนเอง การมีส่วนร่วม และเครือข่ายทางสังคม ส่งเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุ มุ่งใช้คุณลักษณะเด่นของชุมชนและทรัพยากรในชุมชน

2. การดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ (Long-Term Care System) เป็นการดูแลอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงระหว่างการดูแลในครอบครัว สถาบัน และชุมชน เพื่อให้ผู้สูงอายุที่ต้องการการดูแลสามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. การจัดบริการแบบองค์รวม (ประเวศ วะสี, 2543) เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ (Spiritual Development) วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งศูนย์อเนกประสงค์ฯ สรุปได้ดังนี้คือ

1. เป็นแหล่งบูรณาการบริการด้านสุขภาพและด้านสังคม ในสถาบัน ชุมชนและบ้าน
2. เป็นสถานที่สำหรับส่งเสริมศักยภาพและความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ

3. เป็นศูนย์ที่ทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิอย่างไม่เป็นทางการสำหรับผู้สูงอายุประโยชน์ของศูนย์
อเนกประสงค์ฯ ได้แก่

1. ผู้สูงอายุได้รับการเสริมสร้างสุขภาพะทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมรวมทั้งด้าน จิต
วิญญาณ
2. เป็นแหล่งรวบรวม อนุรักษ์ และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นผู้สูงอายุที่ทันสมัยและก้าวหน้า
4. ผู้สูงอายุได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. ผู้สูงอายุได้รับประสบการณ์และความรู้ใหม่จากการร่วมกิจกรรมกับบุคคลต่างวัย

รูปแบบการจัดบริการสำหรับผู้สูงอายุในศูนย์อเนกประสงค์ฯ อาจมีลักษณะ
แตกต่างกัน 3 แบบดังนี้

1. รูปแบบอาสาสมัคร (Volunteer Model) เป็นศูนย์ที่ให้บริการแก่ผู้สูงอายุแบบเข้าไปเย็น
กลับ (Day Center) บริการที่จัด เช่น การตรวจรักษาโรค การให้คำปรึกษา การฟื้นฟูสภาพ
กายภาพบำบัด บริการนันทนาการ กิจกรรมเสริมรายได้ ตัวอย่างคือ ศูนย์บริการผู้สูงอายุดินแดง

2. รูปแบบศูนย์บริการทางสังคม (Social Services Model) ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุที่
มีความเดือดร้อน ขาดผู้ดูแล บริการที่จัดให้ เช่น บริการอาหาร การดูแลเมื่อเจ็บป่วยกายภาพบำบัด
นันทนาการ บางแห่งมีรถรับ-ส่ง ตัวอย่างเช่น ศูนย์เฝ้าอาหารผู้สูงอายุ จังหวัดตราดศูนย์ส่งเสริม
สุขภาพและพัฒนาภูมิปัญญาผู้สูงอายุ จังหวัดพัทลุง

3. รูปแบบศูนย์ที่บูรณาการจัดบริการด้านสุขภาพและด้านสังคม เพื่อพัฒนาสุขภาพะด้าน
ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของผู้สูงอายุ รวมทั้งผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ให้
เตรียมพร้อมสำหรับเป็นผู้สูงวัยและดูแลตนเองได้การดำเนินงานของศูนย์อเนกประสงค์สำหรับ
ผู้สูงอายุ หากสามารถขยายการดำเนินกิจกรรมต่างๆให้ครอบคลุมพื้นที่มากขึ้น รวมทั้งเพิ่มการดูแลผู้
ที่พอจะช่วยเหลือตนเองได้บ้าง โดยจ้างเจ้าหน้าที่หรือสมาชิกศูนย์ช่วยดูแลในลักษณะการผสมผสาน
การดูแลกลางวัน (Day Care Center) จะเป็นการเสริมศักยภาพของศูนย์ฯ ให้ตอบสนองต่อความ
ต้องการของผู้สูงอายุได้ครอบคลุมมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การจัดตั้งศูนย์อเนกประสงค์ควรให้ความสำคัญ
ในเรื่องศักยภาพของชุมชน ผู้นำการปฏิบัติและคณะทำงาน และควรบูรณาการบริการทั้งด้านสุขภาพ
และด้านสังคม นอกจากนี้ ควรพยายามดำเนินกิจกรรมให้ต่อเนื่องโดยการพึ่งตนเองด้านงบประมาณ
เช่น กองทุนสวัสดิการสังคม รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างชัดเจน องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะควรดำเนินบทบาทหลัก ในการ
เชื่อมโยงเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาคมเข้าด้วยกัน (ศศิปพัฒน์ ยอดเพชร.2550a)
การดำเนินงานจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน วัด และ
โรงเรียน ซึ่งเป็นแหล่งสร้างเจตคติที่ดีในการดูแลผู้สูงอายุ (มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ, 2549) ปัจจุบัน
มีโครงการนำร่องอยู่ที่จังหวัดพัทลุง ขอนแก่น และสกลนครตัวแบบที่ประสบความสำเร็จมากได้แก่
ศูนย์อเนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุในชุมชนเทศบาลเมืองสกลนคร ได้รับการคัดเลือกเป็นพื้นที่นำร่อง
ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ การสัมมนาและการ

เข้าร่วมกิจกรรมแล้วสังเกตเห็นต้องประกอบต่างๆ พบว่าศูนย์ฯได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย ได้แก่ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในฐานะ “ผู้เจ้าก็เจ้าการ” มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทศบาลเป็น “เจ้าภาพ” มีผู้สูงอายุในพื้นที่ ชมรมผู้สูงอายุ สาขาสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยประจำจังหวัดเป็น “เจ้าของ” และมีกองทุนผู้สูงอายุเป็น “เจ้ามือ”(เอกสารประกอบการให้สัมภาษณ์ของประธานศูนย์ฯ) กิจกรรมภายในศูนย์ฯ ประกอบด้วย การบรรยายธรรม การให้ความรู้ด้านสุขภาพและตรวจรักษา การออกกำลังกาย กิจกรรมส่งเสริมดนตรีไทยและศิลปะประเพณีของไทย กิจกรรมพบปะประชุมกัน กิจกรรมส่งเสริมด้านอาชีพนอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมภายนอกศูนย์ฯ เช่น การเยี่ยมบ้านของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ (อผส.)และโครงการ “เพื่อนช่วยเพื่อน” กิจกรรมต่างๆเหล่านี้ดำเนินงานโดย คณะกรรมการบริหาร ศูนย์ฯภาคประชาชน เทศบาลเมืองสกลนคร ร่วมกับเครือข่ายองค์กรภาครัฐเป็นที่ปรึกษาคุณสมพงษ์ วงศ์กาฬสินธุ์ ประธานศูนย์ฯ เล่าให้ฟังว่าการก่อตั้งศูนย์ฯแห่งนี้เกิดขึ้นตามความต้องการของประชาชน และมีความพร้อมหลายอย่าง กล่าวคือ พื้นที่ที่ตั้งศูนย์ฯติดกับโรงพยาบาลสกลนคร 2 และติดกับแพทย์แผนไทย กองสวัสดิการสังคม ศูนย์ผลิตและจำหน่ายของดีเมืองสกล นอกจากนี้ ยังได้รับความร่วมมืออย่างมากจากชุมชน ในการสมัครเข้ามาเป็นกรรมการบริหารศูนย์ฯ เป็นวิทยากรให้กับกิจกรรมต่างๆ หลากอย่าง และมีสมาชิกเข้ามาร่วมกิจกรรมอย่างมากมาย โดยเฉพาะการออกกำลังกาย มีกระแสความนิยมการออกกำลังกายมากในเขตอำเภอเมืองสกลนคร มีชมรมออกกำลังกายแบบต่างๆมากมาย เพราะมีสถานที่เอื้ออำนวยหลายแห่ง เช่น สวนสมเด็จพระศรีนครินทร์ ซึ่งติดกับหนองหาน ลานออกกำลังกายตามสถานที่ต่างๆ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสกลนครให้บริการตรวจสุขภาพ ให้คำแนะนำเรื่องการดูแลสุขภาพ นำทำออกกำลังกายใหม่มาแนะนำ ตลอดจนจัดการประกวดหรือแข่งขัน เพื่อให้สมาชิกมีการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่องการดำเนินงานของศูนย์ฯ มีหลักการสำคัญๆ หลายประการคือ

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก กิจกรรมต่างๆให้เกิดจากความคิดของสมาชิกศูนย์ฯ ประธานศูนย์ฯ เล่าว่า“การออกกำลังกายของเค้าจะเอาความต้องการของสมาชิกเช่นเวลาจะเป็นดีห้าครั้งหรือว่าห้าโมงเย็น เขาจะตกลงกันเอง”ศูนย์ฯอเนกประสงค์แห่งนี้ ประชาชนและตัวแทนจากทุกภาคส่วนมาร่วมเป็นกรรมการบริหาร ประชุมกันทุกเดือน การจัดกิจกรรมใดๆก็ทำประชาคมกันก่อน การบริหารจัดการโดยภาครัฐมักไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะเป็นการให้บริการประชาชนแบบตั้งรับ ประชาชนไม่อยากจะเข้าไปใช้บริการเพราะไม่เป็นไปตามความต้องการของเขา นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกต่างวัย คือผู้ที่อายุไม่ถึง 60 ปี ก็สามารถมาร่วมเป็นกรรมการหรือเป็นสมาชิกประเภทวิสามันญ์ได้ พบว่าบุคคลกลุ่มนี้ช่วยงานได้มากเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเขียนโครงการขอทุนสนับสนุน งานเอกสาร งานทะเบียน งานธุรการ งานติดต่อสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ ซึ่งงานเหล่านี้ต้องอาศัยความคล่องตัว ซึ่งเป็นข้อจำกัดของผู้สูงอายุ

2. มุ่งเน้นการพึ่งตนเอง ไม่พึ่งงบประมาณจากเทศบาลที่เป็นผู้ก่อตั้งแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยหางบประมาณมาทำกิจกรรมของศูนย์ด้วยตนเองจากหลายแหล่ง เป็นการบูรณาการทุน โดยประธานแต่ละกลุ่มกิจกรรมในศูนย์เป็นผู้แสวงหางบประมาณมาดำเนินกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งแหล่งทุนที่เสนอของบประมาณ เช่น กองทุนผู้สูงอายุ กองทุนสวัสดิการสังคมสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด/ตำบล/เทศบาล

3. การแบ่งปันแหล่งประโยชน์ในชุมชน เช่น รถตู้ของเทศบาล เมื่อศูนย์ประสงค์ที่จะใช้ ก็ประสานไปยังเทศบาล ไม่จำเป็นต้องมีรถของศูนย์เอง

4. ดำรงความเป็นกลางทางการเมือง สร้างความเข้าใจกับชุมชนว่า แม้เทศบาลจะเป็นผู้ก่อตั้งศูนย์ แต่การดำเนินงานทำในลักษณะองค์กรเอกชน สมาชิกจากหลายภาคีมาร่วมกันทำงาน เพื่อชุมชนส่วนรวม หากการทำงานไม่มีความเป็นกลางทางการเมือง ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยก็อาจจะไม่ให้ความร่วมมือหรืออาจต่อต้าน

5. การดำเนินงานในลักษณะเครือข่ายภาคีหลายฝ่าย เช่น ฝ่ายสาธารณสุขเทศบาล อบจ. อบต. กระทรวงการศึกษา (กศน.) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ทำให้ได้เรียนรู้ร่วมกันและช่วยกันหาวิธีแก้ปัญหาต่างๆ

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ คือ การกระตุ้นให้ชุมชนก่อตั้งชมรมผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก แต่ชมรมเหล่านั้นต่างคนต่างทำ ไม่ได้รวมตัวกันเป็นเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน ทำให้กิจกรรมของชมรมไม่เข้มแข็ง และการได้รับการสนับสนุนตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุไม่เต็มที่ (พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ มาตรา 11 ระบุว่าผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาตนเอง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชน)นอกจากนี้ยังพบว่าการจัดสวัสดิการให้ผู้สูงอายุในรูปแบบศูนย์บริการและศูนย์สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะผู้สูงอายุเข้าไป ไม่รู้ว่าทำอะไร ไม่ได้ส่งเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุสิ่งที่ต้องการพัฒนาและการสนับสนุน ประธานศูนย์เสนอความเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกเรื่องกระบวนการกลุ่ม เพื่อให้มีความรู้กระบวนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และเป็นการเสริมพลังให้สมาชิก จากการศึกษาที่มากขึ้น มีโอกาสได้แสดงศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ ยังต้องการให้ผู้สูงอายุมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ผู้สูงอายุเป็นคนที่มีความรู้ มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองอย่างมีศักดิ์ศรี ตลอดจนสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ด้วย

• ศูนย์ชุมชนเพื่อผู้สูงอายุ

ปัจจุบันมีศูนย์บริการสังคมผู้สูงอายุ 18 แห่งให้บริการโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายจากผู้สูงอายุ บริการที่จัดให้ เช่น กายภาพบำบัด อาชีวบำบัดออกกำลังกาย ศาสนกิจ กิจกรรมนันทนาการ ตลอดจนกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ

• ศูนย์บริการผู้สูงอายุในวัด

เป็นโครงการที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนของตนเอง โดยมีวัดหรือสถาบันทางศาสนาเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรม กิจกรรมที่จัดขึ้นจะเป็นไปตามความต้องการของชุมชนนั้นๆ เช่นกิจกรรมส่งเสริมรายได้ กิจกรรมด้านการเกษตร กิจกรรมด้านการศึกษา รวมทั้ง การให้บริการตรวจรักษาโรค กายภาพบำบัด ฟื้นฟูสภาพ ปัจจุบันมีการจัดตั้งศูนย์บริการผู้สูงอายุในวัดทั่วประเทศประมาณ 200 แห่ง

• กองทุนผู้สูงอายุ

จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 ในสำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชนผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อสนับสนุนทุนอุดหนุนโครงการสำหรับองค์กรของผู้สูงอายุหรือองค์กรที่ทำงานด้านผู้สูงอายุ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการคุ้มครอง ส่งเสริม และสนับสนุนผู้สูงอายุ ให้มีศักยภาพ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยโครงการที่จะได้รับทุนอุดหนุนนี้จะต้องตอบสนองความต้องการหรือเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนอย่างแท้จริง ต้องมีแนวทางการดำเนินงานที่เน้นสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน และที่สำคัญโครงการต้องมีวัตถุประสงค์และกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากการให้ทุนเพื่อสนับสนุนโครงการด้านผู้สูงอายุแล้ว กองทุนผู้สูงอายุยังให้ทุนประกอบอาชีพทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม รวมถึงการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ถูกทารุณกรรม ถูกแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. ม.ป.ป.)

ระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในต่างประเทศ

การเพิ่มขึ้นของจำนวนและสัดส่วนประชากรสูงอายุอย่างรวดเร็ว ได้สร้างความวิตกกังวลให้กับประเทศต่างๆทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่ได้ก้าวล่วงเข้าสู่ภาวะที่เรียกว่า “สังคมผู้สูงอายุ” ไปแล้ว เช่น ประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ เกาหลี ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา แคนาดา อิตาลี ความตระหนักถึงผลกระทบที่อาจจะตามมาจากสถานการณ์เช่นนี้ ทำให้หลายประเทศได้กำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาและมีการวางแผนเตรียมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจจะต้องเผชิญ ประสบการณ์จากประเทศเหล่านี้เป็นองค์ความรู้อันมีค่าที่จะเป็นแบบอย่างให้ประเทศไทยได้ค้นหาช่องทางในการตั้งรับและอุดหนุนวัยที่มีอยู่ได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

1. ประเทศญี่ปุ่น

ในฐานะเป็นประเทศที่มีสัดส่วนประชากรสูงอายุมากที่สุดในโลก ความกังวลในผลกระทบที่จะเกิดขึ้นย่อมมีมากกว่าประเทศอื่นๆ การดำเนินงานเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าวจึงมีอยู่อย่างมากมาย สวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่นปรากฏชัดเจนเมื่อปี ค.ศ. 1986 คือนโยบายให้มีสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ (วรรณภา ศรีชัยรัตน์, ผ่องพรรณ อรุณแสง, สจิตรา ลิมอำนวนายลาภ, และพรรณงาม พรรณเชษฐ์. 2545) นโยบายดังกล่าวนี้มุ่งให้ครอบคลุม 4 ระบบ ทั้งระบบประกันการจ้างงานและรายได้ ระบบสุขภาพและสวัสดิการสังคม ระบบการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชน และระบบการสร้างที่พักอาศัยและสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตามก่อนหน้าปี ค.ศ. 1986 ก็มีกฎหมายอื่นๆที่กำหนดออกมาเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุอยู่ก่อนแล้ว เช่น กฎหมายว่าด้วยบริการสุขภาพและการรักษาสำหรับผู้สูงอายุ การจัดตั้งระบบประกันเบี้ยบำนาญที่ครอบคลุมถ้วนหน้า มาตรการจ้างงานสำหรับคนวัยสูงอายุ กฎหมายประกันการจ้างงานถึงอายุ 65 ปี เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุญี่ปุ่นได้ทำงานตราบเท่าที่อยากทำโดยไม่ถูกกีดกันเนื่องจากอายุ

ด้วยเหตุเพราะผู้สูงอายุญี่ปุ่นมีการเจ็บป่วยเรื้อรังจำนวนมาก สวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นจึงเน้นที่การดูแลระยะยาวแต่เป็นการดูแลที่บ้าน โดยในปี ค.ศ. 1989 เกิดนโยบายแผนทอง (Gold Plan) ในปี ค.ศ. 1994 ปรับเป็นแผนทองใหม่ (New Gold Plan) และในปี ค.ศ. 2000 มีกฎหมาย Public Long-Term Care Insurance Law ออกมา เหล่านี้เพื่อส่งเสริมการขยายการให้บริการ การเพิ่มจำนวนสถานพยาบาลหรือศูนย์ให้บริการด้านสุขภาพ การเพิ่มจำนวนผู้ดูแลที่บ้าน และพัฒนาคุณภาพผู้ดูแลทั้งด้านความรู้และทักษะในการดูแล ญี่ปุ่นได้ปฏิรูปหน่วยงานครั้งสำคัญในปี ค.ศ. 2001 โดยการรวมกระทรวงสาธารณสุขและสวัสดิการสังคมกับกระทรวงแรงงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้การดำเนินงานคล่องตัวขึ้น และตั้งหน่วยงานรับผิดชอบผู้สูงอายุโดยตรงเรียกว่า Health and Welfare Bureau for the Elderly มีเป้าหมายสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีวิถีชีวิตที่มีสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง (วรรณภา ศรีชัยรัตน์, ผ่องพรรณ อรุณแสง, สจิตรา ลิมอำนวนายลาภ, และพรรณงาม พรรณเชษฐ์ 2545; ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. 2550a)

2. ประเทศสิงคโปร์

นโยบายด้านผู้สูงอายุของประเทศสิงคโปร์มีการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง และมีความเด่นชัดในเรื่องความสำเร็จของการดำเนินงาน อันเป็นผลมาจากการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะความร่วมมือจากองค์กรอาสาสมัครที่ชื่อว่า Volunteer Welfare Organizations (VWO) เป็นองค์กรที่ทำงานร่วมกับภาครัฐมาโดยตลอดตั้งแต่ในระดับการสร้างนโยบายและการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดย VWO จะดำเนินบทบาทในฐานะผู้ดำเนินงาน ในขณะที่รัฐจะเป็นผู้ให้งบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อลดบทบาทของรัฐบาลในการดูแลประชาชน และส่งเสริมบทบาทของประชาชน ครอบครัว ชุมชน และองค์กรเอกชนขึ้นมาแทน (วรรณภา ศรีชัยรัตน์, ผ่องพรรณ อรุณแสง, เพ็ญจันทร์ เลิศรัตน์, และพรทิพา สมบัติ. 2545) แนวคิดการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของประเทศสิงคโปร์ ที่เด่นชัดปรากฏอยู่ใน 3 กรอบ ได้แก่ 1) Heart ware เน้นปรับทัศนคติ

ของสังคมต่อการเข้าสู่วัยสูงอายุ เป็นความต้องการให้บุคคลคิดและเข้าใจว่าวัยมีข้ออุปสรรคในการทำสิ่งใด ผู้สูงอายุยังคงเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ และควรค่าแก่การส่งเสริมให้ทำกิจกรรมอันมีประโยชน์ต่อสังคม 2) Soft ware เน้นการสร้างเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุในการทำกิจกรรมต่างๆ เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจการงานสังคม เช่น ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นอาสาสมัคร การดำเนินกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อน และที่สำคัญคือการส่งเสริมให้มีศูนย์อเนกประสงค์ (multi-service center) เพื่อให้บริการที่หลากหลายในชุมชนแบบครบวงจร 3) Hard ware เน้นการสร้างที่อยู่อาศัย การจัดการคมนาคมขนส่ง การสร้างสถานบริการต่างๆที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตและการเข้าร่วมกิจกรรมและการรับบริการต่างๆของผู้สูงอายุด้วยตนเอง สอดคล้องตามแนวคิด Ageing in place (วรรณภา ศรีธีธรรณ์, ผ่องพรรณ อรุณแสง, เพ็ญจันทร์ เลิศรัตน์, และพรทิพา สมบัติ. 2545)ระบบการเงินของผู้สูงอายุ สิงคโปร์ รัฐจะเน้นให้บุคคลดูแลเรื่องการเงินด้วยตนเองรัฐจะเป็นเพียงผู้สนับสนุนเท่านั้น ดังนั้นรายได้ของคนสิงคโปร์หลังเกษียณจึงมาจากเงินออมหรือบำนาญเป็นหลัก เพื่อสนับสนุนการออม รัฐได้จัดตั้งกองทุนเงินออมแห่งชาติ (Central Provident Fund) ซึ่งสมาชิกจะต้องออมเงินถึงร้อยละ 40 ของรายได้ในแต่ละเดือนเข้ากองทุนแต่สัดส่วนการออมนี้ก็จะลดลงตามอายุที่มากขึ้น เงินออมที่เข้ากองทุนนี้จะถูกแบ่งออกเป็น 3บัญชี คือ 1) ร้อยละ 30 เข้าสู่บัญชีเงินออมปกติ (Ordinary account) ซึ่งสมาชิกที่อายุ 55 ปีขึ้นไปสามารถถอนเงินจากบัญชีนี้ไปลงทุนเพื่อให้เกิดรายได้มากขึ้น เช่น การลงทุนซื้อหุ้น หรือเพื่อนำไปใช้สร้างบ้าน ซื้อบ้าน หรือจ่ายค่าการศึกษาของบุตร 2) ร้อยละ 6-8 เข้าสู่บัญชีเพื่อการรักษาในโรงพยาบาล (Medisave) การใช้เงินออมนี้ครอบคลุมการรักษาในโรงพยาบาล เช่น โรคทางจิตเวช การฟอกไต เคมีบำบัด 3) ร้อยละ 4 เข้าสู่บัญชีเงินออมเพื่อผู้สูงอายุ (Eldership) (วรรณภา ศรีธีธรรณ์, ผ่องพรรณ อรุณแสง, เพ็ญจันทร์ เลิศรัตน์, และพรทิพา สมบัติ. 2545) สำหรับระบบบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมของสิงคโปร์ ประกอบด้วย การบริการทั้งในสถาบัน (residential care) การบริการนอกสถาบัน (non-residential care) และการบริการสนับสนุนในชุมชน (community-based support services) สำหรับการบริการในและนอกสถาบันก็จะมีบริการดำเนินการที่คล้ายๆกับในประเทศอื่นๆ คือเน้นคุณภาพของบริการ การเข้าถึงและความต่อเนื่องของบริการต่างๆ แต่ในส่วนของการบริการสนับสนุนในชุมชน มีหลายโครงการที่น่าสนใจ เช่น Befriend service เป็นโครงการที่ให้อาสาสมัครไปพบปะพูดคุยกับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ต้องอยู่บ้านตามลำพัง เพื่อให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น ไม่โดดเดี่ยว,

โครงการ Meal service เป็นบริการอาหารและส่งอาหารกล่องฟรี หรือขายในราคาทุนให้แก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย ซึ่งเป็นบริการที่คาดว่าจะเป็นที่ต้องการมากขึ้นเมื่อจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่ขาดผู้ดูแล หรือเป็นผู้สูงอายุโสด, โครงการ Senior citizen's club เป็นหน่วยงานที่ช่วยอำนวยความสะดวกในเรื่องนั้นหนทางการและการพักผ่อนหย่อนใจสำหรับผู้สูงอายุ (วรรณภา ศรีธีธรรณ์, ผ่องพรรณ อรุณแสง, เพ็ญจันทร์ เลิศรัตน์, และพรทิพา สมบัติ, 2545)ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ประเทศสิงคโปร์มีระบบการทำงานทั้งแบบ part time และ flexi time เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำที่เหมาะสมตามวัยและศักยภาพ พร้อมกับมีระบบการจ่ายเงินเดือนตามอาวุโส ให้เงินเดือนตามคุณค่าของงาน และจัดให้มีโปรแกรมอบรมฝีมือแรงงานผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถอยู่ในตลาดแรงงานมีฝีมือเพิ่มมากขึ้น(วรรณภา ศรีธีธรรณ์, ผ่องพรรณ อรุณแสง, เพ็ญจันทร์ เลิศรัตน์, และพรทิพา สมบัติ. 2545)

3. ประเทศสหรัฐอเมริกา

ระบบสวัสดิการสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกาครอบคลุมการประกันสุขภาพ และการประกันทางสังคม ประกอบด้วย 2 ระบบคือ 1) ระบบรัฐบาลกลาง ให้สิทธิประโยชน์แก่ ผู้เกษียณอายุทำงาน 2) ระบบสนับสนุนมลรัฐ ให้เงินช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและขยายไปยังกลุ่มอื่นๆ โดยมีกรขยายวงเงินค่าตอบแทนตามค่าครองชีพที่สูงขึ้น ขยายอายุของการให้ผลประโยชน์และเพิ่มเงินชดเชยด้วยระบบประกันสังคมหลักได้แก่ ระบบ Medicare กองทุนมาจากภาษีรายได้ของคนวัยทำงาน และระบบ Medicaid กองทุนมาจากเงินภาษี ซึ่งอาจเกิดภาวะวิกฤติในการจ่ายเงินบำนาญให้กับผู้สูงอายุในยุค Baby Bloom ในอนาคตอันใกล้ (วรรณภา ศรีชัยรัตน์, ผ่องพรรณ อรุณแสง, และมาริสา ไกรฤกษ์. 2545; อ้างอิงจาก Health Care Financing Administration. 2001) ระบบ Medicare ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ Part A (Hospital Insurance) เป็นประกันสุขภาพที่จ่ายเมื่อเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลหรือสถานบริการ ผู้สูงอายุ 65 ปีขึ้นไปได้รับประกันสุขภาพส่วนนี้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมรายเดือนใดๆ อีกส่วนหนึ่งคือ Part B (Medical Insurance) เป็นโครงการจ่ายค่ารักษาที่ Part A ไม่จ่าย เช่น ภาวะสุขภาพบำบัด อาชีวบำบัด การให้บริการที่บ้าน ผู้สูงอายุต้องซื้อประกันส่วนนี้ระบบบริการสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ เป็นบริการแบบต่อเนื่อง มีระบบการดูแลปฐมภูมิ (Primary Care) การป้องกัน การตรวจรักษา การส่งต่อการรักษา การดูแลระยะเปลี่ยนผ่าน (Transitional Care) การดูแลระยะยาว และการดูแลระยะสุดท้าย สำหรับการดูแลในชุมชนมีหลายรูปแบบดังนี้คือ ศูนย์อเนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุ (Multipurpose Senior Centers) การดูแลกลางวัน (Adult Day Care Services) การดูแลแบบทดแทนชั่วคราว (Respite Care) การช่วยงานบ้าน (Homemaker Services) การบริการส่งอาหาร บริการขนส่ง บริการติดตามทางโทรศัพท์ บริการช่วยเหลือในภาวะฉุกเฉิน (Personal Emergency Response Systems: PERS) และอาสาสมัคร ซึ่งมีทั้งอาสาสมัครอย่างเป็นทางการ (Formal Volunteers) ที่มาจากสถาบันและองค์กรต่างๆ และอาสาสมัครอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Volunteers) ได้แก่ สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง และเพื่อนบ้าน วิถีชีวิตครอบครัวและค่านิยมชาวอเมริกันที่ส่วนใหญ่ไม่ค่อยอยู่กับลูกหลาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ต้องการผู้ดูแลแบบทางการเพิ่มมากขึ้น (วรรณภา ศรีชัยรัตน์, ผ่องพรรณ อรุณแสง, และมาริสา ไกรฤกษ์. 2545)

4. ประเทศอังกฤษ

แนวคิดในการจัดระบบสวัสดิการของประเทศอังกฤษ คือ สนับสนุนให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ตามความสามารถ ให้โอกาสแก่ผู้ที่ทุพพลภาพ และสร้างมาตรการให้ผลประโยชน์ในการอยู่ในระบบจ้างงาน เพื่อจูงใจให้คนทำงาน ระบบประกันสังคมของประเทศอังกฤษ มีวัตถุประสงค์ประการหนึ่งคือ ส่งเสริมความมั่นคงด้านการเงินหลังเกษียณ ส่งเสริมการจัดการกองทุนบำนาญและสนับสนุนให้มีการออมเงินที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยให้ผู้ที่เกษียณมีรายได้หลังเกษียณที่เพียงพอ (DSS-Publications-The Changing Welfare, 2001) (อ้างใน วรรณภา ศรีชัยรัตน์ และผ่องพรรณ อรุณแสง, 2545a) ความมั่นคงด้านรายได้ ประกอบด้วยระบบสวัสดิการ 3 แบบ ได้แก่

- 1) ผลประโยชน์จากเงินเบี้ยประกันที่จ่ายเพื่อเป็น retirement pension
- 2) ผลประโยชน์ในกรณีที่ต้องได้รับ เช่น ทูพพลภาพ แหล่งเงินมาจากภาษีอากร
- 3) income related support benefits แหล่งเงินมาจากภาษีอากรและจ่ายให้กับผู้มีรายได้น้อย

ผู้ที่ทำงานต้องเข้าร่วมระบบบำนาญ retirement basic pension และเลือกเข้า second-tire portion โดยระบบบำนาญมี 2 ลักษณะคือ State Pension เป็นการร่วมจ่ายในอัตราที่คงที่ของทุกคน เงินบำนาญจะเป็นอัตราคงที่ (flat rate) และให้กับผู้ชายอายุ 65 ปี ผู้หญิงอายุ 60 ปี ไม่ว่าจะเกษียณหรือไม่ ระบบบำนาญแบบที่ 2 คือ Second-tire pension เป็นการออมภาคบังคับเพื่อให้มีเงินบำนาญมากขึ้น ดำเนินการโดยภาครัฐและภาคเอกชน (วรรณภา ศรีชัยรัตน์ และผ่องพรรณ อรุณแสง, 2545a) ระบบบริการสุขภาพมีกรอบการบริการแห่งชาติเพื่อผู้สูงอายุ (National Health Service Framework for Older People) มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มคุณภาพการให้บริการด้านสุขภาพและสังคม ลดความแตกต่างในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ ขจัดการกีดกันในความเป็นผู้สูงอายุ จัดให้มีการดูแลที่เน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง สร้างเสริมสุขภาพ ส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของผู้สูงอายุ จัดบริการให้ครอบคลุมความต้องการและเน้นการดูแลเรื่องการหกล้ม สโตรค และสุขภาพจิตระบบบริการสุขภาพ ประกอบด้วย การบริการในโรงพยาบาล รวมทั้ง intermediate care ที่เตรียมความพร้อมก่อนกลับบ้าน และการดูแลในชุมชนเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในชุมชนได้แทนการไปอยู่ในสถานบริการ บริการมีรูปแบบเป็น Home Care Services คือการเยี่ยมบ้านและ Home Help Services คือการดูแลเรื่องอาหาร การดูแลในเวลากลางวัน

การจัดบริการด้านสังคม เป็นความรับผิดชอบของรัฐบาลท้องถิ่น ทำหน้าที่ประเมินความต้องการของผู้สูงอายุ วางแผนการดูแล เสนอและจัดซื้อชุดบริการ (CarePackage) และติดตามประเมินผล เพื่อประกันว่าได้รับบริการที่เหมาะสม งานบริการสังคมรวมถึงการช่วยเหลืองานบ้านและการดูแลส่วนบุคคลด้วย นอกจากนี้ ยังมีการจัดผู้ดูแลแทนชั่วคราว (Respite Care) ศูนย์ที่รับผู้สูงอายุไว้ดูแล 1-2 วันต่อสัปดาห์ และการจัดให้ผู้สูงอายุไปอยู่กับครอบครัวอาสาดูแลชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง (Family Placement Schemes)

5. ประเทศออสเตรเลีย

ผู้สูงอายุในประเทศออสเตรเลียส่วนใหญ่ (ร้อยละ 91) อาศัยอยู่ในบ้านของตนเอง โดยมีครอบครัวเป็นแหล่งเกื้อหนุนหลัก รองมาเป็นเพื่อนและเพื่อนบ้านตามลำดับ ด้วยบริบทที่เป็นเช่นนี้ นโยบายสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุของออสเตรเลียจึงเน้นที่การดูแลผู้สูงอายุที่บ้านและในชุมชน (Home-based care and Community-based care) นโยบายลักษณะนี้เด่นชัดมาตั้งแต่ที่ได้มีการประกาศนโยบาย Staying at Home-Care and Support for Older Australia (ปี ค.ศ. 1997-1999) เพื่อช่วยเหลือผู้ดูแลให้สามารถดูแลผู้สูงอายุได้อย่างเต็มที่ที่บ้าน พร้อมสนับสนุนให้เกิดอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในชุมชนทั่วประเทศ ด้วยการสนับสนุนงบประมาณค่าจ้างให้กับผู้ดูแลเต็มเวลา และมีการจ่ายค่าดูแลให้กับผู้ดูแลที่ดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่มีคุณภาพการดูแลเทียบเท่ากับระดับการดูแลใน nursing home (วรรณภา ศรีชัยรัตน์, และผ่องพรรณ อรุณแสง, 2545b; ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2550a) ปี ค.ศ. 1999 ออสเตรเลียกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ National Strategy for an Ageing Australia ที่เน้นด้านผู้สูงอายุ 4 เรื่องคือ

- 1) การช่วยให้ผู้สูงอายุมีชีวิตที่พึ่งตนเองได้ ยืดการจ้างงาน ให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีการเงินที่มั่นคง
- 2) ผู้สูงอายุต้องได้รับการดูแลที่มีคุณภาพด้วยการบริการรูปแบบใหม่
- 3) ปรับทัศนคติที่มีต่อผู้สูงอายุและความชรา รวมทั้งปรับปรุงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต เช่น การมีบ้าน การขนส่ง ความปลอดภัย การพักผ่อน และให้การสนับสนุนชุมชน
- 4) สนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพดี เป็น healthy ageing (วรรณภา ศรีธีรรัตน์, และผ่องพรรณ อรุณแสง. 2545b) เรื่องระบบความมั่นคงด้านรายได้ ชาวออสเตรเลียจะมีรายได้หลังเกษียณจากเงินบำนาญสำหรับผู้สูงอายุ (aged pension) ซึ่งเป็นเงินให้เปล่าที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานก่อนเกษียณ และเป็นเงินที่จ่ายให้กับผู้สูงอายุชายที่อายุ 65 ปีและผู้สูงอายุหญิงที่อายุ 60 ปี ในอัตราพื้นฐานที่พิจารณาตาม Consumer Price Index (CPI) ซึ่งการพิจารณาอัตราจ่ายโดยอิงกับดัชนี CPI นี้เป็นข้อดี เพราะทำให้แน่ใจได้ว่าจำนวนเงินที่ผู้สูงอายุได้รับนี้จะเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในภาวะที่ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการยืดเวลาการจ้างงานหลังเกษียณที่เป็นอีกหนึ่งความช่วยเหลือด้านรายได้ของผู้สูงอายุ ในส่วนของระบบประกันด้านสุขภาพ เป็นระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าเช่นเดียวกับในหลายประเทศ (วรรณภา ศรีธีรรัตน์, และผ่องพรรณ อรุณแสง. 2545b) สำหรับเรื่องที่อยู่อาศัย ประเทศออสเตรเลียมีนโยบายสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้อาศัยอยู่ในบ้านของตน โดยให้การส่งเสริมเรื่องการจัดที่อยู่อาศัยในรูปแบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมเรื่องสิ่งแวดล้อม การออกแบบบ้านและสถานที่สาธารณะในชุมชนให้สอดคล้องตามนโยบาย Aging in place เพื่อให้ผู้สูงอายุมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่มีมาตรฐานและสามารถทำงานทำหน้าที่ได้ตลอดชีวิต (วรรณภา ศรีธีรรัตน์, และผ่องพรรณ อรุณแสง. 2545b) สวัสดิการทางอ้อมสำหรับผู้สูงอายุอีกหนึ่งรูปแบบที่น่าสนใจคือ การตั้งองค์กรประเมินและควบคุมคุณภาพระบบบริการผู้สูงอายุ หรือ Aged Care Assessment Team (ACAT) ซึ่งเป็นทีมบุคลากรด้านสุขภาพที่มีหน้าที่ในการประเมินความต้องการด้านการรักษาด้านร่างกาย ด้านจิตใจและสังคมของผู้สูงอายุ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาการจัดบริการต่างๆที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ (วรรณภา ศรีธีรรัตน์, และผ่องพรรณ อรุณแสง. 2545b)

6. ประเทศอิตาลี

อิตาลีเป็นอีกประเทศหนึ่งที่กำหนดให้มีการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น บ้านพักผู้สูงอายุ โรงแรมสำหรับผู้สูงอายุ ศูนย์ทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ที่ใช้เป็นพื้นที่สำหรับการพบปะสังสรรค์กันของผู้สูงอายุ การให้บริการด้านขนส่งมวลชนแบบไม่เสียค่าบริการ ธนาคารเวลา (Time banks) เป็นสถาบันออมเวลาการทำงานเพื่อสังคมแทนการออมทรัพย์ โดยการให้ผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถฝากเวลาที่ได้ทำงานเพื่อสังคม และใช้เวลาที่สะสมได้นั้นมาแลกกับบริการด้านอื่นๆที่ตนต้องการ นอกจากนั้นเป็นบริการด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ เช่น บริการส่งอาหารถึงที่พัก บริการช่วยงานบ้าน บริการพาไปทำธุระ งานบริการด้านข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำด้านต่างๆ รวมไปถึงการสนับสนุนผู้สูงอายุที่ต้องการจะเรียนต่อ เป็นต้น (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. 2550a)

โดยสรุป พบว่าเป้าหมายระบบสวัสดิการผู้สูงอายุของประเทศต่างๆ ส่วนใหญ่ตรงกัน คือ มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ความผาสุก (Well-being) และสุขภาพ (Health) แต่เน้นมาตรการแตกต่างกันไป อาทิ ประเทศญี่ปุ่นที่เน้นการดูแลระยะยาวที่ไม่ใช่เป็นการดูแลในสถานพยาบาล หรือสถานสงเคราะห์ หากแต่เป็นการส่งเสริมให้เกิดการดูแลที่บ้าน รัฐบาลของประเทศสิงคโปร์ก็มีความเด่นชัดในบทบาทการเป็นผู้สนับสนุนและประสานความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะองค์กรเอกชน กับภาคประชาชน ซึ่งทำให้งานสวัสดิการผู้สูงอายุดำเนินได้อย่างเข้มแข็ง ประเทศออสเตรเลียและอังกฤษเน้นการสร้างความมั่นคงทางรายได้ของผู้สูงอายุโดยส่งเสริมการจ้างงานหลังเกษียณที่สอดคล้องตามศักยภาพ และในระยะหลังนี้เกือบทุกประเทศส่งเสริมการออมรูปแบบต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับวัยสูงอายุในขณะที่การบริการด้านสุขภาพทุกประเทศก็ยังคงพยายามพัฒนาให้เหมาะสม สะดวก รวดเร็วและผู้สูงอายุเข้าถึงได้อย่างครอบคลุม

3. โครงการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

1. ที่มาของการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ

เมื่อปี พ.ศ.2527 กรมประชาสงเคราะห์ได้มีการจัดตั้งโครงการกองทุนส่งเสริมกิจการผู้สูงอายุ แต่ไม่สามารถกระจายบริการให้ครอบคลุมผู้สูงอายุในชุมชนเท่าที่ควร และมีกิจกรรมค่อนข้างจำกัด กรมประชาสงเคราะห์จึงพิจารณาที่จะให้กองทุนส่งเสริมกิจการผู้สูงอายุเอื้อประโยชน์สำหรับผู้สูงอายุที่ประสบปัญหา และช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ทั้งในเขตเมือง และเขตชนบท เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมโดยประสานสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยฯ ได้ขอให้รัฐบาลมีนโยบายให้สวัสดิการผู้สูงอายุยากจนหรือถูกทอดทิ้ง ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู ไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ ในลักษณะเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ รายเดือนเป็นรายๆ ไป รายละ 200 บาท โดยผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 มกราคม พ.ศ.2535 และได้มีการมอบหมายให้กรมประชาสงเคราะห์ดำเนินโครงการกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุและครอบครัวในชุมชนหรือเรียกสั้นๆว่าโครงการการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2536-2540 โดยผ่านกลไกของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านจำนวน 62,373 หมู่บ้านๆ ละ 3-5 คน (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์,2547 : 34-35)จนถึงปี พ.ศ.2542 ภาวะเศรษฐกิจถดถอยรัฐบาลได้เพิ่มเงินเบี้ยยังชีพให้ผู้สูงอายุอีกคนละ 100 บาท ต่อคนต่อเดือน รวมเงินเบี้ยยังชีพที่ผู้สูงอายุได้รับคนละ 300 บาทต่อเดือน และเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ.2549 รัฐบาลได้มีมติคณะรัฐมนตรีให้เพิ่มเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นคนละ 500 บาทต่อเดือน

2. วัตถุประสงค์การดำเนินงาน

1. เพื่อเป็นการกระจายบริการของรัฐให้แก่ผู้สูงอายุที่เดือดร้อนในชุมชน
2. เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้สูงอายุว่ารัฐไม่ได้ทอดทิ้ง แต่พยายามให้ความช่วยเหลือและยังเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุ

3. เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน โดยไม่ต้องเข้าไปอยู่ในสถานสงเคราะห์ของรัฐ ซึ่งเป็นทางเลือกสุดท้ายสำหรับผู้สูงอายุ เนื่องจากการเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์เป็นการแยกผู้สูงอายุออกจากครอบครัวและชุมชน อีกทั้งเพื่อประหยัดงบประมาณของรัฐ เนื่องจากค่าใช้จ่ายต่อหัวของผู้สูงอายุในการเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์ อยู่ที่ปีละ 13,236 บาทต่อคน (สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. 2549: 18, อ้างอิงจาก นลินี โล่ห์ชิงชัยฤทธิ์)

3. แนวทางการดำเนินงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2548 มีดังนี้

หลักเกณฑ์และขั้นตอนแนวทางปฏิบัติ

1. ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนเป็นเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามระเบียบกรมประชาสงเคราะห์โดยจ่ายให้ผู้สูงอายุในอัตรารายละ 500 บาท/เดือน และวิธีการคัดเลือกผู้มีสิทธิได้รับการสงเคราะห์ให้เป็นไปตามระเบียบกรมประชาสงเคราะห์ว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ พ.ศ.2543 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ.2549

2. ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์จะตั้งงบประมาณของตนเอง เพื่อสนับสนุนการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เพื่อให้ได้จำนวนคนและอัตรามากกว่าที่รัฐจัดสรรให้ตามข้อ 1. ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2548 ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

2.1 หลักเกณฑ์การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1.1 ผู้สูงอายุซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย

2.1.2 มีรายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพ หรือถูกทอดทิ้ง หรือขาดผู้อุปการะเลี้ยงดูหรือไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้

2.2 ขั้นตอนแนวทางปฏิบัติ

2.2.1 สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดแจ้งแนวทางการดำเนินงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรายชื่อผู้สูงอายุ ที่สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดได้รับมอบหมายจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (ถ้ามี) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

2.2.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

(1) คัดเลือกผู้มีสิทธิได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

(1.1) ผู้บริหารท้องถิ่นมอบหมายพนักงานส่วนท้องถิ่น

ให้นำรายชื่อผู้สูงอายุ (ที่มีคุณสมบัติตามบัญชีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำรวจและรายชื่อสำรวจข้อ 2.2.1) เข้าที่ประชุมประชมคมตำบลสำหรับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาคมเมืองสำหรับในเขตเทศบาลเพื่อให้ที่ประชุมพิจารณาจัดลำดับผู้มีสิทธิได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพตามลำดับผู้ได้รับความเดือดร้อน

(1.2) พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายนำรายชื่อที่จัดลำดับผู้มีสิทธิได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ข้อ (1.1) มาจัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ โดยให้มีรายละเอียดประกอบด้วย ชื่อ-สกุล อายุ และที่อยู่

(1.3) พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายนำบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ ข้อ (1.2) ปิดประกาศไว้โดยเปิดเผยเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน ณ สำนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือที่อื่น ๆ ตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด หากไม่มีผู้ใดคัดค้านให้นำบัญชีดังกล่าวเสนอผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาอนุมัติ ในกรณีที่มีการคัดค้าน ให้เสนอผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบก่อนเสนอผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาอนุมัติหรือถอดถอนรายชื่อ

(2) การตั้งงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะตั้งงบประมาณของตนเองหรือขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามอัตราดังนี้

(2.1) ตั้งงบประมาณเพื่อจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับการสงเคราะห์ตามอัตราที่กำหนดในระเบียบกรมประชาสงเคราะห์ กล่าวคือเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ รายละเอียด 500 บาท/เดือน ตามระเบียบกรมประชาสงเคราะห์ ว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ พ.ศ.2543 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ.2549

(2.2) การตั้งงบประมาณเพื่อจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับการสงเคราะห์เกินกว่าที่กำหนดตามข้อ (2.1) จะตั้งไม่เกินกว่าสองเท่าของอัตราที่กำหนดหรือไม่เกินกว่าหนึ่งพันบาท โดยให้เสนอสภาท้องถิ่นพิจารณาอนุมัติและให้คำนึงถึงสถานการณ์คลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) การจ่ายเงินในส่วนที่เป็นรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(3.1) ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับการสงเคราะห์ให้แก่ผู้สูงอายุ ตามบัญชีรายชื่อที่ได้รับอนุมัติจากผู้บริหารท้องถิ่นตามข้อ (1.3) ในอัตราเดียวกับผู้มีสิทธิได้รับการสงเคราะห์งบประมาณจากรัฐตามข้อ (2.1) ให้สามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องเสนอสภาท้องถิ่น

(3.2) ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้แก่ผู้มีสิทธิตามข้อ (3.1) มากกว่าอัตราที่รัฐกำหนด สามารถจ่ายได้ไม่เกินกว่าสองเท่าของอัตราที่กำหนดหรือไม่เกินกว่าหนึ่งพันบาท และให้เสนอสภาท้องถิ่นพิจารณาอนุมัติ โดยคำนึงถึงสถานการณ์คลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจ่ายสมทบให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพจากรัฐเดิมในอัตราเดียวกันด้วย

(3.3) ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้มีหน้าที่ในการจ่ายเงินดำเนินการดังนี้

(3.3.1) จ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ เดือนละ 1 ครั้ง หรือจะจ่ายปีละ 2 ครั้ง (6 เดือนต่อ 1 ครั้ง) ก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหนังสือแสดงความประสงค์ในการรับเงินสงเคราะห์ของผู้มีสิทธิได้รับการสงเคราะห์

(3.3.2) การจ่ายเงินให้จ่ายเป็นเงินสดหรือโอนเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารก็ได้ ตามหนังสือแสดงความประสงค์ของผู้มีสิทธิได้รับการสงเคราะห์ และให้จ่ายแก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์หรือผู้รับมอบอำนาจตามหนังสือมอบอำนาจจากผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์

(4) การเก็บรักษาหลักฐานการจ่ายหรือโอนเงิน ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้มีหน้าที่ในการจ่ายเงินเก็บรักษาหลักฐานการจ่ายหรือโอนเงินไว้เพื่อรอการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(5) การรายงานผลการดำเนินการ หลังจากที่ได้มีการจ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์งวดแรกแล้วให้พนักงานส่วนท้องถิ่นรายงานผลการดำเนินการในการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดทราบ ตามแบบที่กำหนด

3. การตรวจติดตามผล

ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดดำเนินการ ดังนี้

3.1 ตรวจติดตามการดำเนินการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพว่าเป็นไปตามแนวทางและระเบียบที่กำหนดหรือไม่

3.2 ตรวจสอบหลักฐานการจ่ายหรือโอนเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.3 รายงานผลการดำเนินการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแบบที่กำหนดให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอตั้งงบประมาณเงินอุดหนุน สำหรับสนับสนุนการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพในปีงบประมาณถัดไปภายในเดือนมีนาคมของทุกปี (กระทรวงมหาดไทย, 2548)

3. งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เชน (Chen, 2549) ได้ศึกษาถึงนโยบายการพัฒนาสวัสดิการของผู้สูงอายุ โดยการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจนโยบายการพัฒนาเรื่องเงินอุดหนุนสวัสดิการผู้สูงอายุ ปัญหานี้ถูกเสนอครั้งแรกในปลายปี 1991 ในการเลือกตั้งสภาผู้แทนราษฎร 10 ปีหลังจากการพัฒนาโดยการทำรายงาน และประสบการณ์ร่วมกับรัฐบาลท้องถิ่นที่นิติบัญญัติ ได้จัดตั้งสวัสดิการผู้สูงอายุ นักวิจัยได้เริ่มศึกษา ตั้งแต่ประวัติศาสตร์และการวิเคราะห์วรรณกรรมเพื่อเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้อง หลังจากการศึกษาช่วงเวลาประวัติศาสตร์ สรุปว่านโยบายการพัฒนาสวัสดิการของผู้สูงอายุ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนานโยบายและการเลือกตั้งแบบประชาธิปไตย ดังนั้นประชาธิปไตยแบบง่าย ๆ คือการปฏิบัติตามทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานและกรอบการปฏิบัติที่ได้สร้างขึ้นแล้ว ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการ

เลือกตั้งมีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาสวัสดิการผู้สูงอายุ มีการรับประกันทางเศรษฐกิจสำหรับประชาชน แต่บางสวัสดิการอาจเสียค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ยังให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอคติกับสวัสดิการสังคม และยังเพิ่มเงินให้ประชาชน แต่อาจทำให้เพิ่มภาระทางการเงินของรัฐบาล ในการกระจายสวัสดิการสังคมควรได้รับการพิจารณาอย่างดี

ยูโซฟ (Yusof .2548) ได้ศึกษาถึงสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในอนาคตเกี่ยวกับที่พักของผู้สูงอายุในมาเลเซีย เศรษฐกิจส่งออกของมาเลเซียมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วจากการเกษตรและสนับสนุนการผลิตอุตสาหกรรมไฮเทคและการท่องเที่ยว ผลมาจากความทันสมัยนี้ทำให้พฤติกรรมของประชากรที่มีการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตของประชากรลดลง โดยผลของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในจำนวนของผู้สูงอายุ (คนกว่า 60 ปี) คาดในอีก 20 ปี อดีตผู้สูงอายุในมาเลเซียอยู่เป็นครอบครัวขยายในชนบท แต่กลายเป็นเมืองที่เจริญเติบโต เด็กมีการย้ายไปยังเมืองออกไปจากผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกกลัวจะไปกับบุตรหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมของชนบทแบบดั้งเดิม จากสถานการณ์นี้ทำให้เกิดคำถามวิจัยที่สำคัญในสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในอนาคตของผู้สูงอายุในมาเลเซีย ผู้สูงอายุควรมีสิทธิอิสระมีส่วนร่วมดูแลตนเอง มีศักดิ์ศรี มีศักยภาพชัดเจน สำหรับการวิจัยได้กำหนดเป้าหมายในอนาคตเกี่ยวกับที่พักสำหรับผู้สูงอายุในประเทศมาเลเซีย เพื่อกำหนดสัดส่วนของคำถามวิจัยที่สำคัญ โดยให้สวัสดิการที่อยู่อาศัย วัฒนธรรมค่านิยมและการตอบสนองนโยบาย เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันของผู้สูงอายุในมาเลเซียและสร้างรูปแบบที่จะเป็นมาตรฐานสำหรับ ที่พักผู้สูงอายุ จากนั้นข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญจากสังคมอื่น ๆ มีการส่งต่อเพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับความคืบหน้าในประเด็นเกี่ยวกับสวัสดิการ รายได้ สุขภาพที่อยู่อาศัยและบริการ มาเลเซียมีประชากรหลายชาติพันธุ์ มีการวิเคราะห์ในมุมมองของการเชื่อมโยงของมิติทางวัฒนธรรมเกี่ยวกับระบบที่พัก ที่ ควรพัฒนาปรับปรุง มีการ ตัดสินใจและวางแผนนโยบายการสร้างที่อยู่อาศัยโดยเน้นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เหมาะสมกับประชากรผู้สูงอายุ ในการตัดสินใจในการศึกษาพบว่า ในขั้นตอนสุดท้ายของการศึกษานี้แบบสอบถามสำรวจทดสอบแบบพัฒนาขึ้นมาใหม่ได้ดำเนิน การในตัวอย่างของผู้สูงอายุชาวมาเลเซียในชนบทและชุมชนเมือง มีประชากรผู้สูงอายุที่ แตกต่างขั้นพื้นฐานก็คือในขณะที่ในเขตเมืองผู้สูงอายุจะรวมอยู่ในสภาพแวดล้อมของเมืองมาก ในชนบทผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับชุมชนดั้งเดิมรอบ ประเวทของที่พักอาศัย ผู้สูงอายุในเขตเมืองสะท้อนถึงความจำเป็นในการออกแบบตัวเลือกที่หลากหลายและการวางแผน แต่ ในชนบทค่านิยมวัฒนธรรม ความต้องการในระดับสูงของการจัดที่พักอาศัยปราศจากอุปสรรคระหว่างสมาชิกในครอบครัวและชุมชน ดังนั้นผลของโครงการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวางแผนนโยบายและบุคคลผู้สูงอายุและครอบครัวเพื่อให้พร้อมในความต้องการที่พักในวัยชรา

โช (Choe. 2542) ได้ศึกษาถึงบทบาทของผู้สูงอายุในประเทศเกาหลีว่า ในประเทศเกาหลีมีค่านิยมทางประเพณีและวัฒนธรรมในเรื่อง ความกตัญญูต่อบุคคลที่ที่เน้นให้ครอบครัวมีความรับผิดชอบในการดูแลผู้สูงอายุก่อนที่จะให้สังคมรับภาระ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในด้านการศึกษาระดับสูงและต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสศึกษาได้ตลอดชีวิตตามนโยบาย “สังคมของการศึกษาตลอดชีวิต” ซึ่งจะมีผลดีต่อผู้สูงอายุเพราะทำให้ผู้สูงอายุมีชีวิตที่มีความหมายและไม่รู้สึกโดดเดี่ยวหรือถูก

ทอดทิ้ง การศึกษามีบทบาทในสังคมและชุมชนท้องถิ่น เพราะทำให้เกิดความร่วมมืออันดีระหว่างสังคมและชุมชน กิจกรรมของอาสาสมัครในชุมชนจะช่วยทำให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในชุมชน ขจัดช่องว่างระหว่างวัย และทำให้เกิดความสามัคคี

กิจกรรมของผู้สูงอายุที่ได้รับความนิยมมี 2 ประเภท คือ ผู้สูงอายุสามารถสอนวิธีการเขียนตัวอักษรภาษาจีนเพื่อให้คนหนุ่มสาวในชุมชนได้เรียนรู้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย และการอบรมสั่งสอนให้คนหนุ่มสาวมีความกตัญญูกตเวทิตะซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของคนหนุ่มสาวตามประเพณีนิยมและตามหลักปรัชญาของชีวิตซึ่งเน้นย้ำในระบบครอบครัว การศึกษานอกระบบโดยมีผู้สูงอายุเป็นผู้ให้ความรู้แก่คนหนุ่มสาวทำให้คนหนุ่มสาวได้รับความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ และประเพณีปฏิบัติและรักษาขนบธรรมเนียมตามประเพณีของชุมชน ความสัมพันธ์และเครือข่ายของครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้สูงอายุอย่างมาก และในขณะเดียวกันก็เป็นสิ่งสำคัญสำหรับคนหนุ่มสาวด้วย ผู้สูงอายุจะเป็นผู้ดูแลให้คำปรึกษาและเป็นที่ยึดเหนี่ยวใจแก่บุตรหลาน ส่วนบุตรหลานก็เป็นสิ่งเชิดชูใจสำหรับผู้สูงอายุ ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ถือเป็นทรัพยากรที่เกื้อหนุนผู้สูงอายุได้แก่ ครอบครัวและบ้าน จะเป็นสถานที่ที่ผู้สูงอายุอาศัยอยู่อย่างมีความสุขที่สุด

Greame (2542) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับบทบาทผู้สูงอายุในชุมชนและในท้องถิ่นว่าผู้สูงอายุมีบทบาทในการพัฒนาและอำนวยความสะดวกให้แก่ครอบครัว ชุมชน และมีคุณค่าในฐานะที่เป็นทรัพยากรของประเทศได้ แม้ผู้สูงอายุจะมีสภาวะต้องพึ่งพิงเนื่องจากสุขภาพร่างกายก็ตาม ในประเทศที่การพัฒนาอยู่ในระดับต่ำจะมองนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุว่าเป็นนโยบายที่มีความสำคัญน้อยและไม่มีการเร่งพัฒนาเพราะเป็นการขัดขวางการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่ความทันสมัยและการเติบโตทางเศรษฐกิจ และยังคงมองผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรในกระบวนการพัฒนาในฐานะเป็นแรงงานสำรอง และผู้สูงอายุยังเป็นผู้ที่มีสถานภาพที่ล้าหลังต่อการพัฒนา ทั้งที่จริงแล้วผู้สูงอายุสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่คนหนุ่มสาวย้ายถิ่นออกไป และมีช่องว่างให้ผู้สูงอายุมีบทบาทเป็นผู้นำของท้องถิ่นได้ บทบาทของผู้สูงอายุในระดับชุมชนและท้องถิ่นอีกบทบาทหนึ่งก็คือ การดำรงรักษาและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมที่มีคุณค่าให้ตกทอดสู่คนรุ่นหลังต่อไป ทั้งในด้านภาษา ศาสตร์ ขนบธรรมเนียมประเพณี และศิลปวัฒนธรรมของประเทศ ชุมชนจึงไม่ควรมองผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรและแรงงานที่ไม่ได้รับค่าจ้างเท่านั้น

อภิญา เวชชชัย (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาโครงการกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุและครอบครัวในชุมชนโครงการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ” วัตถุประสงค์เพื่อประเมินการจัดสวัสดิการสังคมในโครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ สภาพปัญหาของการดำเนินโครงการฯ ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในแต่ละหมู่บ้านแบ่งเป็น 3 กลุ่ม

1) กลุ่มผู้สูงอายุที่ยากจน อายุมาก มีบุตรหลานดูแล และไม่ได้ถูกทอดทิ้ง ครอบครัวเกื้อกูลดี มีสัมพันธ์ที่ดีกับคณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นกลุ่มที่ได้รับเบี้ยยังชีพมากที่สุด

2) กลุ่มผู้สูงอายุที่ยังอยู่กับบุตรหลาน ไม่ยากลำบาก ฐานะปานกลาง จะเป็นกลุ่มญาติสนิทของคณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งได้รับเบี้ยยังชีพเป็นอันดับที่ 2 และ

3) กลุ่มผู้สูงอายุที่ยากจน ทุกข์ยาก ไร้ญาติขาดมิตรจำนวนมาก อยู่ลำพังคนเดียว เข้าไม่ถึงบริการของรัฐ ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน มีเพื่อนบ้านคอยช่วยเหลือดูแล เป็นกลุ่มที่ได้รับเบี้ยยังชีพน้อยที่สุด ผลการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นธรรม การจ่ายเงินในส่วนนี้เป็นการจ่ายในลักษณะการสงเคราะห์แบบกระจัดกระจาย เป็นการช่วยเหลือเฉพาะหน้า แต่ขณะเดียวกันเป็นการใช้งบอย่างผูกพันต่อเนื่อง ไม่สามารถกำหนดเวลาชัดเจน ไม่มีหลักประกันในแผนการใช้จ่ายอย่างแท้จริง รูปแบบการบริการไม่สามารถสร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้สูงอายุได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว ไม่ได้ก่อให้เกิดการพึ่งพิงตนเองที่ควรจะเป็นลักษณะบริการ มุ่งเน้นการสงเคราะห์เฉพาะราย เสริมลักษณะปัจเจกมากกว่าการเสริมความเป็นกลุ่มหรือชุมชนจากการศึกษาวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะและนำเสนอทางเลือกใหม่เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับประโยชน์จากสวัสดิการอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

ระพีพรรณ คำหอม และคณะ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษารายงานการวิจัยเรื่อง “โครงการประเมินผลการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ” มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ประเมินกระบวนการ วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการฯ ความต้องการของผู้สูงอายุ ความพร้อมและกลไกการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการดำเนินงานโครงการฯ วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ ผลการศึกษาพบว่า เกณฑ์การคัดเลือกเบี้ยยังชีพยังไม่เหมาะสม คุณสมบัติของผู้รับเบี้ยยังชีพไม่ตรงกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ขาดกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานเบี้ยยังชีพที่ชัดเจน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีจำนวนเงินที่ได้ (300 บาท) น้อยเกินไป ไม่ครอบคลุม ทั่วถึง และเป็นธรรมกับผู้สูงอายุที่เดือดร้อน ขั้นตอนการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพเป็นไปอย่างตรงเวลาผู้สูงอายุได้เงินครบถ้วน การถ่ายโอนเบี้ยยังชีพให้ อบต. ดูแลพบว่า ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงบริการนี้ได้มากขึ้น สะดวก ไปรับได้ด้วยตนเอง เสียค่าใช้จ่ายน้อยลง ความพร้อมของ อบต. ขึ้นอยู่กับความตระหนัก และการให้ความสำคัญด้านสวัสดิการผู้สูงอายุของผู้นำอบต. รายได้ จำนวนของบุคลากรที่แตกต่างกันรายงานการวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโครงการการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุอีกด้วย

มรกต สิงหะคะชนทร์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษารายงานการวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุจากกรมประชาสงเคราะห์” มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน 4 ด้านคือ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ กรอบปัจจัยที่เกี่ยวกับทรัพยากร รวมทั้งปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ กระบวนการดำเนินงาน และผลผลิตของโครงการ วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า เกณฑ์จำนวนเงินที่ให้ผู้สูงอายุไม่เหมาะสม การได้รับเงินส่วนใหญ่วะยะเวลาไม่แน่นอน ไม่มีโครงสร้างบุคลากรมารองรับกับปริมาณงาน และส่งผลให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถกำกับดูแลหรือติดตามข้อมูลในพื้นที่ให้เป็นปัจจุบันได้ การแก้ไขรายชื่อผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับกรอบที่ตั้งไว้มีการดำเนินงานที่น้อยมากหรือบางแห่งอาจไม่แก้ไขเลย และการติดตามผลการดำเนินงานประสบปัญหาค่อนข้างมาก การคัดเลือกผู้สูงอายุให้ได้รับเบี้ยยังชีพให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของการมีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากที่สุด ข้อเสนอแนะของการศึกษาด้านนโยบายควรเน้นการพัฒนาความรู้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการคัดเลือกให้สามารถช่วยเหลือทุกกลุ่มที่อยู่ในชุมชนได้เอง ด้านการดำเนินงานควรมีการทบทวนบทบาทของคณะกรรมการศูนย์ฯ ในเรื่องการคัดเลือกหรือใช้วิธีตรวจสอบกันเองในชุมชน กำหนดให้มีการปิดประกาศรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกให้ทุกคนในชุมชนทราบ ให้ทุกฝ่ายได้ตรวจสอบ

นลินี โสชิงชัยฤทธิ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานสวัสดิการสังคม ด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ : กรณีศึกษา เทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า

1. ด้านข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 76 -80 ปี ไม่ได้รับการศึกษา และไม่ได้ประกอบอาชีพ ตลอดจนไม่มีรายได้ โดยได้รับเบี้ยยังชีพมาเป็นระยะเวลา 1-4 ปี

2. ด้านผลการดำเนินงาน พบว่า เทศบาลนครเชียงใหม่สามารถจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ได้ตรงตามกำหนดเวลา แต่ทั้งนี้ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อจ่ายเบี้ยยังชีพได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นจึงมีผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจน และประสบปัญหาทางสังคมอีกเป็นจำนวนมากที่ยังไม่ได้ เบี้ยยังชีพ อย่างไรก็ตามที่ผ่านมามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้จัดสรรงบประมาณด้านเบี้ยยังชีพเพิ่มขึ้น ทุกปีนอกจากนี้ยังพบว่า คณะกรรมการคัดเลือกผู้สูงอายุไม่ได้พิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุ ตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ กระบวนการคัดเลือกยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ ทำให้มีผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์เชิงญาติมิตรหรือเป็นพวกพ้องของผู้นำท้องถิ่นหรือคณะกรรมการได้รับ เบี้ยยังชีพ ส่งผลให้ผู้สูงอายุอีกจำนวนหนึ่งที่ยากลำบาก ไม่มีญาติพี่น้อง ไม่ได้รับการพิจารณาอย่าง เหมาะสม สถานการณ์ดังกล่าวเกิดจากคณะกรรมการคัดเลือก สร้างเกณฑ์การคัดเลือกผู้สูงอายุไม่ รอบด้านโดยที่ผ่านมามุ่งเอาแต่เกณฑ์เรื่องอายุเป็นหลัก ขาดการพิจารณาถึงบริบทด้านอื่น ๆ อีกทั้ง กระบวนการคัดเลือกผู้สูงอายุขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนและตัวแทนผู้สูงอายุ ตลอดจน กระบวนการคัดเลือกผู้สูงอายุขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงทำให้ กระบวนการขาดความโปร่งใสและเป็นธรรม

3. ด้านปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน พบว่า เทศบาลนครเชียงใหม่ขาดแคลน บุคลากรในการดำเนินงานด้านเบี้ยยังชีพ งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดความคล่องตัวในการอนุมัติเงิน ประจำงวด รวมทั้งมีปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุ และกระบวนการตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงาน

ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล และนุชนาฏ ยูฮันเงาะ (2544) ได้ศึกษา เรื่อง “กลไกบริหารระบบ สวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทย” ผลการศึกษาพบว่า

1. นโยบาย แผน และมาตรการ มีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ครอบคลุมการจัด สวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัยด้านการศึกษา ด้าน ความมั่งคั่งของรายได้และการทำงาน ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านสวัสดิการสังคม แต่ทั้งนี้ นโยบาย แผน และมาตรการดังกล่าว ส่วนใหญ่มีลักษณะชี้หน้า ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการที่ แท้จริงของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุยังขาดโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2. สวัสดิการสังคมที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุยังมีไม่เพียงพอไม่ตอบสนองความต้องการของ ผู้สูงอายุ ตลอดจนผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังเข้าไม่ถึงบริการ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ด้อยโอกาสที่ช่วยตนเอง ไม่ได้ ไม่สะดวกที่จะไปใช้บริการ ไม่มีความรู้ความเข้าใจในบริการ รวมทั้งภาครัฐไม่ได้มีการ ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ดังนั้นรูปแบบสวัสดิการสังคมที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุในปัจจุบันจึงไม่สามารถทำ ให้ผู้สูงอายุเข้มแข็งช่วยตนเองได้

3. องค์กรในระดับปฏิบัติการที่ทำหน้าที่จัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และธุรกิจเอกชน ส่วนใหญ่ต่างคนต่างทำ ไม่มีการประสานงานกันและไม่มีการแบ่งงานกันทำ ตามความเหมาะสม ทำให้มีการทำงานบางอย่างซ้ำซ้อนกันไม่ครอบคลุมถึงปัญหาความต้องการของผู้สูงอายุ

4. องค์กรส่วนท้องถิ่น และองค์กรประชาชนซึ่งส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่จัดตั้งยังขาดความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการดูแลและจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุรวมทั้งองค์กร ส่วนใหญ่ยังไม่เข้มแข็ง ทำให้การดำเนินงานยังขาดประสิทธิภาพ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง “โครงการประเมินผลการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ” ผลการศึกษา พบว่า

1. ด้านข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 70 - 79 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในประถมศึกษามากที่สุด ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับลูกและไม่มีรายได้ ผู้สูงอายุที่มีรายได้ส่วนใหญ่แหล่งรายได้จะมาจากลูกหลาน ผู้สูงอายุคิดว่าสาเหตุที่ตนเองได้รับเบี้ยยังชีพ เพราะว่ายากจน อายุมาก ไม่ได้ทำงาน มีปัญหาสุขภาพ และไม่มีผู้ดูแลเงินสงเคราะห์ที่ได้รับเดือนละ 300 บาทต่อเดือนนั้นไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ค่าใช้จ่ายของเบี้ยยังชีพส่วนใหญ่ใช้เพื่อประกอบอาชีพ ให้ลูกหลานเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการให้จ่ายเบี้ยยังชีพเป็นรายเดือน

2. ด้านผลการประเมินโครงการการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพผู้สูงอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทราบว่าวัตถุประสงค์ของเบี้ยยังชีพว่า เพื่อสงเคราะห์ผู้สูงอายุที่ยากไร้ช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากไร้ให้อยู่กับครอบครัวแทนการเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์ การรับรู้ข้อมูลส่วนใหญ่จะรับรู้จากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ การคัดเลือกที่ผ่านมาส่วนใหญ่ยังมีปัญหา ทั้งนี้เพราะว่ามีผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ได้รับนอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุเริ่มตระหนักว่าเบี้ยยังชีพเป็นสิทธิที่ผู้สูงอายุพึงจะได้รับจากรัฐ แต่ขาดกลไกการตรวจสอบการดำเนินงาน เบี้ยยังชีพที่ชัดเจน และผู้สูงอายุส่วนใหญ่คิดว่าเบี้ยยังชีพมีความจำเป็นมาก เพราะเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระลูกหลาน ทำให้ผู้สูงอายุมีความลำบากน้อยลง

3. ด้านผลการประเมินกระบวนการ วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงานโครงการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทราบว่าสามารถใช้เกณฑ์พิจารณาหลายลักษณะร่วมกันแต่อยากให้มีการมาจากรัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคท้องถิ่น ร่วมพิจารณาวิธีการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพส่วนใหญ่ใช้วิธีการโอนเงินผ่านบัญชีธนาคารของผู้สูงอายุลงมา คือ จ่ายเป็นเงินสด ซึ่งการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพนั้น มีความตรงเวลา ผู้สูงอายุได้รับเงินครบถ้วน อาจจะมีบางส่วนที่ได้รับเงินไม่ครบ เพราะลูกหลานไปรับแทนแต่ไม่นำเงินมาให้ผู้สูงอายุหรือบางครั้งจ่ายค่าจ้างให้ผู้ที่ไปรับเงินแทน ระยะเวลาในการจ่ายเงิน 6 เดือนต่อครั้งส่วนใหญ่เห็นว่าไม่เหมาะสม ควรจ่ายเป็นราย 3 เดือน ปัญหาและอุปสรรคของโครงการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพผู้สูงอายุ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเงินที่ได้น้อยเกินไป ไม่ครอบคลุม และกระบวนการพิจารณาไม่เป็นธรรมเนียมกรรมการพิจารณาคัดเลือกเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไม่เหมาะสม รัฐบาลกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานในแต่ละระดับที่ชัดเจน

ศิริวรรณ ศิริบุญ และมาลินี วงษ์สิทธิ์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษารายงานการวิจัยเรื่อง “การประเมินผลโครงการนำร่องการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ: ผลการศึกษาจากข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ” วัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงว่ามีปัจจัยใดที่มีผลต่อความสำเร็จหรือปัจจัยใดที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานโครงการ การประเมินผลโครงการใช้วิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ มีการจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการแล้ว แต่กลับพบว่า มีผู้สูงอายุเพียงครั้งเดียวเท่านั้นที่ร่วมงานหรือรับบริการจากศูนย์ฯ เหตุผลเพราะปัญหาเรื่องสุขภาพ และที่ตั้งของศูนย์ ผู้สูงอายุจำนวนมากมีความเห็นว่าการจัดตั้งและการดำเนินงานของศูนย์ฯ มีประโยชน์หลายอย่าง ผู้สูงอายุมีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับความพึงพอใจในการทำงานของคณะบริหารงานศูนย์ฯ แปรผันไปตามพื้นที่ ชุมชนไหนมีความไม่ลงรอยกันสูง และพักอาศัยอยู่ที่อื่นที่ไม่ใช่ที่ตั้งศูนย์ฯ สัดส่วนความไม่พอใจการทำงานก็จะเพิ่มสูงตามไปด้วยข้อเสนอแนะ ควรให้ความสำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในชุมชน และเพิ่มศักยภาพของผู้นำ และผู้บริหารงานศูนย์ฯ รวมทั้งการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้แก่คณะผู้ดำเนินงาน

นภาพร ชโยวรรณ (2531) ทำการศึกษาสภาวะเศรษฐกิจและรายได้ของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มักประสบปัญหาเกี่ยวกับการเงิน (ร้อยละ 39) รองลงมาคือปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ (ร้อยละ 34) และปัญหาสุขภาพจิต (ร้อยละ 13) และมีเพียงร้อยละ 11 เท่านั้นที่ไม่มีปัญหา ซึ่งทั้งเพศชายจะมีปัญหามากกว่าเพศหญิง และผู้สูงอายุในชนบทมีปัญหาด้านการเงินมากกว่าผู้สูงอายุในเมือง โดยผู้สูงอายุร้อยละ 48 มีรายได้ส่วนใหญ่จากบุตร ร้อยละ 28 มาจากการทำงานของตนเอง ร้อยละ 8 มาจากเงินออม และร้อยละ 2 มาจากเงินบำนาญ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2545) ศึกษาเรื่อง "รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2545" ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า รัฐบาลและเอกชนได้จัดบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ เช่น สถานสงเคราะห์คนชรา บัตรสุขภาพ บัตรประจำตัว ผู้สูงอายุ บริการเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุที่ยากจน การลดหย่อนค่าโดยสารรถไฟ เป็นต้น เมื่อพิจารณาความต้องการการช่วยเหลือจากรัฐบาล พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่หรือร้อยละ 82.9 ต้องการมีบัตรประจำตัวผู้สูงอายุเพื่อใช้ในการรักษาพยาบาลฟรี ร้อยละ 74.1 ต้องการเข้าร่วมโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค ร้อยละ 70.4 ต้องการมีบัตรสุขภาพเพื่อลดหย่อนค่ารักษาพยาบาล ยังมีผู้สูงอายุอีกร้อยละ 24.4 ที่ต้องการพักอาศัยในสถานสงเคราะห์คนชราของรัฐ และร้อยละ 18.4 ต้องการพักอาศัยอยู่ในสถานสงเคราะห์คนชราของเอกชน ผู้สูงอายุที่อยู่นอกเขตเทศบาลต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านมากกว่าผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนความต้องการช่วยเหลือจากรัฐบาลของผู้สูงอายุในภาคต่าง ๆ พบว่า ผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือแทบทุกด้านมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องการขอมีบัตรประจำตัวผู้สูงอายุ

การใช้บริการสวัสดิการต่างๆที่รัฐจัดให้กับผู้สูงอายุนั้น พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 74.1 ได้รับเบี้ยยังชีพจากทางราชการ โดยสัดส่วนผู้สูงอายุที่อยู่ในเขตชนบทได้รับเบี้ยยังชีพจากทางราชการมากกว่าในเขตเทศบาล (ร้อยละ 79.0 และ 63.0 ตามลำดับ) ผู้สูงอายุร้อยละ 52.8 มีการใช้บริการจากบัตรประจำตัวผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุที่อยู่ในเขตชนบทมีสัดส่วนการใช้บริการจากบัตรประจำตัว

ผู้สูงอายุมากกว่าในเขตเทศบาล (ร้อยละ 61.3 และ 33.9 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายภาค พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพจากทางราชการมากที่สุดร้อยละ 81.0 สำหรับ กรุงเทพมหานครมีผู้สูงอายุที่ใช้บริการสวัสดิการต่างๆที่รัฐจัดให้สำหรับผู้สูงอายุน้อยกว่าภาคอื่นๆ คือ ร้อยละ 14.1 มีการใช้บริการบัตรประจำตัวผู้สูงอายุ ร้อยละ 17.1 ใช้บริการโครงการบัตร 30 บาท รักษาทุกโรค และร้อยละ 54.4 ได้รับเบี้ยยังชีพจากทางราชการ

ความต้องการที่จะให้รัฐจัดสวัสดิการต่างๆเพิ่มจากที่มีอยู่ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มากกว่า ร้อยละ 92 ต้องการให้รัฐบาลจัดสวัสดิการเพิ่มในเรื่องการดูแลผู้สูงอายุ โดยจัดศูนย์ ดูแลกลางวัน สำหรับผู้สูงอายุ จัดบ้านพักสำหรับผู้สูงอายุที่มีปัญหาสุขภาพเรื้อรัง และต้องการให้รัฐบาลจัดหางาน หรือกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย เพื่อจะได้มีงานทำ มีรายได้ ผู้สูงอายุร้อยละ 89.1 ต้องการให้มีการลดหย่อนภาษีให้กับบุคคลที่เลี้ยงดูผู้สูงอายุ เพื่อแบ่งเบาภาระของบุตรหลานที่ดูแลผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการช่วยเหลือจากรัฐบาล การใช้บริการสวัสดิการ และความต้องการให้รัฐบาลจัดสวัสดิการเพิ่มของผู้สูงอายุชายและหญิงนั้นไม่แตกต่างกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา”ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวิธีการศึกษาดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

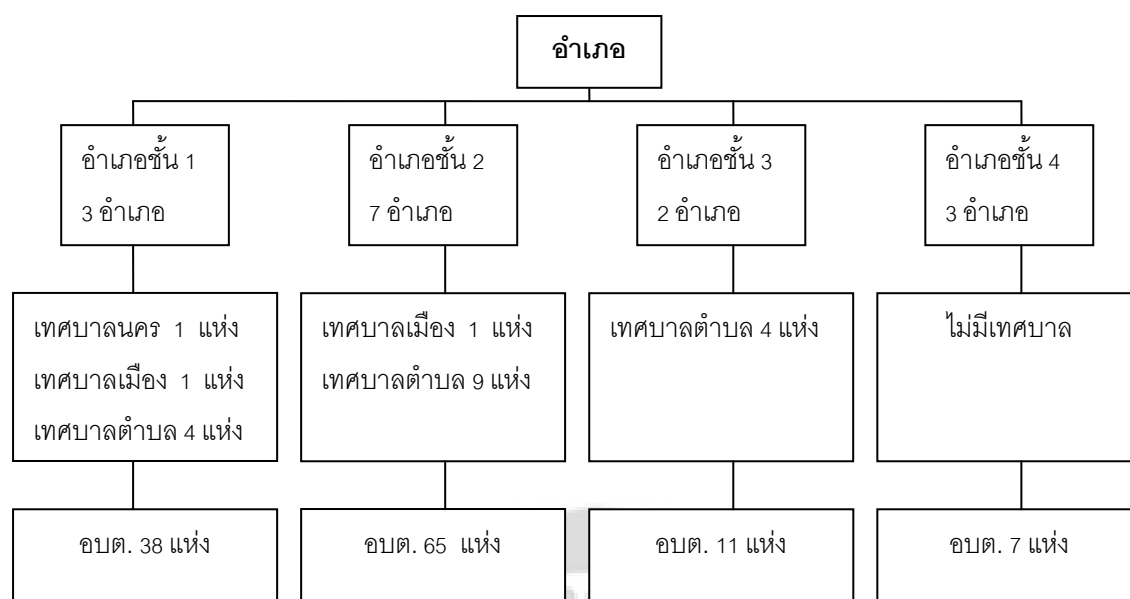
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรการศึกษาจะแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ นักการเมืองท้องถิ่น ที่เข้ามาบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
- 2) ข้าราชการท้องถิ่น ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
- 3) ผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์แบ่งเป็น เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 17 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 121 แห่ง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน ตามระดับชั้นของอำเภอ โดยแยกเป็นเทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล



อำเภอชั้นที่ 1 มีจำนวน 2 อำเภอ แบ่งเป็น เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 4 แห่ง และอบต. 38 แห่ง

อำเภอชั้นที่ 2 มีจำนวน 7 อำเภอ แบ่งเป็น เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 9 แห่ง อบต. 65 แห่ง

อำเภอชั้นที่ 3 จำนวน 2 อำเภอ แบ่งเป็น เทศบาลตำบล 4 แห่ง อบต. 11 แห่ง

อำเภอชั้นที่ 4 จำนวน 3 อำเภอ แบ่งเป็น อบต. 7 แห่ง

ตาราง 5 การแบ่งสัดส่วนของเทศบาลตามระดับชั้นของอำเภอ

ระดับชั้นอำเภอ	ประเภทของเทศบาล*แห่ง			รวม	กลุ่มตัวอย่าง แบ่งตาม สัดส่วน
	เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล		
อำเภอชั้น 1	1	1	4	6	2
อำเภอชั้น 2	-	1	9	10	3
อำเภอชั้น 3	-	-	4	4	1
อำเภอชั้น 4	-	-	-	-	-
รวม	1	2	17	20	6

ตาราง 6 การแบ่งสัดส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระดับชั้นของอำเภอ

ระดับชั้นอำเภอ	ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล			รวม	กลุ่มตัวอย่าง แบ่งตาม สัดส่วน
	อบต. ขนาดใหญ่	อบต. ขนาดกลาง	อบต. ขนาดเล็ก		
อำเภอชั้น 1	2	35	3	40	6
อำเภอชั้น 2	-	53	11	64	9
อำเภอชั้น 3	-	11	-	11	2
อำเภอชั้น 4	-	6	1	7	1
รวม	2	105	15	122	18

กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษา จะมีวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างดังนี้
สำหรับประชากรที่นำมาใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. นักการเมืองท้องถิ่น

2. ข้าราชการท้องถิ่น

เนื่องจากประชากรในกลุ่ม 1 และ กลุ่ม 2 มีจำนวนน้อยจึงทำการศึกษาทั้งประชากรโดยไม่มี
การสุ่มตัวอย่าง

3. ผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ จะสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane

โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรของแต่ละองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จากสูตรของ Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5%

ตาราง 7 จำนวนประชากรที่ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในเขตเทศบาล

ระดับชั้นอำเภอ	รายชื่อเทศบาล	จำนวนประชากรที่เข้ารับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
อำเภอชั้น 1	เทศบาลนครนครสวรรค์	7,998
	เทศบาลเมืองตากลี	2,870
อำเภอชั้น 2	เทศบาลเมืองชุมแสง	1,225
	เทศบาลตำบลท่าตะโก	777
	เทศบาลตำบลไพศาลี	1,353
อำเภอชั้น 3	เทศบาลตำบลโกรกพระ	490
รวม		14,713

ตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตรของ Yamané ที่ค่าความคลาดเคลื่อน 5% = 389

ตาราง 8 จำนวนประชากรที่ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

ระดับชั้นอำเภอ	ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล	รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนประชากรที่เข้ารับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
อำเภอชั้น 1	ขนาดใหญ่	อบต.นครสวรรค์ตก	1,015
		อบต.หนองปลิง	1,354
	ขนาดกลาง	อบต.ลาดยาว	1,419
		อบต.จันเสน	983
		อบต.พระนอน	984
		อบต.บางพระหลวง	254
อำเภอชั้น 2	ขนาดกลาง	อบต.ทับกฤช	913
		อบต.หนองบัว	937
		อบต.ท่าจิว	575
		อบต.หัวถนน	1,117
		อบต.โคกเตื่อ	394
		อบต.นิคมเขาบ่อแก้ว	837
		อบต.พุนกยูง	505

ตาราง 8 (ต่อ)

ระดับชั้นอำเภอ	ขนาดขององค์กร บริหารส่วนตำบล	รายชื่อองค์กรบริหาร ส่วนตำบล	จำนวนประชากรที่เข้า รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
	ขนาดเล็ก	อบต.เนินมะกอก	940
		อบต.ไพศาลี	418
อำเภอชั้น 3	ขนาดกลาง	อบต.โกรกพระ	625
		อบต.เขาดิน	824
อำเภอชั้น 4	ขนาดกลาง	อบต.ชุมตาบง	992
รวม			15,086

ตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตรของ Yamane ที่ค่าความคลาดเคลื่อน 5% = 390

ผลจากการสุ่มตัวอย่างจำนวนผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 24 แห่ง จาก
สูตรของ Yamane ได้ผู้สูงอายุ รวม 779 ราย

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม
แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ
ตำแหน่ง อาชีพ ประสบการณ์การทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายปิดให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ โดยจะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating
scale) ตามแบบลิเคอร์ท (R.A. Likert) โดยกำหนดคำตอบเป็น 5 ระดับดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีระดับคะแนนเท่ากับ	5
ค่อนข้างเห็นด้วย	มีระดับคะแนนเท่ากับ	4
เห็นด้วยปานกลาง	มีระดับคะแนนเท่ากับ	3
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	มีระดับคะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีระดับคะแนนเท่ากับ	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Opened Form Questionnaire) เพื่อให้
ผู้ตอบ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างเครื่องมือ เพื่อศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
4. นำเครื่องมือที่สร้างและพัฒนาขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ
5. นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)
6. นำเครื่องมือที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเครื่องมือที่แก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง
7. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากความเข้าใจในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการทดสอบหาความเชื่อมั่นแล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) (ศุภชัย ยาวะประภาษ. 2544: 8-11)
8. ปรับปรุงเครื่องมือที่ทดลองใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสม
9. จัดพิมพ์เครื่องมือเพื่อนำไปใช้

วิธีการหาคุณภาพแบบสอบถาม

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษา ค้นคว้าและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และนำให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อให้มีเนื้อหา และข้อคำถามต่าง ๆ ตรงกับกรอบแนวคิดในการศึกษาที่ต้องการจะวัด
2. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) (ศุภชัย ยาวะประภาษ. 2544: 8-11)

สูตร

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{1 - \sum s_i^2}{s_i^2} \right]$$

โดยที่

α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
s_i^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
s_i^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามไปประสานงานกับนักการเมืองท้องถิ่น ข้าราชการท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ และผู้เข้ารับเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์
2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถามโดยผู้วิจัยนำไปส่งและรับด้วยตนเอง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด จากนั้น นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (statistical package for the social sciences)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) และสถิติอ้างอิง (inferential statistics) ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง อาชีพ ประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยจะเลือกใช้ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านประสิทธิผลของเบี่ยงชีพผู้สูงอายุคือ โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ นโยบายการบริหารงานด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิต ความสามารถสร้างประโยชน์ การพัฒนาการดำเนินงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

และความพึงพอใจต่อการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คำถามในแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ซึ่งเป็นมาตรจัดอันดับ (Rating Scale) เป็นมาตรจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ผู้วิจัยจะเลือกค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t – test ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งเกณฑ์เป็น 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : Analysis Of Variance) ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย	4.24 – 5.00	หมายถึง	มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.43 – 4.23	หมายถึง	มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.62 – 3.42	หมายถึง	มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.61	หมายถึง	มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Opened Form Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าความถี่ (frequency)
 - 1.2 ค่าร้อยละ (percentage)
 - 1.3 ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean)
 - 1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประสิทธิผลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 2.1 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค

3. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

- 3.1 สถิติ t-test
- 3.2 สถิติ ANOVA
- 3.3 สถิติ Regression

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง “การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์” ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า โดยแยกเป็น 4 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ของในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.นครสวรรค์

ส่วนที่ 2. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.นครสวรรค์

ส่วนที่ 3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ

ส่วนที่ 4. การวิจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ ใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) เพื่อการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ส่วนที่ 5. ข้อเสนอคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร

1.2 ผลการศึกษาปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ,ด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรด้าน เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ,ด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้ สูงอายุ ,ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

1.3. ผลการวิเคราะห์ ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,ด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรด้านเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ,ด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ,ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตาราง 9 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
เพศชาย	35	30.2
เพศหญิง	81	69.8
รวม	116	100.0
อายุ		
น้อยกว่า 35 ปี	49	42.2
36 -45 ปี	53	45.7
46 ปีขึ้นไป	14	12.1
รวม	116	100.0
การศึกษา		
ปริญญาตรี	84	72.4
สูงกว่าปริญญาตรี	32	27.6
รวม	116	100.0
ตำแหน่ง		
ระดับปฏิบัติการ	86	74.1
ระดับผู้บริหาร	30	25.9
รวม	116	100.0
อายุราชการ		
1-5 ปี	22	19.0
6-10 ปี	62	53.4
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	32	27.6
รวม	116	100.0
ประสบการณ์การทำงานด้านเบี่ยงชีฟ		
ไม่เกิน 1 ปี	17	14.6
1-4 ปี	46	39.7
มากกว่า 4 ปีขึ้นไป	53	45.7
รวม	116	100.0

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
น้อยกว่า 15.000 บาท	33	28.4
15,000 – 30,000 บาท	66	56.9
30,001 ขึ้นไป	17	14.7
รวม	116	100.0

จากตารางข้างต้น พบว่า

1. เพศ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีมากถึง ร้อยละ 69.8 และเพศชาย ร้อยละ 30.2

2. อายุ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 36 -45 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.7 มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุน้อยกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 และสุดท้ายช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.1

3. ระดับการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.4 รองลงมา ได้แก่ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.6

4. ตำแหน่ง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 74.1 รองลงมา ได้แก่ ระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 25.9

5. อายุราชการ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุราชการ ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมา มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.6 และอายุราชการ ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.0

6. ประสบการณ์การทำงานด้านเบี่ยงชีฟ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 1 ปี - 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.7 และ ประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.7

7. อัตราเงินเดือน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมา มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.4 และอัตราเงินเดือน 30,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.7

1.2 ผลการศึกษาปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ, ด้านนโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ, ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากร ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น
ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				
1.	หน่วยงานกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุแยกจากงานอื่นอย่างชัดเจน	3.99	1.23	เห็นด้วยมาก
2.	การดำเนินงานด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ เป็นภารกิจหลักของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	3.88	1.25	เห็นด้วยมาก
3.	จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เหมาะสมกับภาระงานด้านการจัดการเบี่ยงชีพที่ต้องรับผิดชอบ	3.97	1.21	เห็นด้วยมาก
4.	มีการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานกับผู้สูงอายุและประชาชนหมู่บ้าน	4.18	1.15	เห็นด้วยมาก
5.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีพเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่	4.17	1.03	เห็นด้วยมาก
รวม		4.04	0.84	เห็นด้วยมาก

จากตารางพบว่าความคิดเห็นโดยภาพรวมของบุคลากรมีความคิดเห็นต่อ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า บุคคลมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 5 ข้อ คือ มีการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานกับผู้สูงอายุและประชาคมหมู่บ้าน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีฟเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ที่หน่วยงานกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุแยกจากงานอื่นอย่างชัดเจน จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เหมาะสมกับภาระงานด้านการจัดการเบี่ยงชีฟที่ต้องรับผิดชอบ การดำเนินงานด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุเป็นภารกิจหลักของบุคลากรที่เกี่ยวข้องตามลำดับ

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากร ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น
ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ				
1	มีความคล่องตัวในการอนุมัติเงินประจำงวดเพื่อเบิกจ่ายเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ	4.00	1.02	เห็นด้วยมาก
2.	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ได้อย่างถูกต้อง	3.87	1.48	เห็นด้วยมาก
3.	การแบ่งงานให้ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีฟ แบ่งจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน	3.97	1.14	เห็นด้วยมาก
4.	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเป็นอย่างดี	4.09	1.11	เห็นด้วยมาก
5.	มีการประชุมทบทวนบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตามระเบียบขอยุ่เสมอ	3.97	1.19	เห็นด้วยมาก
	รวม	3.98	0.89	เห็นด้วยมาก

จากตารางพบว่า ความคิดเห็นโดยภาพรวมของบุคลากร มีความคิดเห็นต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า บุคคลมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 5 ข้อ คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเป็นอย่างดี มีความคล่องตัวในการอนุมัติเงินประจำงวดเพื่อเบิกจ่ายเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ การแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเบียร์ยังชีพ แบ่งจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน มีการประชุมทบทวนบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตามระเบียบขอยุ่เสมอเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ได้อย่างถูกต้อง ตามลำดับ

ตาราง 12 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากร ด้านนโยบายการบริหารงานเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น
ด้านนโยบายการบริหารงานเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ				
1	วัตถุประสงค์ในการจัดการเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ คือ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรอัตรภาพ	4.16	1.08	เห็นด้วยมาก
2.	การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อเข้ารับเบียร์ยังชีพมีความโปร่งใส	4.07	1.29	เห็นด้วยมาก
3.	หน่วยงานมีการจัดหางบประมาณเพื่อจ่ายเบียร์ยังชีพเองนอกเหนือจากงบประมาณของส่วนกลาง	2.81	1.57	เห็นด้วยปานกลาง
4.	การพิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อรับเบียร์ส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ข้อ 6	2.74	1.33	เห็นด้วยปานกลาง
5.	มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านเบียร์ยังชีพให้ผู้สูงอายุได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.21	1.25	เห็นด้วยมาก
รวม		3.60	1.09	เห็นด้วยมาก

จากตารางพบว่าความคิดเห็นโดยภาพรวมของบุคลากร มีความคิดเห็นต่อด้านนโยบาย การบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า บุคคล มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ข้อ คือ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านเบี้ยยังชีพ ให้ผู้สูงอายุได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ วัตถุประสงค์ในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คือ เพื่อให้ ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรอัตรภาพ การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อเข้า รับเบี้ยยังชีพมีความโปร่งใส ตามลำดับ นอกจากนี้มีความเห็นด้วยปานกลางมี 2 ข้อ คือ หน่วยงานมี การจัดหางบประมาณเพื่อจ่ายเบี้ยยังชีพเองนอกเหนือจากงบประมาณของส่วนกลาง การพิจารณา คัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อรับเบี้ยส่วนใหญ่มิเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ข้อ 6 ตามลำดับ

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				
1	ภายในหน่วยงานมีการให้รางวัลพิเศษเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและลงโทษเมื่อกระทำผิดตามความเหมาะสม	4.09	1.19	เห็นด้วยมาก
2.	หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	1.17	เห็นด้วยมาก
3.	สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.90	1.33	เห็นด้วยมาก
4.	บรรยากาศการทำงานมีการปรึกษาหารือก่อนทำงานมีความเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน	4.07	1.21	เห็นด้วยมาก
5.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.50	1.33	เห็นด้วยมาก
	รวม	3.91	0.79	เห็นด้วยมาก

จากตารางพบว่าความคิดเห็นโดยภาพรวมของบุคลากร มีความคิดเห็นต่อด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าบุคคลมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 5 ข้อ คือ ภายในหน่วยงานมีการให้รางวัลพิเศษเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและลงโทษเมื่อกระทำผิดตามความเหมาะสม บรรยากาศการทำงานมีการปรึกษาหารือก่อนทำงานมีความเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความคิดเห็น ด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น
ด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ				
1	มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุในท้องถิ่น	4.07	1.21	เห็นด้วยมาก
2.	โดยภาพรวมแล้วผู้สูงอายุพึงพอใจกับการให้บริการจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน	4.11	1.12	เห็นด้วยมาก
3.	การได้รับเบี้ยยังชีพทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม	4.12	1.25	เห็นด้วยมาก
4.	.เบี้ยยังชีพที่ผู้สูงอายุได้รับเดือนละ 500 บาทมีความเหมาะสม	3.12	1.65	เห็นด้วยปานกลาง
5.	ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ของหน่วยงานได้รับเบี้ยยังชีพ	4.27	1.14	เห็นด้วยมากที่สุด
6.	หน่วยงานมีการสำรวจความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุอยู่เสมอ	4.14	1.14	เห็นด้วยมาก
รวม		3.97	0.86	เห็นด้วยมาก

จากตารางพบว่าความคิดเห็นโดยภาพรวมของบุคลากร มีความคิดเห็นต่อด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ของหน่วยงานได้รับเบี้ยยังชีพ เห็นด้วยมาก มี 4 ข้อ คือ หน่วยงานมีการสำรวจความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุอยู่เสมอ การได้รับเบี้ยยังชีพทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยภาพรวมแล้ว

ผู้สูงอายุพึงพอใจกับการให้บริการจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุในท้องถิ่น ตามลำดับ และเห็นด้วยปานกลางมี 1 ข้อ คือ เบี้ยยังชีพที่ผู้สูงอายุได้รับเดือนละ 500 บาทมีความเหมาะสม

1.3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ,ด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ,ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

การวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้านและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ โดยการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม เป็นอิสระจากกัน ใช้การทดสอบค่าที(t-test) และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) โดยใช้สถิติเอฟ (F-test) ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี SCHEFFE

1.3.1 การวิเคราะห์จำแนกตามเพศ

ตาราง 15 การวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้านและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำแนกตามเพศ

การจัดการประสิทธิผล	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	sig																																				
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพศชาย	3.98	0.84	-0.53	114	0.60																																				
	เพศหญิง	4.07	0.84				การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	เพศชาย	3.91	0.87	-0.52	114	0.61	เพศหญิง	4.01	0.90	นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	เพศชาย	3.46	1.14	-0.91	114	0.37	เพศหญิง	3.66	1.07	สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพศชาย	3.83	0.88	-0.73	114	0.47	เพศหญิง	3.95	0.76	ประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพ	เพศชาย	4.03	0.85	0.47	114
การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	เพศชาย	3.91	0.87	-0.52	114	0.61																																				
	เพศหญิง	4.01	0.90				นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	เพศชาย	3.46	1.14	-0.91	114	0.37	เพศหญิง	3.66	1.07	สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพศชาย	3.83	0.88	-0.73	114	0.47	เพศหญิง	3.95	0.76	ประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพ	เพศชาย	4.03	0.85	0.47	114	0.64	เพศหญิง	3.95	0.88						
นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	เพศชาย	3.46	1.14	-0.91	114	0.37																																				
	เพศหญิง	3.66	1.07				สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพศชาย	3.83	0.88	-0.73	114	0.47	เพศหญิง	3.95	0.76	ประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพ	เพศชาย	4.03	0.85	0.47	114	0.64	เพศหญิง	3.95	0.88																
สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพศชาย	3.83	0.88	-0.73	114	0.47																																				
	เพศหญิง	3.95	0.76				ประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพ	เพศชาย	4.03	0.85	0.47	114	0.64	เพศหญิง	3.95	0.88																										
ประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพ	เพศชาย	4.03	0.85	0.47	114	0.64																																				
	เพศหญิง	3.95	0.88																																							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคล มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ,การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ, นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ,สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,ประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.2 การวิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มอายุ

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้านและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจำแนกตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	39.38	19.69	53.50	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	41.59	0.37		
รวม	115	80.97			
การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	52.03	26.01	75.75	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	38.80	0.34		
รวม	115	90.83			
นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	81.01	40.50	82.75	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	55.31	0.49		
รวม	115	136.32			
สภาพแวดล้อมในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	33.05	16.52	47.12	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	39.62	0.35		
รวม	115	72.67			
ประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	2	21.36	10.68	18.69	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	64.60	0.57		
รวม	115	85.96			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ต่อโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพ นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสิทธิภาพของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe ดังแสดงในตาราง 17 - 21

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของกลุ่มอายุในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มอายุ	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 35	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 35 ปี	4.70	-	1.24*	0.76*
36-45 ปี	3.46		-	- 0.48*
46 ปีขึ้นไป	3.94			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มอายุ 36-45 ปีกับน้อยกว่ากลุ่มอายุ 35 ปี และ กลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไปกับกลุ่มอายุน้อยกว่า 35 ปี และ กลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไปกับกลุ่มอายุ 36-45 ปี

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของกลุ่มอายุ ในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

กลุ่มอายุ	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 35	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 35 ปี	4.75	-	1.42*	0.99*
36-45 ปี	3.33		-	- 0.43*
46 ปีขึ้นไป	3.76			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางอายุ ทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือกลุ่มอายุ 36-45 ปีกับน้อยกว่ากลุ่มอายุ 35 ปี และ กลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไปกับกลุ่มอายุน้อยกว่า 35 ปี และ กลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไปกับกลุ่มอายุ 36-45 ปี

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุ ในด้านนโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

กลุ่มอายุ	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 35	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 35 ปี	4.56	-	1.78*	1.20*
36-45 ปี	2.78		-	- 0.58*
46 ปีขึ้นไป	3.36			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางอายุ ทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านนโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อายุ 36-45 ปีกับน้อยกว่าอายุ 35 ปี และ อายุ 46 ปีขึ้นไปกับอายุน้อยกว่า 35 ปี และ อายุ 46 ปีขึ้นไปกับอายุ 36-45 ปี

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุ ในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มอายุ	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 35	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 35 ปี	4.50	-	0.91*	1.46*
36-45 ปี	3.59		-	0.55*
46 ปีขึ้นไป	3.04			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางอายุ ทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คืออายุ 36-45 ปีกับน้อยกว่าอายุ 35 ปี และ อายุ 46 ปีขึ้นไปกับอายุน้อยกว่า 35 ปี และ อายุ 46 ปีขึ้นไปกับอายุ 36-45 ปี

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุ ในด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

กลุ่มอายุ	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 35	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 35 ปี	4.47	-	0.88*	0.83*
36-45 ปี	3.59		-	-0.05*
46 ปีขึ้นไป	3.64			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางอายุ ทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คืออายุ 36-45 ปี กับน้อยกว่าอายุ 35 ปี และ อายุ 46 ปีขึ้นไปกับอายุน้อยกว่า 35 ปี และ อายุ 46 ปีขึ้นไปกับอายุ 36-45 ปี

1.3.3 การวิเคราะห์จำแนกตามการศึกษา

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้านและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ จำแนกตามการศึกษา

การจัดการประสิทธิผล	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ป.ตรี	4.29	0.62	5.80	114	0.00*
	สูงกว่าป.ตรี	3.39	0.99			
การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ	ป.ตรี	4.27	0.70	6.68	114	0.00*
	สูงกว่าป.ตรี	3.22	0.89			
นโยบายการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ	ป.ตรี	4.00	0.83	7.59	114	0.00*
	สูงกว่าป.ตรี	2.54	0.99			
สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ป.ตรี	4.20	0.54	7.40	114	0.00*
	สูงกว่าป.ตรี	3.16	0.87			
ประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ	ป.ตรี	4.22	0.61	5.14	114	0.00*
	สูงกว่าป.ตรี	3.33	1.10			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น , การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ, นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ, สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ประสิทธิภาพของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.5 การวิเคราะห์จำแนกตามตำแหน่ง

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้านและ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำแนกตามตำแหน่ง

การจัดการประสิทธิภาพ	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ปฏิบัติการ	4.27	0.62	5.63	114	0.00*
	ผู้บริหาร	3.38	1.02			
การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	ปฏิบัติการ	4.25	0.71	6.35	114	0.00*
	ผู้บริหาร	3.21	0.92			
นโยบายการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	ปฏิบัติการ	3.97	0.84	7.59	114	0.00*
	ผู้บริหาร	2.53	1.02			
สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ปฏิบัติการ	4.18	0.55	7.40	114	0.00*
	ผู้บริหาร	3.15	0.90			
ประสิทธิภาพของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	ปฏิบัติการ	4.27	0.62	5.14	114	0.00*
	ผู้บริหาร	3.38	1.02			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น , การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ, นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ, สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ประสิทธิภาพของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.6 การวิเคราะห์จำแนกตามอายุราชการ

ตาราง 24 การวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้านและ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	33.64	16.82	40.16	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	47.33	0.42		
รวม	115	80.97			
การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	40.70	20.35	45.88	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	50.13	0.44		
รวม	115	90.83			
นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	75.70	37.85	70.55	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	60.62	0.54		
รวม	115	136.32			
สภาพแวดล้อมในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	36.28	18.14	56.34	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	36.39	0.32		
รวม	115	72.67			
ประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	18.54	9.27	15.54	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	67.42	0.60		
รวม	115	85.96			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ,การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ, นโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ,สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe ดังแสดงในตาราง 25 -29

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุราชการ ในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	ค่าเฉลี่ย	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	5.00	-	0.97*	1.61*
6-10 ปี	4.03		-	0.64*
10 ปีขึ้นไป	3.39			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อายุราชการ 6-10 ปีกับอายุราชการ1-5 ปี และอายุราชการ10 ปีขึ้นไปกับอายุราชการ1-5 ปี และอายุราชการ10 ปีขึ้นไปกับอายุราชการ6-10 ปี

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุราชการ ในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	4.98	-	0.96*	1.76*
6-10 ปี	4.02		-	0.80*
10 ปีขึ้นไป	3.22			-

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบื้ยังชีพผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อายุราชการ 6-10 ปีกับอายุราชการ1-5 ปี และอายุราชการ10 ปีขึ้นไปกับอายุราชการ1-5 ปี และอายุราชการ10 ปีขึ้นไปกับอายุราชการ6-10 ปี

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุราชการ ในด้านนโยบายการบริหารงานเบื้ยังชีพผู้สูงอายุ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	4.94	-	1.27*	2.40*
6-10 ปี	3.67		-	1.13*
10 ปีขึ้นไป	2.54			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านนโยบายการบริหารงานเบื้ยังชีพผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ คือ อายุราชการ 6-10 ปีกับอายุราชการ1-5 ปี และอายุราชการ10 ปีขึ้นไปกับอายุราชการ1-5 ปี และอายุราชการ10 ปีขึ้นไปกับอายุราชการ6-10 ปี

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุราชการราชการ ในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	ค่าเฉลี่ย	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	4.82	-	0.85*	1.66*
6-10 ปี	3.97		-	0.81*
10 ปีขึ้นไป	3.16			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อายุราชการ 6-10 ปีกับอายุราชการ1-5 ปี และอายุราชการ10 ปีขึ้นไปกับอายุราชการ1-5 ปี และอายุราชการ10 ปีขึ้นไปกับอายุราชการ6-10 ปี

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับอายุราชการ ในด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	4.31	-	0.13*	0.98*
6-10 ปี	4.18		-	0.85*
10 ปีขึ้นไป	3.33			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อายุราชการ 6-10 ปีกับอายุราชการ1-5 ปี และอายุราชการ10 ปีขึ้นไปกับอายุราชการ1-5 ปี และอายุราชการ10 ปีขึ้นไปกับอายุราชการ6-10 ปี

1.3.7 การวิเคราะห์จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

ตาราง 30 การวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้านและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	33.28	16.64	39.42	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	47.70	0.42		
รวม	115	80.98			
การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	54.47	27.23	84.63	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	36.36	0.32		
รวม	115	90.83			
นโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	92.50	46.25	119.27	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	43.82	0.39		
รวม	115	136.32			
สภาพแวดล้อมในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	33.51	16.76	48.36	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	39.15	0.35		
รวม	115	72.66			
ประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	24.55	12.27	22.59	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	61.41	0.54		
รวม	115	85.96			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ,การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ, นโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ,สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe ดังแสดงในตาราง 31--35

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของประสบการณ์การทำงานด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1- 4 ปี	4 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	5.00	-	0.71*	1.49*
1- 4 ปี	4.29		-	0.78*
4 ปีขึ้นไป	3.51			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางประสบการณ์การทำงานด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ประสบการณ์การทำงาน 1- 4 ปีกับประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี และประสบการณ์การทำงาน 4 ปีขึ้นไปกับประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี และประสบการณ์การทำงาน 4 ปีขึ้นไปกับประสบการณ์การทำงาน 1- 4 ปี

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของประสบการณ์การทำงานด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1- 4 ปี	4 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	5.00	-	0.57*	1.74*
1- 4 ปี	4.43		-	1.17*
4 ปีขึ้นไป	3.26			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางประสบการณ์การทำงานด้านเบียร์ยังชีพ ผู้สูงอายุ ทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ประสบการณ์การทำงาน 1- 4 ปีกับประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี และประสบการณ์การทำงาน 4 ปีขึ้นไปกับประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี และประสบการณ์การทำงาน 4 ปีขึ้นไปกับประสบการณ์การทำงาน 1- 4 ปี

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของประสบการณ์การทำงานด้านเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุในด้านนโยบายการบริหารงานเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1- 4 ปี	4 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.98	-	0.82*	2.31*
1- 4 ปี	4.16		-	1.49*
4 ปีขึ้นไป	2.67			-

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางประสบการณ์การทำงานด้านเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ ทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านนโยบายการบริหารงานเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ประสบการณ์การทำงาน 1- 4 ปีกับประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี และประสบการณ์การทำงาน 4 ปีขึ้นไปกับประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี และประสบการณ์การทำงาน 4 ปีขึ้นไปกับประสบการณ์การทำงาน 1- 4 ปี

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของประสบการณ์การทำงานด้านเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1- 4 ปี	4 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.93	-	0.81*	1.53*
1- 4 ปี	4.12		-	0.72*
4 ปีขึ้นไป	3.40			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางประสบการณ์การทำงานด้านเบี่ยงชีฟ ผู้สูงอายุทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือประสบการณ์การทำงาน 1- 4 ปีกับประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า1 ปี และประสบการณ์การทำงาน 4 ปีขึ้นไปกับประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า1 ปี และ ประสบการณ์การทำงาน 4 ปีขึ้นไปกับประสบการณ์การทำงาน 1- 4 ปี

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของประสบการณ์การทำงานด้านเบี่ยงชีฟ ผู้สูงอายุในด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า1 ปี	1- 4 ปี	4 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า1 ปี	4.11	-	- 0.37	0.62*
1- 4 ปี	4.48		-	0.99*
4 ปีขึ้นไป	3.49			-

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางประสบการณ์การทำงานด้านเบี่ยงชีฟ ผู้สูงอายุทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือประสบการณ์การทำงาน 1- 4 ปีกับประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า1 ปี และประสบการณ์การทำงาน 4 ปีขึ้นไปกับประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า1 ปี และ ประสบการณ์การทำงาน 4 ปีขึ้นไปกับประสบการณ์การทำงาน 1- 4 ปี

1.3.8 การวิเคราะห์จำแนกเงินเดือน

ตาราง 36 การวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้านและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำแนกตามเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	37.85	18.92	49.59	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	43.13	0.38		
รวม	115	80.98			
การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	41.62	20.81	47.78	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	49.21	0.44		
รวม	115	90.83			
นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	64.16	32.08	50.23	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	72.16	0.64		
รวม	115	136.32			
สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	36.55	18.28	57.19	0.00*
ภายในกลุ่ม	113	36.11	0.32		
รวม	115	72.66			
ประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.08	3.04	4.30	0.02*
ภายในกลุ่ม	113	79.88	0.71		
รวม	115	85.96			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ,การปฏิบัติงานของ บุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ, นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ,สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,ประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี SCHEFFE ดังแสดงในตาราง 37-41

ตาราง 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเงินเดือนในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า15,000	15,000 – 30,000	30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า15,000 บาท	4.95	-	1.27*	1.29*
15,000 – 30,000 บาท	3.68		-	0.02
30,001 บาทขึ้นไป	3.66			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางเงินเดือนทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันใน ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เงินเดือน 15,000 – 30,000 กับเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท และ เงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไปกับ ต่ำกว่า 15,000 บาท

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเงินเดือนในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า15,000	15,000 – 30,000	30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า15,000 บาท	4.92	-	1.27*	1.50*
15,000 – 30,000 บาท	3.65		-	
30,001 บาทขึ้นไป	3.42			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางเงินเดือนทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เงินเดือน 15,000 – 30,000 กับเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท และ เงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไปกับ ต่ำกว่า 15,000 บาท

ตาราง 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเงินเดือนในด้านนโยบายการบริหารงาน
เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า15,000	15,000 – 30,000	30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า15,000 บาท	4.78	-	1.64*	1.68*
15,000 – 30,000 บาท	3.14		-	0.04
30,001 บาทขึ้นไป	3.09			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางเงินเดือนทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เงินเดือน 15,000 – 30,000 กับเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท และ เงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไปกับ ต่ำกว่า 15,000 บาท

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเงินเดือนในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า15,000	15,000 – 30,000	30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า15,000 บาท	4.70	-	0.95*	1.70*
15,000 – 30,000 บาท	3.75		-	0.75*
30,001 บาทขึ้นไป	3.00			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางเงินเดือนทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เงินเดือน 15,000 – 30,000 กับเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท และ เงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไปกับ ต่ำกว่า 15,000 บาท และ เงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไปกับ เงินเดือน 15,000 – 30,000 บาท

ตาราง 41 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเงินเดือนในด้านประสิทธิผลของการจัดการเบิยยังชีพ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 15,000	15,000 – 30,000	30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.32	-	0.44	0.64*
15,000 – 30,000 บาท	3.87		-	0.20
30,001 บาทขึ้นไป	3.68			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางเงินเดือนทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านประสิทธิผลของการจัดการเบิยยังชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไปกับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท

ส่วนที่ 2. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบิยยังชีพ

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบิยยังชีพ

1.2 ผลการศึกษาปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบิยยังชีพผู้สูงอายุ, ด้านนโยบายการบริหารงานเบิยยังชีพผู้สูงอายุ, ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบิยยังชีพผู้สูงอายุ

1.3. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบิยยังชีพผู้สูงอายุ, ด้านนโยบายการบริหารงานเบิยยังชีพผู้สูงอายุ, ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบิยยังชีพผู้สูงอายุ

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ

ตาราง 42 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
เพศชาย	258	33.1
เพศหญิง	521	66.9
รวม	779	100.0
อายุ		
60 – 70 ปี	407	52.2
71 - 80 ปี	334	42.9
81 ปีขึ้นไป	38	4.9
รวม	779	100.0
การศึกษา		
ไม่ได้รับการศึกษา	352	45.2
ต่ำกว่าปริญญาตรี	427	54.8
ปริญญาตรีขึ้นไป	-	
รวม	779	100.0
อาชีพ		
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	360	46.2
เกษตรกร	334	42.9
รับจ้างทั่วไป	50	6.4
ค้าขาย	35	4.5
รวม	779	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่มีรายได้	366	47.0
น้อยกว่า 2,000 บาท	247	31.7
2,001 ขึ้นไป	166	21.3
รวม	779	100.0

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ได้รับเบี้ยยังชีพ		
ต่ำกว่า 1 ปี	70	9.0
1 – 5 ปี	497	63.8
5 ปี ขึ้นไป	212	27.2
รวม	779	100.0
หน่วยงานที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ		
องค์การบริหารส่วนตำบล	611	78.4
เทศบาล	168	21.6
รวม	779	100.0

จากตารางข้างต้น พบว่า

1. เพศ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีมากถึง ร้อยละ 66.9 และเพศชาย ร้อยละ 33.1

2. อายุ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 60 - 70 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.2 มากที่สุด รองลงมาคือ อายุระหว่าง 71 - 80 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.9 และอายุ 81 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.9

3. ระดับการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมา คือ ไม่ได้รับการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 45.2

4. อาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่ได้ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาเป็นเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 42.9 รับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 6.4 และค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 4.5

5. รายได้

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่มีรายได้ คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมา มีรายได้น้อยกว่า 2,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.7 มีรายได้ 2,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.3

6. ระยะเวลาที่ได้รับเบี้ยยังชีพ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับเบี้ยยังชีพมาแล้ว 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.8 ได้รับเบี้ยยังชีพมาแล้ว 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.2 ได้รับเบี้ยยังชีพมาแล้ว ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.0

7. หน่วยงานที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ได้รับเบี้ยยังชีพจากองค์การบริหารส่วนตำบลคิดเป็นร้อยละ 78.4 รองลงมา ได้รับเบี้ยยังชีพจาก เทศบาล คิดเป็นร้อยละ 21.6

1.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพที่มีต่อปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ,ด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ,ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ตาราง 43 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น
ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				
1	หน่วยงานที่ทำนรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีการบริหารจัดการ ารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม	3.91	1.19	เห็นด้วยมาก
2.	เมื่อท่านถามข้อสงสัยเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เจ้าหน้าที่สามารถตอบได้ทันที	3.72	1.23	เห็นด้วยมาก
3.	ผู้มีอำนาจอนุมัติ สั่งการ มีเพียงคนเดียว ทำให้การดำเนินงานล่าช้า	3.86	1.18	เห็นด้วยมาก
4.	หน่วยงานมีการติดต่อแจ้งข่าวสารด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุกับท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.89	1.22	เห็นด้วยมาก
5	การทำงานของเจ้าหน้าที่มีการปรึกษาหารือก่อนทำงาน มีความเป็นกันเองระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	3.91	1.18	เห็นด้วยมาก
รวม		3.86	0.52	เห็นด้วยมาก

จากตารางพบว่าความคิดเห็นโดยภาพรวมของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบียร์ยังชีพ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า บุคคลมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 5 ข้อ คือ หน่วยงานที่ท่านรับเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ มีการบริหารจัดการงานเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม การทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มีการปรึกษาหารือก่อนทำงาน มีความเป็นกันเองระหว่างผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการติดต่อแจ้งข่าวสารด้านเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุกับท่านอย่างสม่ำเสมอ ผู้มีอำนาจอนุมัติ สั่งการ มีเพียงคนเดียว ทำให้การดำเนินงานล่าช้า และ เมื่อท่านถามข้อสงสัยเกี่ยวกับเบียร์ยังชีพ ผู้สูงอายุ เจ้าหน้าที่สามารถตอบได้ทันที ตามลำดับ

ตาราง 44 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบียร์ยังชีพ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น
ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ				
1.	เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการมีความรู้ในการปฏิบัติงานและสามารถตอบปัญหาได้อย่างชัดเจน	4.00	0.92	เห็นด้วยมาก
2.	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเป็นอย่างดี	3.86	1.19	เห็นด้วยมาก
3.	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.99	1.12	เห็นด้วยมาก
4.	เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำและอธิบายรายละเอียดในการกรอกแบบฟอร์มต่างๆได้เป็นอย่างดี	3.98	1.21	เห็นด้วยมาก
5.	ขั้นตอนการจ่ายเบียร์ยังชีพไม่ล่าช้า	3.55	1.41	เห็นด้วยมาก
	รวม	3.88	1.08	เห็นด้วยมาก

จากตารางพบว่าความคิดเห็นโดยภาพรวมของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบียร์ยังชีพ มีความเห็นต่อ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า บุคคลมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 5 ข้อ คือ เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการมีความรู้ในการปฏิบัติงานและสามารถตอบปัญหาได้อย่างชัดเจน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำและอธิบายรายละเอียดในการกรอกแบบฟอร์มต่างๆได้เป็นอย่างดี เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเป็นอย่างดี ขั้นตอนการจ่ายเบียร์ยังชีพไม่ล่าช้า ตามลำดับ

ตาราง 45 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ ด้านนโยบายการบริหารงาน
เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น
ด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ				
1	หน่วยงานมีการสนับสนุนโครงการเบี้ยยังชีพ อย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับ ผลประโยชน์อย่างทั่วถึง	3.89	1.20	เห็นด้วยมาก
2.	หน่วยงานต้องถึงควรจัดหางบประมาณมา สนับสนุนเพิ่มเติมจากงบประมาณส่วนกลาง	4.90	0.30	เห็นด้วยมากที่สุด
3.	เจ้าหน้าที่จ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเต็ม จำนวนไม่เก็บค่าบริการ	4.79	0.41	เห็นด้วยมากที่สุด
4.	การพิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อรับเบี้ย ส่วนใหญ่ไม่เป็นธรรม	4.02	1.04	เห็นด้วยมาก
5.	มีการแจ้งกำหนดการ วันเวลา สถานที่รับ เบี้ยยังชีพให้ท่านทราบ	3.85	1.33	เห็นด้วยมาก
	รวม	4.29	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางพบว่าความคิดเห็นโดยภาพรวมของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ มีความคิดเห็นต่อด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า บุคคลมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 2 ข้อ คือ หน่วยงานต้องถึงควรจัดหางบประมาณมาสนับสนุนเพิ่มเติมจากงบประมาณส่วนกลาง เจ้าหน้าที่จ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเต็มจำนวนไม่เก็บค่าบริการ ส่วนความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ การพิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อรับเบี้ยส่วนใหญ่ไม่เป็นธรรม หน่วยงานมีการสนับสนุนโครงการเบี้ยยังชีพอย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับผลประโยชน์อย่างทั่วถึง มีการแจ้งกำหนดการ วันเวลา สถานที่รับเบี้ยยังชีพให้ท่านทราบ

ตาราง 46 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				
1.	เจ้าหน้าที่เต็มใจให้บริการมีความอ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาไพเราะ	3.99	1.20	เห็นด้วยมาก
2.	บรรยากาศในการทำงานของเจ้าหน้าที่มีความเป็นกันเองกับผู้สูงอายุ	3.99	1.20	เห็นด้วยมาก
3.	ความสะอาดสบายและความเพียงพอของสถานที่รับเบี้ยยังชีพ	4.00	1.18	เห็นด้วยมาก
4.	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่	4.00	1.18	เห็นด้วยมาก
5.	หน่วยงานที่ท่านรับเบี้ยยังชีพมีภาพพจน์ที่ดี ไม่มีเรื่องเสื่อมเสียชื่อเสียง	4.00	1.18	เห็นด้วยมาก
	รวม	4.00	1.13	เห็นด้วยมาก

จากตารางพบว่าความคิดเห็นโดยภาพรวมของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ มีความคิดเห็นต่อด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า บุคคลมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 5 ข้อ คือ ความสะอาดสบายและความเพียงพอของสถานที่รับเบี้ยยังชีพ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ หน่วยงานที่ท่านรับเบี้ยยังชีพมีภาพพจน์ที่ดี ไม่มี เรื่องเสื่อมเสียชื่อเสียง บรรยากาศในการทำงานของเจ้าหน้าที่มีความเป็นกันเองกับผู้สูงอายุ เจ้าหน้าที่เต็มใจให้บริการมีความอ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาไพเราะ ตามลำดับ

ตาราง 47 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบียร์ยังชีพ ด้านประสิทธิผลของการจัดการเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น
ด้านประสิทธิผลของการจัดการเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ				
1.	มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุในท้องถิ่น	3.66	1.38	เห็นด้วยมาก
2.	โดยภาพรวมแล้วผู้สูงอายุพึงพอใจกับการให้บริการจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน	3.89	1.43	เห็นด้วยมาก
3.	เบียร์ยังชีพที่ผู้สูงอายุได้รับเดือนละ 500 บาทมีความเหมาะสม	1.52	1.02	เห็นด้วยน้อยที่สุด
4.	การได้รับเบียร์ยังชีพทำให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	4.21	1.10	เห็นด้วยมาก
5.	ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ของหน่วยงานได้รับเบียร์ยังชีพ	4.58	0.98	เห็นด้วยมากที่สุด
6.	หน่วยงานมีการสำรวจผู้สูงอายุอยู่เสมอ	3.99	1.20	เห็นด้วยมาก
รวม		3.64	0.92	เห็นด้วยมาก

จากตารางพบว่าความคิดเห็นโดยภาพรวมของบุคคลมีความคิดเห็นต่อด้านประสิทธิผลของการจัดการเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า บุคคลมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ของหน่วยงานได้รับเบียร์ยังชีพ เห็นด้วยมาก 4 ข้อ คือ การได้รับเบียร์ยังชีพทำให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น หน่วยงานมีการสำรวจผู้สูงอายุอยู่เสมอ โดยภาพรวมแล้วผู้สูงอายุพึงพอใจกับการให้บริการจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุในท้องถิ่นตามลำดับ ส่วนเห็นด้วยน้อยที่สุด 1 ข้อ คือ เบียร์ยังชีพที่ผู้สูงอายุได้รับเดือนละ 500 บาทมีความเหมาะสม

1.3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบียร์ยังชีพเกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ,ด้านนโยบายการบริหารงานเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ,ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ

การวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบียร์ยังชีพ เกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้านและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ โดยการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม เป็นอิสระจากกัน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) โดยใช้สถิติเอฟ (F-test) ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี SCHEFFE

1.3.1 การวิเคราะห์จำแนกตามเพศ

ตาราง 48 การวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบียร์ยังชีพ เกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้านและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ จำแนกตามเพศ

การจัดการประสิทธิผล	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	sig
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพศชาย	3.85	0.55	-0.32	777	0.75
	เพศหญิง	3.86	0.50			
การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ	เพศชาย	3.78	1.11	-1.80	777	0.07
	เพศหญิง	3.93	1.06			
นโยบายการบริหารงานเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ	เพศชาย	4.25	0.63	-1.26	777	0.21
	เพศหญิง	4.31	0.64			
สภาพแวดล้อมในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	เพศชาย	3.91	1.15	-1.57	777	0.12
	เพศหญิง	4.04	1.11			
ประสิทธิผลของการจัดการ เบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ	เพศชาย	3.55	0.90	-1.99	777	0.05
	เพศหญิง	3.69	0.93			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคล มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อด้านโครงสร้างขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ,การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ ,ด้านนโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ ,ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.2 การวิเคราะห์จำแนกตามอายุ

ตาราง 49 การวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี่ยงชีฟ เกี่ยวกับ ปัจจัย 4 ด้านและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	0.79	0.46
ภายในกลุ่ม	776	207.01	0.27		
รวม	778				
การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.03	1.02	0.88	0.42
ภายในกลุ่ม	776	897.22	1.16		
รวม	778				
นโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.17	0.41	0.66
ภายในกลุ่ม	776	315.60	0.41		
รวม	778				
สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.25	0.20	0.82
ภายในกลุ่ม	776	985.92	1.27		
รวม	778				
ประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.72	0.36	0.42	0.65
ภายในกลุ่ม	776	661.35	0.85		
รวม	778				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคล มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ด้านโครงสร้างขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น, การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ, นโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ, สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, นโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ, ประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.3 การวิเคราะห์จำแนกตามระดับการศึกษา

ตาราง 50 การวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี่ยงชีฟ เกี่ยวกับ ปัจจัย 4 ด้านและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ จำแนกตามระดับการศึกษา

การจัดการประสิทธิผล	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	sig
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ไม่ศึกษา	3.86	0.52	-0.15	777	0.88
	ต่ำกว่าป.ตรี	3.86	0.51			
การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ	ไม่ศึกษา	3.88	1.08	-0.06	777	0.95
	ต่ำกว่าป.ตรี	3.88	1.07			
นโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ	ไม่ศึกษา	4.27	0.65	-0.80	777	0.42
	ต่ำกว่าป.ตรี	4.31	0.62			
สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ไม่ศึกษา	3.97	1.18	-0.62	777	0.54
	ต่ำกว่าป.ตรี	4.02	1.08			
ประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ	ไม่ศึกษา	3.64	0.94	-0.14	777	0.89
	ต่ำกว่าป.ตรี	3.65	0.91			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคล มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, การปฏิบัติงานของ บุคลากร ด้านเบี่ยงชีฟ ผู้สูงอายุ, นโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ, สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, นโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ, ประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.4 การวิเคราะห์จำแนกตามอาชีพ

ตาราง 51 การวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบียร์ยังชีพ เกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้านและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.06	0.35	1.33	0.26
ภายในกลุ่ม	775	206.37	0.27		
รวม	778				
การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	3	8.46	2.82	2.45	0.06
ภายในกลุ่ม	775	890.80	1.15		
รวม	778				
นโยบายการบริหารงานเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.64	0.21	0.52	0.67
ภายในกลุ่ม	775	315.30	0.41		
รวม	778				
สภาพแวดล้อมในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น					
ระหว่างกลุ่ม	3	6.33	2.11	1.67	0.17
ภายในกลุ่ม	775	980.10	1.26		
รวม	778				
ประสิทธิผลของการจัดการเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	3	3.76	1.25	1.47	0.22
ภายในกลุ่ม	775	658.32	0.85		
รวม	778				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคล มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ด้านโครงสร้างขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น, การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ, นโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ, สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น , ประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.4 การวิเคราะห์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตาราง 52 การวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี่ยงชีพ เกี่ยวกับ ปัจจัย 4 ด้านและประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.66	1.33	5.04	0.01*
ภายในกลุ่ม	776	204.77	0.26		
รวม	778				
การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	10.20	5.10	4.45	0.01*
ภายในกลุ่ม	776	889.06	1.15		
รวม	778				
นโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.90	1.45	3.59	0.03*
ภายในกลุ่ม	776	313.03	0.40		
รวม	778				
สภาพแวดล้อมในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	12.45	6.23	4.96	0.01*
ภายในกลุ่ม	776	973.98	1.26		
รวม	778				
ประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.00	3.50	4.15	0.02*
ภายในกลุ่ม	776	655.07	0.84		
รวม	778				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคล มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ด้าน โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ,การปฏิบัติงานของ บุคลากร ด้านเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ,นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ,สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น , ประสิทธิภาพของการจัดการเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง ทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี SCHEFFE ดังแสดงในตาราง 53-57

ตาราง 53 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีต่อโครงสร้างของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ไม่มีรายได้	ต่ำกว่า 2,000 บาท	2,000 บาทขึ้นไป
ไม่มีรายได้	3.89	-	0.12*	- 0.02
ต่ำกว่า 2,000 บาท	3.77		-	- 0.14*
2,000 บาทขึ้นไป	3.91			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางเงินเดือนทำให้เกิดความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ต่ำกว่า 2,000 บาทกับ ไม่มีรายได้ และ 2,000 บาทขึ้นไปกับ ต่ำกว่า 2,000 บาท

ตาราง 54 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ไม่มีรายได้	ต่ำกว่า 2,000 บาท	2,000 บาทขึ้นไป
ไม่มีรายได้	3.98	-	0.27*	0.08
ต่ำกว่า 2,000 บาท	3.71		-	- 0.19
2,000 บาทขึ้นไป	3.90			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางเงินเดือนทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ต่ำกว่า 2,000 บาท กับ ไม่มีรายได้

ตาราง 55 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีต่อนโยบายการ
บริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ไม่มีรายได้	ต่ำกว่า 2,000 บาท	2,000 บาทขึ้นไป
ไม่มีรายได้	4.34	-	0.14*	0.03
ต่ำกว่า 2,000 บาท	4.20		-	- 0.11
2,000 บาทขึ้นไป	4.31			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่าง ทางรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนทำให้เกิดความคิดเห็นที่
แตกต่างกันในตํานโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
คือ ตํ่ากว่า 2,000 บาทกับ ไม่มีรายได้

ตาราง 56 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีต่อสภาพแวดล้อม
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ไม่มีรายได้	ต่ำกว่า 2,000 บาท	2,000 บาทขึ้นไป
ไม่มีรายได้	4.07	-	0.25*	- 0.04
ต่ำกว่า 2,000 บาท	3.81		-	- 0.30*
2,000 บาทขึ้นไป	4.11			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางเงินเดือนทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
ในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตํ่า
กว่า 2,00บาท กับ ไม่มีรายได้ และ 2,000 บาทขึ้นไปกับ ตํ่ากว่า 2,000 บาท

ตาราง 57 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ของผู้รับผิดชอบด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ไม่มีรายได้	ต่ำกว่า 2,000 บาท	2,000 บาทขึ้นไป
ไม่มีรายได้	3.71	-	0.21*	0.01
ต่ำกว่า 2,000 บาท	3.50		-	- 0.20
2,000 บาทขึ้นไป	3.70			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างทางเงินเดือนทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ต่ำกว่า 2,000 บาท กับ ไม่มีรายได้

1.3.5 การวิเคราะห์จำแนกตามระยะเวลาที่ได้รับเบี่ยงชีพ

ตาราง 58 การวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี่ยงชีพ เกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้านและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ จำแนกตามระยะเวลาที่ได้รับเบี่ยงชีพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.93	2.46	9.44	0.00*
ภายในกลุ่ม	776	202.50	0.26		
รวม	778				
การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	33.01	16.51	14.79	0.00*
ภายในกลุ่ม	776	866.24	1.12		
รวม	778				

ตาราง 58 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
นโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.41	3.70	9.31	0.00*
ภายในกลุ่ม	776	308.53	0.40		
รวม	778				
สภาพแวดล้อมในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	29.84	14.92	12.10	0.00*
ภายในกลุ่ม	776	956.59	1.23		
รวม	778				
ประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟ					
ระหว่างกลุ่ม	2	22.51	11.26	13.66	0.00*
ภายในกลุ่ม	776	639.56	0.82		
รวม	778				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีระยะเวลาที่ได้รับ เบี่ยงชีฟ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ,การปฏิบัติงานของ บุคลากร ด้านเบี่ยงชีฟ ผู้สูงอายุ ,นโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ ,สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น , ประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี SCHEFFE ดังแสดงในตาราง 59-63

ตาราง 59 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระยะเวลาที่ได้รับเบี่ยยังชีพ ที่มีต่อโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.11	-	0.27*	0.28*
1 – 5 ปี	3.84		-	0.01
5 ปีขึ้นไป	3.83			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างด้านระยะเวลาที่ได้รับเบี่ยยังชีพ ทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 1 – 5 ปี กับ ต่ำกว่า 1 ปี และ 5 ปีขึ้นไปกับต่ำกว่า 1 ปี

ตาราง 60 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระยะเวลาที่ได้รับเบี่ยยังชีพ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.50	-	0.64*	0.78*
1 – 5 ปี	3.86		-	0.14
5 ปีขึ้นไป	3.72			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างด้านระยะเวลาที่ได้รับเบี่ยยังชีพ ทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี่ยยังชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 1 – 5 ปี กับ ต่ำกว่า 1 ปี และ 5 ปีขึ้นไปกับต่ำกว่า 1 ปี

ตาราง 61 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระยะเวลาที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ที่มีต่อนโยบาย
การบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.60	-	0.33*	0.37*
1 – 5 ปี	4.27		-	0.04
5 ปีขึ้นไป	4.23			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างด้านระยะเวลาที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ทำให้เกิดความ
คิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 คือ 1 – 5 ปี กับ ต่ำกว่า 1 ปี และ 5 ปีขึ้นไปกับต่ำกว่า 1 ปี

ตาราง 62 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระยะเวลาที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ที่มีต่อ
สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.61	-	0.66*	0.71*
1 – 5 ปี	3.95		-	0.05
5 ปีขึ้นไป	3.90			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างด้านระยะเวลาที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ทำให้เกิดความ
คิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 คือ 1 – 5 ปี กับ ต่ำกว่า 1 ปี และ 5 ปีขึ้นไปกับต่ำกว่า 1 ปี

ตาราง 63 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระยะเวลาที่ได้รับเบี่ยยังชีพ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.17	-	0.56*	0.63*
1 – 5 ปี	3.61		-	0.07
5 ปีขึ้นไป	3.54			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคลมีความแตกต่างด้านระยะเวลาที่ได้รับเบี่ยยังชีพ ทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี่ยยังชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 1 – 5 ปี กับ ต่ำกว่า 1 ปี และ 5 ปีขึ้นไปกับต่ำกว่า 1 ปี

1.3.6 การวิเคราะห์จำแนกตามหน่วยงานที่เข้ารับเบี่ยยังชีพ

ตาราง 64 การวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี่ยยังชีพ เกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้านและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุ จำแนกตามหน่วยงานที่เข้ารับเบี่ยยังชีพ

การจัดการประสิทธิผล	หน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อบต.	3.83	0.52	-2.90	777	0.00*
	เทศบาล	3.96	0.48			
การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุ	อบต.	3.81	1.09	-3.43	777	0.00*
	เทศบาล	4.13	0.99			
นโยบายการบริหารจัดการเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุ	อบต.	4.25	0.64	-2.84	777	0.00*
	เทศบาล	4.41	0.60			
สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อบต.	3.93	1.14	-3.00	777	0.00*
	เทศบาล	4.23	1.04			
ประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุ	อบต.	3.59	0.93	-3.30	777	0.00*
	เทศบาล	3.85	0.86			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าบุคคล มีหน่วยงานที่เข้ารับเบียร์ยังชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ,การปฏิบัติงานของ บุคลากร ด้านเบียร์ยังชีพ ผู้สูงอายุ ,นโยบายการบริหารงานเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ ,สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น , ประสิทธิภาพของการจัดการเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็น ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุและผู้สูงอายุที่เข้ารับเบียร์ยังชีพ เกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ,ด้านนโยบายการบริหารงานเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ,ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ

ตาราง 65การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้านและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง

การจัดการประสิทธิผล	กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากร	4.04	0.84	3.20	893	0.00*
	ผู้สูงอายุ	3.86	0.52			
การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ	บุคลากร	3.98	0.89	0.97	893	0.33
	ผู้สูงอายุ	3.88	1.08			
นโยบายการบริหารจัดการเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ	บุคลากร	3.60	1.09	-9.77	893	0.00*
	ผู้สูงอายุ	4.29	0.64			
สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากร	3.91	0.79	-0.79	893	0.43
	ผู้สูงอายุ	4.00	1.13			
ประสิทธิผลของการจัดการเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ	บุคลากร	3.97	0.86	3.61	893	0.00*
	ผู้สูงอายุ	3.64	0.92			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากร และ ผู้สูงอายุที่เข้ารับเบียร์ยังชีพ ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นต่อด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุและสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านนโยบายการบริหารงานเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ,ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,ด้านประสิทธิผลของการจัดการเบียร์ยังชีพผู้สูงอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ, ด้านนโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ, ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) เพื่อการทดสอบสมมติฐานที่ 3

4.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 4 ด้าน ของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ ใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) เพื่อการทดสอบสมมติฐานที่ 3

การทดสอบสมมติฐานนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) โดยมีวิธีคัดเลือกตัวแปร ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบลำดับขั้น (Stepwise Selection) เข้าสมการความน่าจะเป็น (PIN) น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 และเกณฑ์พิจารณาตัวแปรออกสมการด้วยความน่าจะเป็น (POUT) เท่ากับหรือมากกว่า .01 โดยการทดสอบค่าที (T-test) แสดงการวิเคราะห์ในตารางต่อไปนี้

- Y = ประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ
- X₁ = ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- X₂ = ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ
- X₃ = ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ
- X₄ = ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตาราง 66 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 4 ด้าน ของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

ตัวแปรเชิงพยากรณ์ที่อยู่ในสมการพยากรณ์	B	SE	β	t	Sig
(ค่าคงที่)	2.575	0.414		6.227	0.000*
ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-0.257	0.153	-0.250	-1.682	0.095
ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ	0.105	0.194	0.108	0.543	0.588
ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ	0.511	0.144	0.644	3.559	0.001*
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.045	0.114	0.042	0.396	0.693

$$R^2 = 0.345, \text{Adj.}R^2 = 0.321, F_{3, 309} = 14.612, \text{Sig} = 0.000$$

สมการ

$$Y = 2.575 + 511(X_3)$$

โดยที่ Y = ประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

a = ค่าคงที่

X₃ = ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 65 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ(Y) คือ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ (X₃) ซึ่งปัจจัยนี้ สามารถพยากรณ์ผลของประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ(Y) ได้ร้อยละ 32.10 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 4 ด้าน ของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ(Multiple Regressions) เพื่อการทดสอบสมมติฐานที่ 3

การทดสอบสมมติฐานนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) โดยมีวิธีคัดเลือกตัวแปร ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบลำดับขั้น (Stepwise Selection) เข้าสมการความน่าจะเป็น (PIN) น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 และเกณฑ์พิจารณาตัวแปรออกสมการด้วยความน่าจะเป็น (POUT) เท่ากับหรือมากกว่า .01 โดยการทดสอบค่าที (T-test) แสดงการวิเคราะห์ในตารางต่อไปนี้

- Y = ประสิทธิภาพของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
 X₁ = ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 X₂ = ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
 X₃ = ปัจจัย ด้านนโยบายการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
 X₄ = ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตาราง 67 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 4 ด้าน ของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ตัวแปรเชิงพยากรณ์ที่อยู่ในสมการพยากรณ์	B	SE	β	t	Sig
(ค่าคงที่)	0.651	0.141		4.614	0.000*
ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-0.418	0.031	-0.234	-13.430	0.000*
ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	0.316	0.024	0.368	13.094	0.000*
ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	0.409	0.031	0.283	13.297	0.000*
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.407	0.024	0.496	16.792	0.000*

$$R^2 = 0.926, \text{Adj.}R^2 = 0.926, F_{3, 309} = 2420.171, \text{Sig} = 0.000$$

สมการ

$$Y = .651 + (-.418)(X_1) + .316(X_2) + .409(X_3) + .407(X_4)$$

โดยที่ Y = ประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

a = ค่าคงที่

X_1 = ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

X_2 = ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

X_3 = ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

X_4 = ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 86 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ (Y) คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (X_1) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ (X_2) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ (X_3) และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (X_4) ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 นี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลของประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ (Y) ได้ร้อยละ 92.60 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 4 ด้าน ของบุคลากรและผู้สูงอายุ ที่เข้ารับเบี่ยงชีพ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ ใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) เพื่อการทดสอบสมมติฐานที่ 3

การทดสอบสมมติฐานนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) โดยมีวิธีคัดเลือกตัวแปร ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบลำดับขั้น (Stepwise Selection) เข้าสมการความน่าจะเป็น (PIN) น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 และเกณฑ์พิจารณาตัวแปรออกสมการด้วยความน่าจะเป็น (POUT) เท่ากับหรือมากกว่า .01 โดยการทดสอบค่าที (T-test) แสดงการวิเคราะห์ในตารางต่อไปนี้

Y = ประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

X_1 = ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

X_2 = ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

X_3 = ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

X_4 = ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตาราง 68 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 4 ด้าน ของบุคลากรและผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ

ตัวแปรเชิงพยากรณ์ที่อยู่ในสมการพยากรณ์	B	SE	β	t	Sig
(ค่าคงที่)	1.430	0.124		11.505	0.000*
ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- 0.458	0.035	- 0.284	-13.030	0.000*
ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ	0.455	0.034	0.520	13.525	0.000*
ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ	0.162	0.028	0.132	5.886	0.000*
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.397	0.029	0.469	13.689	0.000*

$$R^2 = 0.807, \text{Adj.}R^2 = 0.807, F_{3, 309} = 933.308, \text{Sig} = 0.000$$

สมการ

$$Y = 1.430 + (- 0.458)(X_1) + 0.455(X_2) + 0.162 (X_3) + 0.397(X_4)$$

โดยที่

- Y = ประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ
 X_1 = ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 X_2 = ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ
 X_3 = ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ
 X_4 = ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 87 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ (Y) คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (X_1) ด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ(X_2) ด้านนโยบายการบริหารจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ(X_3) และ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(X_4) ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ(Y) ได้ร้อยละ 80.70 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ ขึ้นอยู่กับความตระหนักและการให้ความสำคัญด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ รวมทั้งรายได้ และจำนวนของบุคลากรที่แตกต่างกัน

2. ปัญหาส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับสายบังคับบัญชาที่ในบางครั้งมีการสั่งการ หรือแบ่งงานกันไม่ชัดเจน หรือติดขัดเรื่องกฎระเบียบเป็นต้น ทำให้เป็นอุปสรรคและทำให้การดำเนินงานผิดพลาดหรือล่าช้า

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ ควรเน้นการบริหารงานและทำงานร่วมกันภายใต้พื้นฐานการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในการตัดสินใจ หรือวางแผนงาน เพื่อให้ประโยชน์เกิดกับประชาชนมากที่สุด

4. ด้านการดำเนินงานควรมีการทบทวนบทบาทของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในเรื่องการค้าเลือกหรือใช้วิธีตรวจสอบกันเองในชุมชน

5. ควรมีการปิดประกาศรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกให้ทุกคนในชุมชนทราบ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ตรวจสอบ

6. ผู้ดำเนินโครงการส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า รัฐควรให้ความสำคัญต่อผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น โดยการปรับเบี้ยยังชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

7. ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นว่าจำนวนเงินที่ได้ (500 บาท) น้อยเกินไป ไม่ครอบคลุม ทัวถึงและเป็นธรรมกับผู้สูงอายุที่เดือดร้อน

8. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้จัดบริการสำหรับผู้สูงอายุในท้องถิ่น เช่น ลานออกกำลังกาย การนวดแผนไทย ห้องสมุดประชาชน และกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในชุมชนมากยิ่งขึ้น

9. การคัดเลือกที่ผ่านมาส่วนใหญ่ยังมีปัญหา ทั้งนี้เพราะว่ามีผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้แต่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เข้าใจว่าเบี้ยยังชีพเป็นสิทธิที่ควรได้จากรัฐ

10. วิธีการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการโอนเงินผ่านบัญชีธนาคารของผู้สูงอายุ รongลงมา คือ จ่ายเป็นเงินสด ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นว่าการโอนเข้าบัญชีธนาคาร ไม่สะดวกในการไปธนาคารเนื่องจาก ไม่สะดวกในการเดินทาง อายุมาก

11. ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หน่วยงานท้องถิ่นควรจัดหางบประมาณมาสนับสนุนเพิ่มเติมจากงบประมาณส่วนกลาง

12. ประชาชนไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมของโครงการฯ เนื่องจากเวลาไม่เอื้ออำนวย โดยมีสาเหตุมาจากการประกอบอาชีพ ปัญหาเรื่องสุขภาพ

13. การดำเนินงานขาดการติดตามประเมินผล

14. ควรมีการสำรวจผู้สูงอายุอยู่เสมอเพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

“การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์”

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ โดยผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายในการศึกษาไว้ คือ เพื่อศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์

เครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยสถิติอ้างอิง Multiple Regression

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

สมมุติฐานในการวิจัย

1. การจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์มีประสิทธิผลสูง
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และ ผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ นโยบายการบริหารงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ นโยบายการบริหารงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์

2. ผลการทดสอบตามสมมุติฐาน

2.1 สมมุติฐานที่ 1 1.การจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์มีประสิทธิภาพสูง

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ นโยบายการบริหารงานด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ 1 ที่ว่า โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ นโยบายการบริหารงานด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผล มีประสิทธิภาพสูง

2.2 สมมุติฐานที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลของบุคลากรที่มี ช่วงอายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ และประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ นโยบายการบริหารงานด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ 2 ทดสอบเป็นรายคู่ที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นว่าเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่มี เพศ รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ได้รับเบี่ยงชีฟ หน่วยงานที่เข้ารับเบี่ยงชีฟ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ นโยบายการบริหารงานด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ 2 ทดสอบเป็นรายคู่ที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นว่าเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้

2.3 สมมุติฐานที่ 3 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ และ ผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี่ยงชีฟมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ นโยบายการบริหารงานด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ และ ผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี่ยงชีฟมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านนโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีฟแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ 3

2.4 สมมุติฐานที่ 4 โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ นโยบายการบริหารงานด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ (Y) คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (X_1) ด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ (X_2) ด้านนโยบายการบริหารจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ (X_3) และ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (X_4) ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ (Y) ได้ร้อยละ 80.70 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์”

1. อภิปรายผลความแตกต่างที่มาจากคุณสมบัติส่วนบุคคล

1.1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ

ตาราง 69 ความแตกต่างคุณสมบัติส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเบี่ยงชีฟ

ตัวแปร	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
เพศ		✓
อายุ	✓	
การศึกษา	✓	
ตำแหน่ง	✓	
อายุราชการ	✓	
ประสบการณ์การทำงานด้านเบี่ยงชีฟ	✓	
อัตราเงินเดือน	✓	

ผลการวิจัย โดยภาพรวมพบว่าปัจจัยของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ ได้แก่ อายุ, การศึกษา, ตำแหน่ง, อายุราชการ, ประสบการณ์การทำงานด้านเบี่ยงชีฟและอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

1. อายุ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีการรับรู้ในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพ นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีอายุมากกว่า มีการรับรู้ระบบการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อย อธิบายได้ว่า อายุเป็นปัจจัยที่บอกถึงวุฒิภาวะที่ส่งผลถึงการรับรู้ ความเข้าใจ การใช้เหตุผล การตัดสินใจ รวมถึงการมองปัญหาต่างๆ ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ชีวิตต่างๆ ทำให้รู้จักมีความคิดหลายแง่มุมมีความรอบคอบและไตร่ตรองมากขึ้น ทำให้สามารถเข้าใจปัญหาและแก้ไขได้ดีกว่า และยังสามารถนำประสบการณ์การแก้ไขปัญหาต่างๆมาเป็นพื้นฐาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

2. การศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีการรับรู้ในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพ นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาเป็นพื้นฐานของความคิดการตัดสินใจทำให้บุคคลตระหนักถึงความสำคัญ มองเห็นประโยชน์ และแสวงหาความรู้ หรืออาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงจะรู้จักแสวงหาข้อมูล และสามารถเรียนรู้ได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาที่ต่ำและนอกจากนี้ การศึกษาจะเป็นตัวช่วยพัฒนาสติปัญญา การคิด อ่าน ความรู้ ความเข้าใจ ส่งผลให้บุคคลมีความสามารถทางด้านการคิด การวิเคราะห์ข้อมูลจากสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล ผู้ที่อยู่ในระดับการศึกษาสูงมักจะได้เปรียบเรื่องการเรียนรู้ และเกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ โดยที่ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสแสวงหาสิ่งที่มีประโยชน์ วิธีการคิดวิเคราะห์ สิ่งที่เกี่ยวข้องต่อการรับรู้มีความแตกต่างจากผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า การศึกษามีส่วนในการเสริมสร้างลักษณะนิสัย และพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงของสังคม

3. ตำแหน่ง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีการรับรู้ในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพ นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนของผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีขอบเขตของงานที่แตกต่างกันไปตามความรู้ ความสามารถอาวุโส และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ในขณะที่ผู้ปฏิบัติการมีบทบาทมากที่สุด เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง พบปะใกล้ชิดพูดคุยกับผู้สูงอายุจึงรับรู้ความต้องการของผู้สูงอายุ มากกว่าระดับผู้บริหาร

4. อายุราชการ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีการรับรู้ในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพ นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคลที่มีอายุราชการมากกว่า จะมีพื้นฐานในการทำงานมากกว่า มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานด้านต่างๆ มากกว่า สามารถตัดสินใจ อนุมัติ สั่งการ ได้มากกว่า ระดับปฏิบัติการ ซึ่งผู้สูงอายุในท้องถิ่น มักให้ความเคารพ เชื่อมั่นบุคลากรที่มีอายุราชการมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการน้อย

5. ประสบการณ์การทำงานด้านเบี่ยงชีฟ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีการรับรู้ในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี่ยงชีฟ นโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ บุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า จะมีมุมมองในด้านการปฏิบัติงานสูงกว่า ผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี่ยงชีฟในหน่วยงานจะเชื่อมั่นบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ ส่งผลให้ผู้สูงอายุเสนอความต้องการและเรียกร้องสิทธิประโยชน์ ซึ่งทำให้บุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานด้านเบี่ยงชีฟ จะรับทราบปัญหา และรับรู้แนวทางการแก้ไขปัญหา ได้มากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย

6. อัตราเงินเดือนของบุคลากร พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีการรับรู้ในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี่ยงชีฟ นโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วน ผู้มีอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่า อาจแสดงได้ว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า หรือเป็นบุคลากรที่เพิ่งบรรจุทำให้มีประสบการณ์ทำงานด้านเบี่ยงชีฟน้อย ซึ่งอาจเป็นข้อด้อยที่ทำให้เกิดการเปรียบเทียบ เพราะ ผู้ปฏิบัติงานมักคิดว่า ถ้าได้เงินเดือนน้อย จึงรับผิดชอบงานที่น้อย ส่วนผู้มีเงินเดือนสูง ก็ต้องรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในด้านความคิดเห็น และแนวทางการดำเนินงานด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ ซึ่งอัตราเงินเดือนของบุคลากร ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัย 4 ด้าน ทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุในด้านการพัฒนาการดำเนินงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ,ด้านความสามารถในการปรับตัว,ด้านความสามารถในการสร้างประโยชน์ และด้านความพึงพอใจของผู้สูงอายุ

1.2 ผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี่ยงชีฟ

ตาราง 70 ความแตกต่างคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี่ยงชีฟ

ตัวแปร	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
เพศ	✓	
อายุ	✓	
การศึกษา	✓	
อาชีพ		✓
รายได้		✓
ระยะเวลาที่ได้รับเบี่ยงชีฟ		✓
หน่วยงานที่รับเบี่ยงชีฟ	✓	

จากตารางที่แตกต่างกันสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีการรับรู้ในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพ นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยส่วนเพศหญิงจะมีความอ่อนโยน และมีการรับรู้ได้ดีกว่าเพศชาย มีความคิดเห็น ความแสดงออกที่ต่างกัน มีทัศนคติที่ต่างกัน เพศหญิงจะมีความสนใจในสิ่งรอบตัวมากกว่าผู้ชาย

2. อายุ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีการรับรู้ในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพ นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่ามีความแตกต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีอายุมากกว่า มีการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุมากกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อย อธิบายได้ว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่า ได้เข้ารับเบี้ยยังชีพมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งเป็นผู้ที่รับข่าวสาร หรือพบเจอปัญหาด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุมากกว่า ผู้สูงอายุที่อายุน้อยกว่าซึ่งผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่าเป็นปัจจัยที่บอกถึงวุฒิภาวะที่ส่งผลถึงการรับรู้ความเข้าใจ การใช้เหตุผล การตัดสินใจ รวมถึงการมองปัญหาต่างๆ ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ชีวิตต่างๆ ทำให้รู้จักมีความคิดหลายแง่มุมมีความรอบคอบและไตร่ตรองมากขึ้น ทำให้สามารถเข้าใจปัญหาและแก้ไขได้ดีกว่า และยังนำประสบการณ์การแก้ไขปัญหาต่างๆมาเป็นพื้นฐาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

3. การศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีการรับรู้ในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพ นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมมีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคคลที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำมีการรับรู้พฤติกรรมได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง อธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาเป็นพื้นฐานของความคิดการตัดสินใจทำให้บุคคลตระหนักถึงความสำคัญ มองเห็นประโยชน์ และแสวงหาความรู้ หรืออาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงจะรู้จักแสวงหาข้อมูล และสามารถเรียนรู้ได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาที่ต่ำและนอกจากนี้ การศึกษาจะเป็นตัวช่วยพัฒนาสติปัญญา การคิด อ่าน ความรู้ ความเข้าใจ ส่งผลให้บุคคลมีความสามารถด้านการคิด การวิเคราะห์ข้อมูลจากสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมหรือปฏิกริยาของบุคคลอื่นๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการศึกษาเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนการรับรู้ต่างๆของบุคคล เพราะการศึกษาจะช่วยทำให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่างๆ จากเหตุการณ์หรือสถานการณ์รับรู้ได้อย่างรวดเร็ว ผู้ที่อยู่ในระดับการศึกษาสูงมักจะได้เปรียบเรื่องการเรียนรู้ และเกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ โดยที่ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสแสวงหาสิ่งที่มีประโยชน์ วิธีการคิด วิเคราะห์ สิ่งที่เกี่ยวข้องต่อการรับรู้มีความแตกต่างจากผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีการคาดหวังในพฤติกรรมมากขึ้นจึงทำให้มีการรับรู้ในพฤติกรรมต่ำกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษา

4. หน่วยงานที่ได้รับเบี้ยยังชีพ อายุ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีการรับรู้ในด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพ นโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าหน่วยงานที่เข้ารับเบี้ยยังชีพมีความแตกต่างกัน กัน มีการรับรู้พฤติกรรมมีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพจากเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล มีความแตกต่างกัน ในด้านการรับรู้ข่าวสาร การใกล้ชิดระหว่างผู้สูงอายุกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีความใกล้ชิดกันมากกว่าเทศบาล เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานขนาดเล็กกว่าเทศบาล การแจ้งข่าวสาร ทำให้เข้าบุคลากรเข้าถึงผู้สูงอายุได้

2. อภิปรายผลเกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ,ด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ,ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

1. อภิปรายผลเกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัย 4 ด้าน และ ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเบี้ยยังชีพ

1.1 ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความคิดเห็นของด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า บุคคลมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 5 ข้อ คือ มีการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานกับผู้สูงอายุและประชาคมหมู่บ้าน อธิบายได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการติดต่อประสานงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งมีการติดต่อกับประชาคมหมู่บ้าน และติดต่อกับผู้สูงอายุและประชาชนในพื้นที่โดยตรงเพื่อการขอความร่วมมือและแจ้งข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านเบี้ยยังชีพให้ทราบถึงระเบียบการด้านเบี้ยยังชีพ และเพื่อรับทราบความต้องการของประชาชน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ อธิบายได้ว่า ในการปฏิบัติงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจะมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบ บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานจะรับทราบถึงสภาพปัญหา หรือรับทราบความต้องการของผู้สูงอายุ เมื่อรับทราบปัญหา จึงนำมาเสนอแนวทางการแก้ไข ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจึงร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

หน่วยงานกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุแยกจากงานอื่นอย่างชัดเจน อธิบายได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามนโยบายเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญ และต้องดำเนินการเพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับผลประโยชน์เนื่องจากมีปริมาณงานและจำนวนผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการมาก และต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี่ยงชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ให้อย่างถูกต้อง จึงมีการแบ่งแยกหน้าที่ให้บุคลากรไปปฏิบัติงานแยกจากหน้าที่อื่นอย่างชัดเจน จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เหมาะสมกับภาระงานด้านการจัดการเบี่ยงชีพที่ต้องรับผิดชอบ อธิบายได้ว่า เนื่องจากนโยบายเบี่ยงชีพเป็นนโยบายที่มีความสำคัญต่อผู้สูงอายุ เกณฑ์ในการคัดเลือกต้องมีความเป็นธรรม งานมีปริมาณมาก จึงต้องมีบุคลากรรองรับการทำงานให้เพียงพอเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุเป็นภารกิจหลักของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง อธิบายได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการมอบหมายการปฏิบัติงานตามนโยบายเบี่ยงชีพให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบงานโดยตรง โดยแยกจากงานอื่นอย่างชัดเจน และกำหนดให้เป็นภารกิจหลักของบุคลากรที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน

1.2 ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

ความคิดเห็นของด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบเบี่ยงชีพผู้สูงอายุอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า บุคคลมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 5 ข้อ คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเป็นอย่างดี อธิบายได้ว่า ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที เพราะบางปัญหาต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ถ้ามีการตัดสินใจช้า และไม่รีบดำเนินการแก้ไข จะส่งผลต่อการดำเนินงานในระยะยาว มีความคล่องตัวในการอนุมัติเงินประจำงวดเพื่อเบิกจ่ายเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ อธิบายได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินงานที่รวดเร็ว มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชา มีอำนาจ สั่งการ อนุมัติปฏิบัติงานได้ทันท่วงที โดยไม่รอช้า เพื่อรับผลประโยชน์ที่ผู้สูงอายุพึงได้

การแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีพ แบ่งจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน อธิบายได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการแบ่งนโยบายเบี่ยงชีพผู้สูงอายุให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องไปปฏิบัติ โดยแบ่งจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้นโยบายบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การประชุมทบทวนบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตามระเบียบขอยุ่เสมอเจ้าหน้าที่ อธิบายได้ว่า ในการปฏิบัติงานตามนโยบายเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการทบทวนบทบาทหน้าที่ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อระดมความคิดเห็น และรับทราบสภาพปัญหา เพื่อระดมสมองหาแนวทางแก้ไข และเพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ได้อย่างถูกต้อง

1.3 ด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ความคิดเห็นด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า บุคคลมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 8 ข้อ คือ มีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารด้านเบี้ยยังชีพให้ผู้สูงอายุได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้สูงอายุรับทราบข่าวสาร หรือรับทราบสิทธิประโยชน์ที่พึงได้จากรัฐ วัตถุประสงค์ในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คือ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรอัตภาพ ดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ที่พึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อเข้ารับเบี้ยยังชีพมีความโปร่งใส อธิบายได้ว่าการคัดเลือกผู้สูงอายุมีเกณฑ์ในการคัดเลือกอย่างชัดเจน ตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่มีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผู้สูงอายุที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจะมีสิทธิเข้ารับเบี้ยยังชีพตามระเบียบที่กำหนด

จากผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ที่มีต่อด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการพัฒนาการดำเนินงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ, ด้านความสามารถในการสร้างประโยชน์, ด้านความสามารถในการผลิต, ความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการ ทำให้การจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพสูง อธิบายได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าใจวัตถุประสงค์ในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คือ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ทำให้ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ได้รับเบี้ยยังชีพ

ความคิดเห็นที่เห็นด้วยปานกลางเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า มี 2 ข้อ คือ หน่วยงานมีการจัดหางบประมาณเพื่อจ่ายเบี้ยยังชีพเองนอกเหนือจากงบประมาณของส่วนกลาง อธิบายได้ว่า เนื่องจากผู้สูงอายุที่อยู่ในความรับผิดชอบมีจำนวนมาก การจัดหางบประมาณเพื่อจัดสรรเบี้ยยังชีพให้ผู้สูงอายุ ในแนวทางปฏิบัติอาจเป็นไปได้ยาก เนื่องจากสภาพสังคม วัฒนธรรมที่หน่วยงานรับผิดชอบ ส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประชาชนมีรายได้แค่เพียงพอต่อการยังชีพ ในการหางบประมาณมาสนับสนุน จึงดำเนินได้ยาก

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าบุคคลมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 5 ข้อ คือ หน่วยงานมีการให้รางวัลพิเศษเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและลงโทษเมื่อกระทำผิดตามความเหมาะสม อธิบายได้ว่า เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในหน่วยงาน จึงได้มีการให้รางวัล เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติ ในขณะที่เดียวกันก็มีการลงโทษบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกฎกติกา ข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรยากาศการทำงานมีการปรึกษาหารือก่อนทำงานมีความเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงานและ

หน่วยงานของมีการเปิดโอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ไม่คับแคบ ไม่แออัด ส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี และเสริมสร้างความสุขในการทำงานและ เงินเดือนที่บุคลากรได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ

1.5 ด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ความคิดเห็นด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ของหน่วยงานได้รับเบี้ยยังชีพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสำรวจ จำนวนผู้สูงอายุอยู่เสมอ มีการประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวสารต่างๆเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ประชาชนพึงได้อยู่เสมอ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับประโยชน์จากนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ และพึงพอใจในการได้รับการปฏิบัติที่ดี จากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการรับฟังความต้องการของผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ แต่เนื่องจากในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เบี้ยยังชีพที่ผู้สูงอายุได้รับเดือนละ 500 บาท อาจไม่มีความเหมาะสม ควรเพิ่มงบประมาณเพื่อจัดสรรเบี้ยยังชีพ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับมากขึ้น

2. อภิปรายผลเกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัย 4 ด้าน และ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ

2.1 ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความคิดเห็นของด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 5 ข้อ คือ หน่วยงานที่เข้ารับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีการบริหารจัดการงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม หน่วยงานมีการรับฟังความต้องการจากผู้สูงอายุ เพื่อดำเนินงานให้ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับผลประโยชน์สูงสุด โดยในการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่มีการปรึกษาหารือก่อนทำงาน มีความเป็นกันเองระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีความราบรื่น หน่วยงานมีการติดต่อแจ้งข่าวสารด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุกับท่านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้สูงอายุรับทราบข่าวสาร จึงมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ผู้สูงอายุควรได้รับ แต่ในการดำเนินงานบางครั้งอาจก่อให้เกิดความล่าช้าเนื่องจากอำนาจอนุมัติ สั่งการ มีเพียงคนเดียว ทำให้การดำเนินงานบางอย่างเกิดความล่าช้า

2.2 ด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ความคิดเห็นของด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 5 ข้อ คือ เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการมีความรู้ในการปฏิบัติงานและสามารถตอบปัญหาได้อย่างชัดเจน เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีความเชี่ยวชาญในด้านนโยบาย จึงสามารถให้คำแนะนำ และอธิบายรายละเอียดในการกรอกแบบฟอร์มต่างๆ กับผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยไม่มีการอะลุ้มอล่วยกับผู้สูงอายุที่ไม่เข้าเกณฑ์ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 แต่เมื่อผู้สูงอายุประสบปัญหาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเป็นอย่างดี ขั้นตอนการจ่ายเบี้ยยังชีพไม่ล่าช้า เนื่องจากมีการกำหนดวันจ่ายเบี้ยยังชีพในแต่ละเดือนอย่างชัดเจน โดยวิธีโอนเข้าบัญชี หรือให้ผู้สูงอายุมารับด้วยตนเอง ตามสถานที่หน่วยงานกำหนด

2.3 ด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ความคิดเห็นของด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 2 ข้อ คือ หน่วยงานท้องถิ่นควรจัดหางบประมาณมาสนับสนุนเพิ่มเติมจากงบประมาณส่วนกลาง อธิบายได้ว่า เบี้ยยังชีพที่ผู้สูงอายุได้รับเดือนละ 500 บาท ผู้สูงอายุเห็นว่าน้อยเกินไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการจัดหางบประมาณเองเพื่อเพิ่มงบประมาณจากส่วนกลาง เจ้าหน้าที่จ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเต็มจำนวนไม่เก็บค่าบริการ อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีการเรียกเก็บ ค่าธรรมเนียม หรือหักเงินจากเบี้ยยังชีพที่ผู้สูงอายุได้ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับสิทธิประโยชน์อย่างสูงที่สุด

ส่วนความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ การพิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อรับเบี้ยส่วนใหญ่ไม่เป็นธรรม ผู้สูงอายุมองว่าเบี้ยยังชีพที่ผู้สูงอายุ เป็นสิทธิที่ควรได้ โคนไม่ได้มองถึงเกณฑ์การคัดเลือกตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552

หน่วยงานมีการสนับสนุนโครงการเบี้ยยังชีพอย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับผลประโยชน์อย่างทั่วถึง อธิบายได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานตามระเบียบนโยบายเบี้ยยังชีพเพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับผลประโยชน์ โดยมองว่าผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ควรได้รับการดูแล มีการแจ้งกำหนดการ วันเวลา สถานที่รับเบี้ยยังชีพให้ท่านทราบ อธิบายได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร อยู่เสมอ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับทราบข่าวสารต่างๆ

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความคิดเห็นของด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 5 ข้อ คือ ความสะดวกสบายและความเพียงพอของสถานที่รับเบี้ยยังชีพ หน่วยงาน มีการเตรียมสถานที่ไว้รองรับจำนวนผู้สูงอายุ มีการคัดเลือกสถานที่ให้เหมาะสม และง่ายต่อการเดินทางมารับเบี้ย โดยจะมีการแจ้งให้ทราบผ่านตัวแทนชุมชนอยู่เสมอ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ อธิบายได้ว่า หน่วยงาน รับฟังความคิดเห็น และความต้องการของผู้สูงอายุ และหาแนวทางปฏิบัติเพื่อให้อุปสนองความต้องการของผู้สูงอายุ โดยหน่วยงานที่ทำรับเบี้ยยังชีพมีภาพพจน์ที่ดี ไม่มีเรื่องเสื่อมเสียชื่อเสียง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนบรรยากาศในการทำงาน เพื่อสร้างความใกล้ชิด และรับรู้สภาพปัญหา เจ้าหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้สูงอายุด้วยความเป็นกันเอง โดยเต็มใจให้บริการมีความอ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาไพเราะ

2.5 ด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ความคิดเห็นด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าบุคคลมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ของหน่วยงานได้รับเบี้ยยังชีพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสำรวจ จำนวนผู้สูงอายุอยู่เสมอ มีการประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวสารต่างๆเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ประชาชนพึงได้อยู่เสมอ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับประโยชน์จากนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เพื่อทำให้ผู้สูงอายุมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ และพึงพอใจในการได้รับการปฏิบัติที่ดี จากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการรับฟังความต้องการของผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ แต่เนื่องจากในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เบี้ยยังชีพที่ผู้สูงอายุได้รับเดือนละ 500 บาท อาจไม่มีความเหมาะสม ควรเพิ่มงบประมาณเพื่อจัดสรรเบี้ยยังชีพ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับมากขึ้น

3. อภิปรายผล การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 4 ด้าน ของบุคลากรและผู้สูงอายุ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์

ตาราง 71 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 4 ด้าน ของบุคลากรและผู้สูงอายุ ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปร	บุคลากร	ผู้สูงอายุ	รวม
	มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผล	มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผล	มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผล
ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น		✓	✓
ด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี่ยง ชีฟผู้สูงอายุ		✓	✓
ด้านนโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟ ผู้สูงอายุ	✓	✓	✓
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น		✓	✓
ด้านประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟ ผู้สูงอายุ		✓	✓

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 4 ด้าน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์

1.1 ด้านนโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการพัฒนาการดำเนินงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ, ด้านความสามารถในการปรับตัว, ด้านการสร้าง ความพึงพอใจในการได้รับบริการ และด้านความสามารถในการสร้างประโยชน์ ซึ่งการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีประสิทธิผลได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ โดยมีการวางเป้าหมายในการดำเนินงานที่แน่นอน มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ มีการจัดหาทรัพยากรมาเพิ่มเติม และควรมีการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชนในท้องถิ่นอยู่เสมอ

อธิบายได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการประชุมทบทวนบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตามระเบียบขอยุ่เสมอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าใจวัตถุประสงค์ในการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ คือเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรอัตราภาพ การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อเข้ารับเบี่ยงชีฟควรมีความโปร่งใส การพิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อรับเบี่ยงชีฟควรเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ข้อ 6 และควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านเบี่ยงชีฟให้ผู้สูงอายุได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 4 ด้าน ของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี่ยงชีฟ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์

2.1 ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี่ยงชีฟ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการพัฒนาการดำเนินงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ,ด้านความสามารถในการปรับตัว,ด้านการสร้างความพึงพอใจในการได้รับบริการ และด้านความสามารถในการสร้าง ประโยชน์ ซึ่งการจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีประสิทธิผลได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับ ความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการดำเนินงานอย่างเป็นทางการ มีการกระจายอำนาจในการดำเนินงานให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อทำให้การจัดการเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผล

อธิบายได้ว่าหน่วยงานที่ผู้สูงอายุเข้ารับเบี่ยงชีฟ ควรมีการบริหารจัดการงานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับประสิทธิผลในด้านมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุ เมื่อผู้สูงอายุถามข้อสงสัยเกี่ยวกับเบี่ยงชีฟ ผู้สูงอายุเจ้าหน้าที่สามารถตอบได้ทันที เป็นข้อบ่งชี้ได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ มีความรอบรู้ในงาน หน่วยงานมีการติดต่อแจ้งข่าวสารด้านเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุกับท่านอย่างสม่ำเสมอ การที่หน่วยงานมีการแจ้งข่าวสารแก่ผู้สูงอายุทำให้ผู้สูงอายุได้รับทราบสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับการทำงานของเจ้าหน้าที่มีการปรึกษาหารือก่อนทำงาน มีความเป็นกันเองระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานและหน่วยงาน ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงาน

2.2 ด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ ที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการพัฒนาการดำเนินงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ, ด้านความสามารถในการปรับตัว, ด้านการสร้าง ความพึงพอใจในการได้รับบริการ และด้านความสามารถในการสร้างประโยชน์ ซึ่งการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีประสิทธิผลได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรควรมีบทบาทในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และมีการปฏิบัติงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง

อธิบายได้ว่าบุคลากรที่ให้บริการควรมีความรู้ในการปฏิบัติงานและสามารถตอบปัญหาได้อย่างชัดเจน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเป็นอย่างดีบุคลากรควรปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด และมีการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน สอดคล้องกับประสิทธิผลคือ โดยภาพรวมแล้วผู้สูงอายุมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.3 ด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการพัฒนาการดำเนินงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ, ด้านความสามารถในการปรับตัว, ด้านการสร้าง ความพึงพอใจในการได้รับบริการ และด้านความสามารถในการสร้างประโยชน์ ซึ่งการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีประสิทธิผลได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ โดยมีการวางแผนเป้าหมายในการดำเนินงานที่แน่นอน มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ มีการจัดหาทรัพยากรมาเพิ่มเติม และควรมีการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชนในท้องถิ่น อยู่เสมอ

อธิบายได้ว่าหน่วยงานควรมีการสนับสนุนโครงการเบี้ยยังชีพอย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับผลประโยชน์อย่างทั่วถึง มีการแจ้งกำหนดการ วันเวลา สถานที่รับเบี้ยยังชีพให้ทราบ สอดคล้องกับประสิทธิผลคือ โดยภาพรวมแล้วผู้สูงอายุมีความพึงพอใจกับการให้บริการจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน การได้รับเบี้ยยังชีพทำให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เมื่อมีการสำรวจผู้สูงอายุอยู่เสมอทำให้ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ของหน่วยงานได้รับเบี้ยยังชีพ

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการพัฒนาการดำเนินงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ, ด้านความสามารถในการปรับตัว, ด้านการสร้างควมพึงพอใจในการได้รับบริการ และด้านความสามารถในการสร้างประโยชน์ ซึ่งการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีประสิทธิผลได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีความเอาใจใส่ในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุที่เข้ารับเบี้ยยังชีพ เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อธิบายได้ว่าบุคลากรควรเต็มใจให้บริการ ควรมีความอ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาไพเราะ บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรมีความเป็นกันเองกับผู้สูงอายุ มีการอำนวยความสะดวกสบาย และความเพียงพอของสถานที่รับเบี้ยยังชีพ หน่วยงานควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้เสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และหน่วยงานที่ผู้สูงอายุเข้ารับเบี้ยยังชีพควรมีภาพพจน์ที่ดี ไม่มีเรื่องเสื่อมเสียชื่อเสียง

4. ข้อเสนอแนะ

1. โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาด้านโครงสร้าง ควรมีการแบ่งอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจนในแต่ละฝ่าย แต่ละตำแหน่งงาน หากมีส่วนที่ต้องตัดสินใจ ก็ควรมีการประชุมหารือเพื่อหาข้อตกลงเพื่อทำการตัดสินใจ โดยเน้นการบริหารงานและทำงานร่วมกัน

บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือวางแผนงาน เพื่อให้ประโยชน์เกิดกับประชาชนมากที่สุด แต่ปัญหาส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับสายบังคับบัญชา ที่ในบางครั้งมีการสั่งการ หรือแบ่งงานกันไม่ชัดเจน หรือติดขัดเรื่องกฎระเบียบเป็นต้น ทำให้เป็นอุปสรรคและทำให้การดำเนินงานผิดพลาดหรือล่าช้า

2. การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับพนักงานในการส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้ดึงเอาความสามารถของพนักงานออกมาใช้ และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้บุคลากรทุกคน ทุกฝ่ายได้ทำการปรับปรุงงานให้มีความพร้อมที่จะให้บริการประชาชน และเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์กร เพราะพนักงานถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้นำไปสู่

เป้าหมายขององค์กร หรือทำงานโครงการต่าง ๆ สำเร็จองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการฝึกอบรมพนักงานทั้งภายในและส่งออกฝึกอบรมภายนอกสถานที่ เพื่อให้พนักงานมีการเพิ่มทักษะความรู้ที่จำเป็นสำหรับงาน รวมทั้งมีการฝึกอบรมเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดจิตสำนึกในการทำงานเพื่อส่วนรวมเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุด

3. นโยบายการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพ

การดำเนินนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนนั้น ควรจะพิจารณาเรื่องร้องเรียน หรือความเดือดร้อนของประชาชนในเรื่องที่สำคัญและต้องรีบดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อน หลังจากนั้นก็ทำการพิจารณางบประมาณและวางแผนการแก้ไข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณเพื่อเตรียมไว้สำหรับการช่วยเหลือประชาชนในด้านต่าง ๆ เพื่อการแก้ไขปัญหาได้ทันทีโดยไม่เกิดปัญหาการขาดงบประมาณกรณีฉุกเฉิน โดยมีการวางนโยบายเพื่อรองรับปัญหาที่คาดคะเนว่าจะเกิดขึ้นในพื้นที่

4. ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้จัดบริการสำหรับผู้สูงอายุในท้องถิ่น เช่น ลานออกกำลังกาย การนวดแผนไทย ห้องสมุดประชาชน และกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในชุมชนมากยิ่งขึ้น สถานที่ ที่จ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ควรจัดให้มีความสะดวกแก่การเดินทางมารับ เพราะผู้สูงอายุมีอายุมาก ถ้าเป็นสถานที่ ที่เดินทางมาลำบาก จะทำให้เกิดปัญหาในการมารับเบี้ยยังชีพ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการและการศึกษาครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีข้อเสนอแนะสำหรับครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรทำการศึกษาเพื่อแบ่งสภาพปัญหาของผู้สูงอายุเพื่อจัดลำดับความสำคัญในการช่วยเหลือหรือให้บริการในด้านต่าง ๆ
2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพ ความต้องการพื้นฐานของผู้สูงอายุ เพื่อจะได้ทราบแนวทางการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุได้มากขึ้น
3. ควรศึกษาถึงความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับเบี้ยยังชีพและผู้ไม่ได้รับเบี้ยยังชีพเนื่องจากผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ไม่ได้รับหรือได้รับเบี้ยยังชีพนี้จะสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเบี้ยยังชีพได้เป็นอย่างดี

ผู้ศึกษาจึงคาดหวังว่าจะมีผู้สนใจที่จะทำการศึกษาถึงแง่มุมประเด็นดังกล่าวทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในประเทศไทยต่อไป

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2548). แนวทางปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548. กรุงเทพฯ: กรมฯ
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2550ก). กำหนดแนวทางเกี่ยวกับการดำเนินงานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548. กรุงเทพฯ: กรมฯ
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2550ข). มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: กรมฯ
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2548). รายงานการศึกษาเรื่อง ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: เทพเพ็ญวานิสย์.
- กระทรวงมหาดไทย. (2548). แนวทางการดำเนินงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีพ.ศ. 2548. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- กองคลังข้อมูลและสนเทศสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2541). สถิติผู้สูงอายุของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- โกวิท พวงงาม. (2546). การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: วิญญูชน. กฤษณา บุระณะพงศ์. (2540). "ผู้สูงอายุกับการขัดเกลาทางสังคมในครอบครัว ในการสืบทอดคุณธรรมแก่เยาวชน ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานผู้สูงอายุแห่งชาติ. (2544). ร่างแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- จุลเทพ ธีระธาดา. (2539). แนวทางการจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2546). บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: แอดิสันเพรส โปรดักส์.
- ทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัช. (2545). การใช้ทรัพยากรในงานสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ: สมชายการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2533). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นภาพร ชโยวรรณ; และ จอห์น ชโนเดล. (2539). รายงานการสำรวจสภาวะผู้สูงอายุในประเทศไทย. (เอกสารสถาบันหมายเลข 246/39). กรุงเทพฯ: สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นภาพร ชัยวรรณ; และแซกซารี ซิมเมอร์. (2543, เมษายน - มิถุนายน). สุขภาพกับการจัดการทางสังคมของบิดามารดาสูงอายุในประเทศไทย : บุตรอยู่ที่ไหนและทำอะไรอยู่. *วารสารพัฒนาวิทยาและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ*. 1(2): 24 - 41.
- นลินี ไส้ชิงชัยฤทธิ์. (2549). *การประเมินผลการดำเนินงานสวัสดิการสังคมด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ : กรณีศึกษา เทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่*. ปรินท์นิพนธ์. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- นิตา ชูโต. *คนชราไทย*. (2525). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตารัตน์ ศิลปเดช. (2539). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: พิเศษการพิมพ์.
- บรรลุ ศิริพานิช. (2542). *ผู้สูงอายุไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- บริบูรณ์ พรพิบูลย์. (2528). *โลกยามชราและการเตรียมตัวเพื่อเป็นสุข*. เชียงใหม่: พระสังข์การพิมพ์.
- บุษยามาส สินธุประมา. (2539). *สังคมวิทยาความสูงอายุ*. เชียงใหม่: โรงพิมพ์สมพรการพิมพ์.
- เพชรรา สุนทรโทก. (2530). "บทบาทของผู้สูงอายุในสังคมไทยตามการรับรู้ของเยาวชนและผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร." *วิทยานิพนธ์ ค.บ.* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญแข ประจันปัจฉินัก; และ อ้อมเดือน สดมณี. (2529). "การยึดหลักทางศาสนาในการดำรงชีวิตของชาชนบทไทยและแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง." *รายงานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภรณ์ กิรีดิบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเอส พรินต์ติ้งเฮาส์.
- มรกต สิงหะคเชนทร์. (2542). *การประเมินผลการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุจากกรมประชาสงเคราะห์*. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- มัทนา พนานิรามัย; และ สมชาย สุขสิริเสรีกุล. (2540). *การศึกษารูปแบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อหลักประกันทางสังคม : อดีต ปัจจุบัน และ อนาคต*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- มัทนา พนานิรามัย. (2546, มีนาคม). *หลักประกันผู้สูงอายุไทย : บทเรียนจากบางประเทศในอาเซียน* ใน *วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. 21(1).
- มาลินี วงษ์สิทธิ์; และ ศิริวรรณ ศิริบุญ. (2536). *ศักยภาพของผู้สูงอายุในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ : ข้อมูลจากงานวิจัย (เอกสารโรเนียว) ประกอบการประชุมสัมมนา เรื่อง "ศูนย์บริการผู้สูงอายุ : ชุมชนควรมีส่วนรวมอย่างไร."* กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ระพีพรรณ คำหอม; และคณะ. (2542). *รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการบริการสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ระพีพรรณ คำหอม; และคณะ. (2547). รายงานวิจัยเรื่องโครงการการประเมินผลการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ. สำนักส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กรุงเทพฯ: บางกอกบล็อก.
- ระพีพรรณ คำหอม. (2549). สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย *Social Welfare in Thai Society*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วรรณภา ศรีธัญรัตน์; และคนอื่น ๆ. (2545). ระบบบริการสุขภาพระบบบริการสุขภาพและหลักประกันสุขภาพและหลักประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุประเทศไทยปี. ขอนแก่น: คลังนานาชาติ.
- (2545). ระบบบริการสุขภาพระบบบริการสุขภาพและหลักประกันสุขภาพและหลักประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ ประเทศไทยสิงคโปร์. ขอนแก่น: คลังนานาชาติ.
- (2545). ระบบบริการสุขภาพระบบบริการสุขภาพและหลักประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุประเทศสหรัฐอเมริกา. ขอนแก่น: พิมพ์คลังนานาชาติ.
- (2545). ระบบบริการสุขภาพและหลักประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุประเทศไทย. ขอนแก่น: คลังนานาชาติ.
- วรรณภา ศรีธัญรัตน์; และ ผ่องพรรณ อรุณแสง. (2545). ระบบบริการสุขภาพระบบบริการสุขภาพและหลักประกันสุขภาพและหลักประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุประเทศไทยออสเตรเลีย. ขอนแก่น: คลังนานาชาติ.
- (2545). ระบบบริการสุขภาพและหลักประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุประเทศไทยอังกฤษ. ขอนแก่น: คลังนานาชาติ.
- ศุภชัย ยาวะประภา. (2544). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยศิริวรรณ ศิริบุญ; และมาลินี วงษ์สิทธิ์. (2541). การประเมินผลโครงการนำร่องการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ: ผลการศึกษาจากข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สถาบันประชากรศาสตร์.
- ศิริวรรณ ศิริบุญ; และคนอื่น ๆ. (2551). รายงานการศึกษาโครงการสร้างระบบการติดตามและประเมินผลแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564). กรุงเทพฯ: สถาบันประชากรศาสตร์.
- ศิริพร เขียวไสว. (2550). การนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ:กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาง จังหวัดสุพรรณบุรี. ปรินญาณินพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศูนย์วิจัยกิจการไทย,บริษัท. (2541). ปีผู้สูงอายุสากล พ.ศ. 2542 : ความหวังคนชราไทย. วารสารกิจการไทย. 4(509).
- สุชาติ ผิวงาม. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สมชาย วัฒนา. (2539). *การประกันสังคม: กรณีบ้านนาญชราภาพตามระบบประกันสังคมไทย*.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข.(2539). *สังคมวิทยาผู้สูงอายุ : ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2547). *คู่มือการ
ปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล. (2537). *ปรัชญาและแผนกลยุทธ์ของการให้บริการแก่ผู้สูงอายุในประเทศไทย
วารสารจุฬาลงกรณ์ เวชสาร*.
- สุนทรী โคมิน; และ สนิท สมัครการ. (2522). *ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย: เครื่องมือการสำรวจวัด*.
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อภิญา เวชชัย. (2542). *การศึกษาโครงการกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุและครอบครัวใน
ชุมชนโครงการเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุ*. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- Arnold, H. J.; & Feldman, D. c. (1986). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Cheema, Edward G.; & Rondinelli, Dennis A. (1983). *Implementing Decentralization
Programmes in Asia: Local Capacity for Rural Development*. Nagoya, Japan:
United Nations Centre for Regional Development.
- Cooke R.; & Lafferty. (1989). *Organizational culture inventory*. Plymouth, MI: Human
Synergistics.
- Denison, Deniel R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New
York:John Wiley and Sons.
- Dye, Thomas R. (1984). *Understanding Public policy*. 5th ed. Englewood cliffs. New Jersey:
Prentice-Hall, Inc.
- Easton, David. (1953). *The Political System: An Inquiry into the of Political Science*.
NewYork: Alfred A. Knopf.
- Edwards, G.C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington D.C.: Congressional
Quarterly Inc.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organizations, upper Saddle River*. NJ: Prentice-Hall.
- Gerloff, E. A. (1985). *Organizational theory and design: A strategic approach for
management*. New York: McGraw-Hill.
- Gordon, Judith R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. 3rd ed.
Boston: Allyn and Bacon.
- Ivancevich, John M.; & Matteson Michael T. (1990). *Organizational Behavior and
Management*. 2nd ed. Homewood, Illinois: Richard D.Irwin,Inc.,

- Jacoby, H.; & Steinbruner, I.S. (1973). *Cleaning the Air*. Cambridge: MA: Ballinger.
- Jenk, Virginia O. (1990). *Human Relation in Organization*. New York: Harper & Row
- Johns, Gary. (1996). *Organizational Theory : Text and Cases*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Kerr, Donna H. (1976). The Logic of Policy and Successful Policies. *Policy Sciences*. 7(1): 351-363.
- Maslow A.H. (1970). *Motivation and personality*. 2nd ed. New York: Harper.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: Van No strand.
- Pressman,Jeffrey L.; & Wildavsky, Aaron. (1973). *Implementation*. 2nd ed. California: University of California Press.
- Quinn, Robert E.; & John Rohrbaugh. (1993). *A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Values Approach to Organizational analysis*” Management Science. 29: 363-367. [http://Links.jstor.org/sici?=2025 – 1909 \(198303\)](http://Links.jstor.org/sici?=2025-1909(198303)).
- Robbins, (1987). *Organization theory: Structure, design and applications*. (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sabatier, Paul A.; & Mazmanian, Daneil A. (1980). A Multivariate Model of Public Policy Making, *American Journal of Political Science*. 24: 439-468.
- Schein, E. H. (1970). *Organizational psychology*. (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to Organizational Behavior*. New York: Harper Dollins Publishers,Inc .
- (1980). When is an organization effective?. A process approach to understanding effectiveness. *Organizations Dynamics*. 5, 50-63.
- Van Meter, Donald S.; & Van Horn, Carl E. (1975, February). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration and Society*. 6(4): 445-487.
- Vepa, Ram K. (n.d.). *Implementation: The Problem of Achieving Result*, *The Indain Journal Of Public Administration*. xx (24): 439-468.
- Weatherly, R.; & Lipsky, M. (1977). Street Level Bureaucrats and Institutional Innovation : Implementing Special-Education Reform. *Harvard Education Review*. 47(1): 171-197.
- Yamane, T. (1993). *Statistical and Introductory analysis*. Tokyo: Harper and Row. Inc





แบบสอบถาม (สำหรับบุคลากร)

- เรื่อง การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษาจังหวัดนครสวรรค์
- คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
- ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษา

() มัธยมศึกษาตอนต้น	() มัธยมศึกษาตอนปลาย
() อนุปริญญา/เทียบเท่า	() ปริญญาตรี
() ปริญญาโท	() สูงกว่าปริญญาโท
4. ตำแหน่ง

() ระดับปฏิบัติการ
() ระดับผู้บริหาร
- 5.อายุราชการ.....ปี
- 6.ประสบการณ์ทำงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ.....ปี.....เดือน
7. อัตราเงินเดือน.....บาท

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพ

ผู้สูงอายุ กรณีศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน() ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
1. หน่วยงานกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ การจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุแยกจากงานอื่น อย่างชัดเจน					
2. การดำเนินงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็น ภารกิจหลักของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
3. จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เหมาะสมกับภาระ งานด้านการจัดการเบี้ยยังชีพที่ต้อง รับผิดชอบ					
4. มีการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน กับผู้สูงอายุและประชาคมหมู่บ้าน					
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบงาน เบี้ยยังชีพเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่					
การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ					
6. มีความคล่องตัวในการอนุมัติเงินประจำงวด เพื่อเบิกจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ					
7. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงาน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย หลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ได้ อย่างถูกต้อง					
8. การแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน เบี้ยยังชีพ แบ่งจากความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ในการทำงาน					
9. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจหรือ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเป็น อย่างดี					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10. มีการประชุมทบทวนบทบาทหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตามระเบียบขอยุ่เสมอ นโยบายการบริหารงานเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุ					
11. วัตถุประสงค์ในการจัดการเบี่ยยังชีพ ผู้สูงอายุ คือ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิต อยู่ได้ตามควรอัตรภาพ					
12. การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สูงอายุ เพื่อเข้ารับเบี่ยยังชีพมีความโปร่งใส					
13. หน่วยงานมีการจัดหางบประมาณเพื่อจ่าย เบี่ยยังชีพเองนอกเหนือจากงบประมาณของ ส่วนกลาง					
14. การพิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อรับเบี่ย ส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การ จ่ายเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ข้อ 6					
15. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้าน เบี่ยยังชีพให้ผู้สูงอายุได้รับทราบอย่าง สม่ำเสมอ					
สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น					
16. ภายในหน่วยงานมีการให้รางวัลพิเศษเพื่อ เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและลงโทษเมื่อ กระทำผิดตามความเหมาะสม					
17. หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการพัฒนา ตนเองและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
18. สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน					
19. บรรยากาศการทำงานมีการปรึกษาหารือ ก่อนทำงานมีความเป็นกันเองระหว่าง ผู้ร่วมงาน					
20. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานที่ปฏิบัติ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ประสิทธิผลของการจัดการเบี่ยงชีฟ ผู้สูงอายุ					
21. มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ตรงกับ ความต้องการของผู้สูงอายุในท้องถิ่น					
22. โดยภาพรวมแล้วผู้สูงอายุพึงพอใจกับการ ให้บริการจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน					
23. การได้รับเบี่ยงชีฟทำให้ผู้สูงอายุมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม					
24. เบี่ยงชีฟที่ผู้สูงอายุได้รับเดือนละ 500 บาทมีความเหมาะสม					
25. ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ของ หน่วยงานได้รับเบี่ยงชีฟ					
26. หน่วยงานมีการสำรวจความเป็นอยู่ของ ผู้สูงอายุอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....

การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....

นโยบายการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....

สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....



แบบสอบถาม(สำหรับผู้เข้ารับเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุ)

เรื่อง การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี่ยยังชีพ

ผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

5. เพศ () ชาย () หญิง
6. อายุ.....ปี
7. ระดับการศึกษา
- () ไม่ได้รับการศึกษา () ประถมศึกษา
- () มัธยมศึกษาตอนต้น () มัธยมศึกษาตอนปลาย
- () อนุปริญญา/เทียบเท่า () ปริญญาตรี
8. อาชีพ
- () ไม่ได้ประกอบอาชีพ () เกษตรกรรม
- () รับจ้าง () ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว
- () อื่นๆ ระบุ.....
- 5.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....บาท
- 6.ท่านได้รับเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุมาเป็นระยะเวลา.....ปี
- 7.ท่านได้รับเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุจากหน่วยงานใด.....

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี่ยยังชีพ

ผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
1. หน่วยงานที่ท่านรับเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุ มีการบริหารจัดการงานเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2.เมื่อท่านถามข้อสงสัยเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เจ้าหน้าที่ที่สามารถตอบได้ทันที					
3.ผู้มีอำนาจอนุมัติ สั่งการ มีเพียงคนเดียว ทำให้การดำเนินงานล่าช้า					
4.หน่วยงานมีการติดต่อแจ้งข่าวสารด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุกับท่านอย่างสม่ำเสมอ					
5. การทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มีการปรึกษาหารือก่อนทำงาน มีความเป็นกันเองระหว่างผู้ปฏิบัติงาน					
การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ					
6. เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการมีความรู้ในการปฏิบัติงานและสามารถตอบปัญหาได้อย่างชัดเจน					
7.เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเป็นอย่างดี					
8.เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด					
9. เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำและอธิบายรายละเอียดในการกรอกแบบฟอร์มต่างๆได้เป็นอย่างดี					
10.ขั้นตอนการจ่ายเบี้ยยังชีพไม่ล่าช้า					
นโยบายการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ					
11.หน่วยงานมีการสนับสนุนโครงการเบี้ยยังชีพอย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับผลประโยชน์อย่างทั่วถึง					
12.หน่วยงานท้องถิ่นควรจัดหางบประมาณมาสนับสนุนเพิ่มเติมจากงบประมาณส่วนกลาง					
13.เจ้าหน้าที่จ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเต็มจำนวนไม่เก็บค่าบริการ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
14. การพิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อรับเบี้ย ส่วนใหญ่ไม่เป็นธรรม					
15. มีการแจ้งกำหนดการ วันเวลา สถานที่รับ เบี้ยยังชีพให้ท่านทราบ					
สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น					
16. เจ้าหน้าที่เต็มใจให้บริการมีความอ่อนน้อม ถ่อมตน พุดจาไพเราะ					
19. บรรยากาศในการทำงานของเจ้าหน้าที่มี ความเป็นกันเองกับผู้สูงอายุ					
20. ความสะอาดสบายและความเพียงพอของ สถานที่รับเบี้ยยังชีพ					
19. หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ท่านเสนอ ความคิดเห็นอย่างเต็มที่					
20. หน่วยงานที่ท่านรับเบี้ยยังชีพมีภาพพจน์ที่ดี ไม่มีเรื่องเสื่อมเสียชื่อเสียง					
ประสิทธิผลของการจัดการเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ					
21. มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้ตรง กับความต้องการของผู้สูงอายุในท้องถิ่น					
22. โดยภาพรวมแล้วผู้สูงอายุพึงพอใจกับการ ให้บริการจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน					
24. เบี้ยยังชีพที่ผู้สูงอายุได้รับเดือนละ 500 บาท มีความเหมาะสม					
25. การได้รับเบี้ยยังชีพทำให้ผู้สูงอายุมีความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
26. ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ของหน่วยงาน ได้รับเบี้ยยังชีพ					
25. หน่วยงานมีการสำรวจผู้สูงอายุอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....

การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....


นโยบายการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....

สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....





ภาคผนวก ข
ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2552

หน้า ๕
เล่ม ๑๒๖ ตอนพิเศษ ๑๕๖ ง ราชกิจจานุเบกษา ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๒

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย

ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๕๒

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับที่ประชุมคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๒ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๖๕ และมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ มาตรา ๕ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖ และมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ หรือมติอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ผู้สูงอายุ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีสัญชาติไทย

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพัทยา

“ผู้บริหารท้องถิ่น” หมายความว่า นายกเทศมนตรี นายองค์การบริหารส่วนตำบล นายกเมืองพัทยา

ข้อ ๕ ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจตีความวินิจฉัยปัญหา กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ในกรณีไม่สามารถปฏิบัติตามระเบียบนี้ได้ ให้ขอทำความตกลงกับปลัดกระทรวงมหาดไทย ก่อนการปฏิบัติ

หน้า ๖

เล่ม ๑๒๖ ตอนพิเศษ ๑๕๖ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๒

ปลัดกระทรวงมหาดไทยอาจมอบอำนาจตามวรรคสอง ให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น หรือผู้ว่าราชการจังหวัดก็ได้

หมวด ๑

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิจะได้รับเงินเบี้ยยังชีพ

ข้อ ๖ ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะ
ต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามทะเบียนบ้าน

(๓) มีอายุหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งได้ลงทะเบียน และยื่นคำขอรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) ไม่เป็นผู้ได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดจากหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ
หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้รับเงินบำนาญ เบี้ยหวัด บำนาญพิเศษ หรือเงินอื่นใด
ในลักษณะเดียวกัน ผู้สูงอายุที่อยู่ในสถานสงเคราะห์ของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ผู้ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน รายได้ประจำ หรือผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่รัฐหรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้เป็นประจำ ยกเว้นผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ตามระเบียบกระทรวง
มหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘

หมวด ๒

ขั้นตอนการยื่นคำขอ

ข้อ ๗ ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปีให้ผู้ที่จะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป
ในปีงบประมาณถัดไป ลงทะเบียนและยื่นคำขอรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุด้วยตนเองต่อองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนมีภูมิลำเนา ณ สำนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสถานที่
ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยมีหลักฐานดังนี้



หน้า ๗

เล่ม ๑๒๖ ตอนพิเศษ ๑๕๖ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๒

(๑) บัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรอื่นที่ออกโดยหน่วยงานของรัฐที่มีรูปถ่ายพร้อมสำเนา

(๒) ทะเบียนบ้านพร้อมสำเนา

(๓) สมุดบัญชีเงินฝากธนาคารพร้อมสำเนา สำหรับกรณีและผู้ขอรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ประสงค์ขอรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุผ่านธนาคาร

ในกรณีที่มีความจำเป็นผู้สูงอายุที่ไม่สามารถมาลงทะเบียนด้วยตนเองได้ตามวรรคหนึ่ง อาจมอบอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้อื่นเป็นผู้ยื่นคำขอรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุแทนก็ได้

ข้อ ๗/๑ ในกรณีผู้สูงอายุที่ได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ให้ถือว่าเป็นผู้ได้ลงทะเบียนและยื่นคำขอรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามระเบียบนี้แล้ว

ข้อ ๘ ในกรณีผู้สูงอายุที่มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หนึ่งย้ายภูมิลำเนาไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เคยจ่าย เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเดิมยังคงจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจนกว่าจะสิ้นสุดปีงบประมาณนั้น หากมีความ ประสงค์จะรับเบี้ยยังชีพที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใหม่ต้อง ไปลงทะเบียนเพื่อขอรับเงิน เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใหม่ก่อนสิ้นปีงบประมาณ

หมวด ๓

การตรวจสอบและจัดทำทะเบียนประวัติผู้มีสิทธิ

ข้อ ๙ ภายในเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี ให้จังหวัดแจ้งรายชื่อผู้สูงอายุที่มีสิทธิได้รับเงิน สงเคราะห์ตามแบบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดไปยังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อใช้ เป็นข้อมูลในการขอตั้งงบประมาณในปีงบประมาณถัดไป

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งของเมืองพัทยา ให้เมืองพัทยากำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๐ ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี ให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตรวจสอบ สถานะของผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและให้ผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุแสดงการดำรงชีวิตอยู่ต่อองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ โดยจะแสดงด้วยตนเองหรือให้มีการรับรองของ นายทะเบียนอำเภอหรือนายทะเบียนท้องถิ่นก็ได้

(๑) แจ้งสิทธิการขอรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นหนังสือต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ตนมีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

หน้า ๘

เล่ม ๑๒๖ ตอนพิเศษ ๑๕๖ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๒

ในกรณีที่ผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไม่ได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุดังกล่าว จากฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร หรือหลักฐานอื่นที่สามารถตรวจสอบได้

หมวด ๔

งบประมาณและวิธีการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ข้อ ๑๑ การตั้งงบประมาณและวิธีการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๑๒ การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้จ่ายในอัตราเดือนละห้าร้อยบาท หรือตามมติคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๑๓ การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้แก่ผู้มีสิทธิตามระเบียบนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินสด หรือโอนเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารในนามผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หรือในนามบุคคลที่รับมอบอำนาจเป็นหนังสือจากผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เป็นรายเดือนภายในวันที่ ๑๐ ของทุกเดือน

ในการจ่ายเงินให้แก่ผู้รับมอบอำนาจต้องตรวจสอบแน่ใจว่าเป็นบุคคลเดียวกับผู้ที่ได้รับมอบอำนาจและต้องได้รับการยืนยันว่าผู้มีสิทธิได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุยังมีชีวิตอยู่

การ โอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารให้เป็นไปตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด หรือตามที่ตกลงกันเป็นอย่างอื่น

หมวด ๕

การสิ้นสุดการได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ข้อ ๑๔ สิทธิของผู้ได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามระเบียบนี้สิ้นสุดลงในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ตาย

(๒) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๖

(๓) แจ้งสละสิทธิการขอรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นหนังสือต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนมีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

หน้า ๕

เล่ม ๑๒๖ ตอนพิเศษ ๑๕๖ ง ราชกิจจานุเบกษา ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๒

กรณีสิทธิได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุดังกล่าวสิ้นสุดลงตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ สั่งระงับการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุสำหรับบุคคลดังกล่าวทันที

ข้อ ๑๕ กรณีผู้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตาย ให้นายทะเบียนอำเภอ หรือนายทะเบียนท้องถิ่นแจ้งการตายต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้ตายมีชื่อในทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายทะเบียนอำเภอ หรือนายทะเบียนท้องถิ่นได้รับแจ้งการตายและให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้ตายมีชื่อในทะเบียนนั้น แจ้งแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามข้อ ๘ ต่อไป

ข้อ ๑๖ ภายใต้บังคับข้อ ๘ กรณีผู้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๔ (๒) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปิดประกาศไว้โดยเปิดเผย ณ สำนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสถานที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

หากไม่มีผู้คัดค้านให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอรายชื่อผู้ขาดคุณสมบัติต่อผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อส่งถอนรายชื่อ และระงับการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุทันที

ในกรณีที่มีการคัดค้านให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ชัดเจนแล้วรายงานผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อพิจารณาดำเนินการตามสมควรแก่กรณีต่อไป

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๗ ระเบียบนี้มีให้กระทบต่อสิทธิของผู้สูงอายุตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และระเบียบคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่มีอยู่ก่อนหรือในวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ และให้ถือว่าผู้สูงอายุดังกล่าวเป็นผู้ได้ลงทะเบียนและยื่นคำขอรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามระเบียบนี้แล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

บุญจง วงศ์ไตรรัตน์

รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	ณัฐธยาน์ ระโส
วันเดือนปีเกิด	6 เมษายน 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดนครสวรรค์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	493/1 หมู่ 1 ต.ท่าตะโก อ.ท่าตะโก จ.นครสวรรค์ 60160

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนลาซาลโชติรวีนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
พ.ศ. 2548	ศิลปศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับสอง สาขารัฐประศาสนศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2554	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ