

ความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชรา
และศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

ปริญญานิพนธ์

ของ

เทวี เวียงแก้ว

19 ก.พ. 2540

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

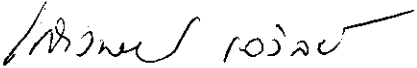
ตุลาคม 2539

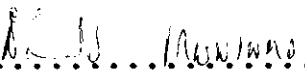
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

58209

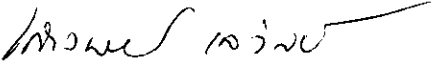
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

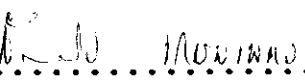
คณะกรรมการควบคุม

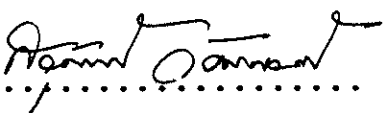

..... ประธาน
(รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์)


..... กรรมการ
(ผศ.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

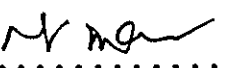
คณะกรรมการสอบ


..... ประธาน
(รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์)


..... กรรมการ
(ผศ.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริสุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.2539

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา และ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร กรรมการที่ปรึกษาที่ได้ให้คำแนะนำ
และควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดทุกขั้นตอน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ที่ได้กรุณา
เป็นกรรมการสอบปากเปล่า ซึ่งได้ให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่อง
ต่าง ๆ ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เชิษฐศรี วิวิธสิริ คุณสุวรรณี ห่อวิวัฒน์
และคุณมรกต สิงห์เคนทร์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
และแนะนำแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขออุทิศความดีที่ได้จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้แก่คุณพ่อและคุณแม่ ด้วย
ความซาบซึ้ง

ขอขอบคุณ คุณประสงค์ ศรีแสงฉาย คุณประภาศรี อิมวณิช ที่ให้
ความอนุเคราะห์ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบคุณ คุณประสิทธิ์ เวียงแก้ว ที่เป็นกำลังใจให้ความห่วงใยดูแล
และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีมาตลอดระยะเวลาที่ศึกษา และการทำ
ปริญญานิพนธ์

เทวี เวียงแก้ว

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
	องค์การและการจัดองค์การ	9
	หน้าที่ของการบริหาร	17
	บทบาทหน้าที่ของกรมประชาสัมพันธ์	20
	แผนงานสงเคราะห์คนชรา	25
	สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ...	33
	หลักของการพัฒนาผู้สูงอายุ	39
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	50
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	
	ประชากร	51
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	53
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
	การวิเคราะห์ข้อมูล	55
	สถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	57

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	92
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	93
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	93
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	95
การอภิปรายผล	97
ข้อเสนอแนะ	102
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	109
ประวัติย่อของผู้วิจัย	125

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	52
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนตาม สถานภาพส่วนตัว	62
3	ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ในการดำเนินงานด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ของสถานสงเคราะห์ คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด กรมประชาสงเคราะห์	64
4	ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ในการดำเนินงานด้านบุคลากร เป็นรายชื่อ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์คนชรา และศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์	65
5	ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ในการดำเนินงานด้าน งบประมาณเป็นรายชื่อ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาน สงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด กรมประชาสงเคราะห์	67
6	ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ในการดำเนินงานด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นรายชื่อ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์คนชรา และศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์	69
7	ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ในการดำเนินงานด้านการจัดการ เป็นรายชื่อ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์คนชรา และศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์	71
8	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นในการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ระหว่างบุคลากรที่มีเพศต่างกัน ..	73

9	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นในการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ระหว่างบุคลากรที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน	74
10	เปรียบเทียบความแปรปรวน ความคิดเห็นในการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ระหว่างบุคลากรที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน	76
11	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นในการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ระหว่างบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน	78
12	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นในการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ ต่างกัน	79
13	เปรียบเทียบความแปรปรวน ความคิดเห็นในการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ระหว่างบุคลากรที่มี ประสบการณ์ต่างกัน	80
14	ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคลากรใน สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ด้านบุคลากร	82
15	ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคลากรใน สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ด้านงบประมาณ	85
16	ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคลากรใน สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ด้านวัสดุอุปกรณ์	87

17	ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคลากรใน สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ด้านการจัดการ	88
18	ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคลากรใน สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ด้านอื่น ๆ	90

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการบริหารงาน จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและพัฒนาอยู่เสมอ การบริหารที่ดีนั้นไม่ว่าในองค์การของรัฐบาลหรือเอกชนก็ตาม ย่อมต้องอาศัยปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ คน (man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า 4 M การที่ถือว่าปัจจัยทั้งสี่ เป็นปัจจัยพื้นฐาน ของการบริหารก็เพราะว่าในการบริหารงานทุกประเภท จำเป็นต้องอาศัย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการบริหารงานเป็นองค์ประกอบสำคัญ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร มีอยู่ 4 ประการ ดังกล่าว (พรรณี ประเสริฐวงศ์, วีรนาถ มานะกิจ, และประทุมวรรณ สุพรรณโสภากุล. 2515 : 5)

การบริหาร เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การทุกขนาดและเป็นเรื่องที่จะต้องทำในทุกระดับขององค์การ มิใช่แต่เพียงว่าเป็นเรื่องของผู้นำหรือหัวหน้าสูงสุดขององค์การเท่านั้น การบริหารเป็นเรื่องของทุกคน ทุกตำแหน่ง ในองค์การ ซึ่งมีผู้ได้บังคับบัญชาไม่ว่ามากหรือน้อย อาจกล่าวได้ว่าองค์การจะเกิดขึ้นเมื่อคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำงานเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และถ้างานนั้นจำเป็นต้องอาศัยสมาชิกมากกว่า 1 คน ให้ช่วยกันทำแล้ว ความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดตั้งขึ้นทันที สำหรับในองค์การขนาดเล็ก ซึ่งยังไม่มี การแบ่งงานกันทำตามถนัดมากนัก ความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดการบริหารก็ยังไม่ชัดเจนนักเช่นกัน แต่ถ้าหากองค์การใดที่มีขนาดใหญ่ขึ้นและมีสมาชิกมากขึ้น ความจำเป็นด้านการจัดองค์การ และการบริหารก็จะมี ความจำเป็นมากขึ้นตามมาในที่สุด เมื่อมีองค์การขนาดใหญ่มากขึ้น และมีการแบ่ง

งานกันทำ จึงอาจกล่าวได้ว่าบรรดางานทุกอย่างหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ไม่มีสิ่งใดสำคัญกว่าการบริหารและการจัดการ (ชงชัย สันติวงษ์. 2535 : 2-3)

สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา ส่วนมากมักจะให้ความสำคัญต่อปัจจัย การพัฒนาที่จำเป็นอย่างอื่น ๆ มากกว่าเรื่องของพัฒนาการบริหารงานของ รัฐ ความจริงแล้วการบริหารงานของรัฐบาลมีความจำเป็นต่อการพัฒนาการมาก ถ้าประเทศใดมีปัจจัยการพัฒนาอื่น ๆ ซึ่งรวมทั้งการบริหารดีแล้ว ก็เชื่อแน่ว่า การพัฒนาประเทศ ย่อมรุดหน้าไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แต่หากขาดข้อใดข้อหนึ่ง ไปเสีย ผลของการเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ ก็อาจจะมีน้อยกว่าที่ ควรจะเป็นก็อาจไม่มีเลยก็ได้

สถานสงเคราะห์คนชรา สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ตั้งขึ้นโดยมี วัตถุประสงค์เพื่อจัดให้ที่พักอาศัยบริการแก่ผู้สูงอายุที่ไร้ที่พึ่ง โดยผู้ที่ได้รับการ สงเคราะห์ต้องเป็นผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ไม่มีโรคติดต่อเรื้อรัง ไม่ ทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือน และจะต้องมีความจำเป็นอย่างใดอย่างหนึ่งคือยากจน ไม่มีผู้อุปการะและขาดที่อยู่อาศัย หรือมีที่อยู่อาศัย แต่ขาดผู้ดูแลหรือไม่สามารถ อยู่กับครอบครัวได้ สำหรับบริการที่ให้บริการในสถานสงเคราะห์คนชรา ได้แก่ ที่พัก อาศัย อาหาร เสื้อผ้า การรักษาพยาบาล นันทนาการ อาชีวบำบัดและบริการ ด้านสังคมสงเคราะห์

นอกจากนั้น กรมประชาสงเคราะห์ได้พิจารณาเห็นว่าการให้บริการแก่ ผู้สูงอายุโดยอุปการะไว้ในสถานสงเคราะห์มีขีดจำกัด จึงได้สนับสนุนให้จัด บริการแก่ผู้สูงอายุที่อยู่กับครอบครัว ได้มีโอกาสรับบริการจากรัฐบาลได้มากขึ้น จึงเปิดดำเนินการจัดตั้งงานศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ขึ้น โดยครั้งแรกได้ จัดตั้งขึ้นในบริเวณที่ตั้งของสถานสงเคราะห์คนชรามานางแค ในปี พ.ศ. 2525 ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่อยู่ใกล้เคียงสถานสงเคราะห์ เข้ามารับ บริการร่วมกับคนชราที่อยู่ในสถานสงเคราะห์ ซึ่งในส่วนของงานให้บริการแก่ ผู้สูงอายุที่อยู่กับครอบครัว ได้จัดให้บริการในด้านการรักษาพยาบาล อาชีวบำบัด กายภาพบำบัด นันทนาการและบริการด้านสังคมสงเคราะห์ นอกจากนี้ ยังจัดหน่วยเคลื่อนที่และจัดบริการเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุนอกสถานที่อีกด้วย ปัจจุบัน

หน่วยงานของสถานสงเคราะห์คนชรา ที่ให้บริการแก่ผู้สูงอายุที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ หรือประสบปัญหาทุกข์ยาก เดือดร้อน เพราะขาดผู้อุปการะหรือไม่มีที่อยู่อาศัย หรืออยู่กับครอบครัวแล้วไม่มีความสุข มี 14 แห่ง สำหรับศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการแก่ผู้สูงอายุที่อยู่กับครอบครัว ซึ่งมาใช้บริการต่างๆ ในช่วงเวลาราชการนั้น ปัจจุบันมี 4 แห่ง

ในการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูงมากและประสบปัญหาในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านบุคลากรไม่เพียงพอ ด้านงบประมาณที่ได้รับอย่างจำกัด รวมถึงด้านต่าง ๆ ที่ตามมาอีก ด้วยสาเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นในการดำเนินงานของบุคลากร ในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ทั้ง 18 แห่ง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาเป็นแนวทางการพิจารณาของผู้เกี่ยวข้องกับการวางแผนการทำงาน ของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของกรมประชาสงเคราะห์ต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร ในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ เกี่ยวกับการดำเนินงานใน 4 ด้าน ของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ในการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน ของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

3. รวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงาน การจัดการบริการแก่ผู้สูงอายุในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรใน การดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ตลอดจนปัญหาความต้องการและข้อเสนอแนะใน การจัดการบริการให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการจัดให้บริการแก่ผู้สูงอายุ ของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการ ทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ประจำสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรม ประชาสงเคราะห์ทุกคน ซึ่งมี 18 แห่ง โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร 34 คน และ เจ้าหน้าที่ 120 คน รวมทั้งสิ้น 154 คน

2. ตัวแปรในการศึกษา ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรในสถาน สงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ มีดังนี้

2.1.1 เพศ

2.1.1.1 ชาย

2.1.1.2 หญิง

2.1.2 ระดับการศึกษา

2.1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.2.2 ปริญญาตรี

2.1.2.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.3 ทำงานในตำแหน่ง

2.1.3.1 ผู้บริหาร

2.1.3.2 เจ้าหน้าที่

2.1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

2.1.4.1 น้อยกว่า 3 ปี

2.1.4.2 ระหว่าง 3-5 ปี

2.1.4.3 6 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานของสถานสงเคราะห์

คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ใน 4 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านบุคลากร

2.2.2 ด้านงบประมาณ

2.2.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์

2.2.4 ด้านการจัดการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การดำเนินงาน หมายถึง สิ่งที่ปรากฏให้เห็นและสภาพการปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุที่มาใช้บริการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1.1 ด้านบุคลากร หมายถึง การจัดสรรและดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดบริการแก่ผู้สูงอายุ อันได้แก่ การเลือกสรรบุคลากรที่มาทำงานให้เหมาะสมและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ด้านงบประมาณ หมายถึง การจัดการที่เกี่ยวกับเงินหรือ งบประมาณที่ใช้ในการจัดบริการแก่ผู้สูงอายุ อันได้แก่การจัดสรรเงินและใช้จ่าย เงินเพื่อจัดบริการแก่ผู้สูงอายุ รวมถึงวิธีการจัดหาหรือได้มาและขั้นตอนในการ เบิกจ่ายเงิน เพื่อใช้ในการเบิกจ่ายเงิน เพื่อใช้ในการจัดงบประมาณ จัด บริการแก่ผู้สูงอายุของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง เครื่องมือและสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ใน การดำเนินงานให้บริการแก่ผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการ ทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

1.4 ด้านการจัดการ หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้ เกิดผลงานตามวัตถุประสงค์ของศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด กรมประชาสงเคราะห์

2. สถานสงเคราะห์คนชรา หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการแก่ ผู้สูงอายุที่ไร้ที่พึ่งและผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาทุกข์ยาก ผู้สูงอายุจะต้องมีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นหน่วยงานสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ 14 แห่ง

2.1 สถานสงเคราะห์คนชรاب้านบางแค จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2.2 สถานสงเคราะห์คนชรاب้านธรรมปักษ์วัดม่วง จังหวัด นครราชสีมา

2.3 สถานสงเคราะห์คนชรاب้านธรรมปักษ์เชิงใหม่ จังหวัด เชียงใหม่

2.4 สถานสงเคราะห์คนชรاب้านธรรมปักษ์โพธิ์กลาง จังหวัด นครราชสีมา

2.5 สถานสงเคราะห์คนชรاب้านบางละมุง จังหวัดชลบุรี

2.6 สถานสงเคราะห์คนชรากักขณ จังหวัดยะลา

2.7 สถานสงเคราะห์คนชรากันตบุรี จังหวัดกันตบุรี

2.8 สถานสงเคราะห์คนชรากันตบุรี จังหวัดชุมพร

2.9 สถานสงเคราะห์คนชราบ้านมหาสารคาม จังหวัด

มหาสารคาม

2.10 สถานสงเคราะห์คนชราวาสนะเวศม์ จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา

2.11 สถานสงเคราะห์คนชราบ้านนครปฐม จังหวัดนครปฐม

2.12 สถานสงเคราะห์คนชราวิสุทธิวงษ์ จังหวัดเชียงใหม่

2.13 สถานสงเคราะห์คนชราบ้านเขาบ่อแก้ว จังหวัดนครสวรรค์

2.14 สถานสงเคราะห์คนชราบ้านภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

3. ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการแก่ผู้สูงอายุที่อยู่กับครอบครัว บริการที่จัดให้ได้แก่ ด้านการแพทย์ กายภาพบำบัด สังคมสงเคราะห์นันทนาการ อาชีวบำบัด ในวันและเวลาราชการ ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ มี 4 แห่ง คือ

3.1 ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร

3.2 ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุลพบุรี จังหวัดลพบุรี

3.3 ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุศรีสุคต จังหวัดพิษณุโลก

3.4 ศูนย์บริการผู้สูงอายุปิยะมัลย์ จังหวัดเชียงใหม่

4. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ทั้ง 18 แห่ง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

4.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ หัวหน้าศูนย์ ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์คนชรา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าศูนย์หรือผู้ปกครองสถานสงเคราะห์คนชรา ของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

4.2 เจ้าหน้าที่ หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้สูงอายุของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

5. ความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึก
ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในการดำเนินงานของศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ
สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุที่มาใช้บริการว่า
เป็นอย่างไร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. องค์การและการจัดการ
2. หน้าที่ของการบริหาร
3. บทบาทหน้าที่ของกรมประชาสงเคราะห์
4. แผนงานสงเคราะห์คนชรา
5. สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ
6. หลักการพัฒนาผู้สูงอายุ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์การและการจัดการ

1. องค์การ (Organization) มีความหมายกว้างขวางมาก มีผู้ให้ทัศนะและความหมายไว้หลายท่าน เช่น

เวเบอร์ (เอริช เมกเซอร์. 2535 : 9 ; อ้างอิงจาก Weber. n.d.) กล่าวว่า องค์การเป็นหน่วยงานของสังคมหรือหน่วยงาน ซึ่งมีกลุ่มบุคคลหนึ่งร่วมกันให้บริการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการกระทำที่เกี่ยวเนื่องกับวัสดุในการผลิต บาร์นาร์ด (Barnard) ให้คำนิยามว่า เป็นความร่วมมือเพื่อดำเนินกิจกรรม (วิทยุ สาร. 2523 : 317) ส่วนอุทัย บุญประเสริฐ (2532 : 6) ให้ความหมายของ"องค์การ"ว่าเป็นหน่วยทางสังคมที่เป็นความร่วมมือของมนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และสมยศ นาวิกาน (2522 : 6) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า เป็นกระบวนการทางด้านโครงสร้างของมนุษย์ ที่

ร่วมมือกันเพื่อความสำเร็จในเป้าหมาย

องค์การ คือ กลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งรวมกัน ดำเนินการร่วมกันอย่างมีระเบียบ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น โดยทั่วไปบุคคลในองค์การจะมีระเบียบข้อบังคับหรือข้อผูกพันทางสังคมที่สร้างขึ้นด้วยเสมอเป็นการดำเนินการกิจกรรมร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างแน่ชัด (บรรเลง คำพรรณ. 2530 : 38)

สรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง การรวมกำลังของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามความมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน องค์การจะอยู่ได้ด้วยการติดต่อสื่อสารที่เข้าใจกันทุกคนที่ร่วมงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์และระเบียบที่หน่วยงานวางไว้ เพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผลสำเร็จ สมตามความประสงค์ของทุกคน ระบบบริหารภายในองค์การจึงต้องมีระเบียบแบบแผน

2. หลักในการจัดองค์การ

เออร์วิค (ชัชรัดน์ สุนทโร. 2527 : 43-45 ; อ้างอิงมาจาก Urwick.n.d.) กล่าวถึง หลักการจัดองค์การจะต้องจัดให้ตรงตามความมุ่งหมายของงาน คือ

2.1 ต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน (Principle of Objective) คือต้องมีวัตถุประสงค์เฉพาะในระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อจะได้จัดรูปแบบขององค์การและจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้และให้ได้ผลงานตรงตามที่ต้องการให้มากที่สุด

2.2 ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (Principle of Specialization) องค์การหรือระบบงานในสาขาหนึ่ง ๆ จะต้องรับผิดชอบงานเฉพาะอย่าง แต่ละคนควรมีหน้าที่รับผิดชอบงานหลักเพียงอย่างเดียว และจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในงานหลักนั้น

2.3 ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการประสานงาน (Principle of Coordination) คือ จะต้องคำนึงถึงเรื่องการประสานงานและประสานคนในหน่วยงานนั้น ๆ ระบบสาขางานจะต้องแน่ชัด เจ้าหน้าที่ในสาขางานจะต้องปฏิบัติ

งานด้วยความมั่นใจ

2.4 ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิทธิหรืออำนาจสิทธิ์ขาด (Principle of Authority) จะต้องให้อำนาจหน้าที่แก่ผู้ปฏิบัติงานและอำนาจวินิจฉัยสั่งการให้ตามสมควรแก่สำนักงานและหน้าที่การงาน

2.5 ต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความรับผิดชอบ (Principle of Responsibility) จะต้องมีการแบ่งแยกและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เป็นที่แน่นอนให้เจ้าหน้าที่แต่ละคน แต่ละสำนักงานได้ปฏิบัติโดยสะดวก

2.6 ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการกำหนดหน้าที่ (Principle of Definition) งานทุกอย่างในหน่วยงาน จะต้องมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ต้องระบุวัตถุประสงค์หลักและวัตถุประสงค์เฉพาะ รวมทั้งผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ทุกกระเสาะ

2.7 ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคล้องจองระหว่างอำนาจหน้าที่ (Principle of Correspondence) เมื่อให้เจ้าหน้าที่เขาปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จแล้ว จะต้องให้อำนาจกระทำการและอำนาจวินิจฉัยสั่งการแก่เขาด้วย

2.8 ต้องมีขอบข่ายควบคุมงานที่เหมาะสม (The Span of Control) หัวหน้างานสามารถที่จะควบคุมงานได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

2.9 ต้องถือหลักความสมดุล (Balance) ต้องกำหนดสำนักงานและกำหนดเนื้อหาของงาน ให้เกิดความสมดุลกับตัวบุคคลและเท่าเทียมกันในแต่ละสำนักงาน

2.10 ต้องมีความต่อเนื่อง (Principle of Continuity) สายการดำเนินงานในแต่ละหน่วยงานนั้นจะต้องมีความต่อเนื่องกัน การสั่งการจะต้องมีการสั่งงานรับช่วงเป็นทอด ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงศ์ เกษมสิน (2521 : 113-114) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการจัดองค์กร ว่ามีฐานสมมติที่สำคัญอยู่ 6 ประการ คือ

1. นโยบายอันชัดเจน ในการปฏิบัติงานนั้นผู้ร่วมปฏิบัติงานจะต้องทราบว่ามีนโยบายอย่างไร เป้าประสงค์คืออะไร เมื่อทราบนโยบาย

เป้าประสงค์ขององค์การแล้ว การปฏิบัติงานนั้นจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

2. มีศูนย์กลางการอำนาจในการบริหารงานนั้นควรมีบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจโดยตรง

3. ระบุหน้าที่การงานอย่างกระจ่างแจ้ง การบริหารงานนั้นจะต้องมีการแบ่งแยกกัน ปฏิบัติให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ พร้อมทั้งระบุอำนาจ หน้าที่ในแต่ละตำแหน่งให้ละเอียดถูกต้องและชัดเจน

4. จัดให้มีระบบการทำงานอย่างเหมาะสม การบริหารองค์การมีเทคนิคและวิธีอยู่มากมายหลายวิธีและหลายแบบ โดยที่องค์การเองก็มีรูปแบบต่าง ๆ กัน ดังนั้นการที่จะเลือกจัดวางระเบียบแบบแผนในการบริหารงานให้เหมาะสม ควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และลักษณะของงาน

5. มีการอำนาจการดี หมายถึง การจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) มีหลักการและกฎเกณฑ์ในการสั่งงานที่ดี เช่น กิจการใดมีลักษณะเช่นไร ควรสั่งด้วยวาจา กิจการในลักษณะใดควรสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น

6. จัดให้องค์การ สามารถสนองต่อการอันผันแปรได้กลุ่มคนกลุ่มใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยหลายประเภทและคนจำนวนมากที่เป็นสมาชิกขององค์การ ต่างก็มีความต้องการที่แตกต่างกัน การจัดองค์การที่ดีควรจะสามารถสนองกับสภาวะแวดล้อม หรือความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

หลักการจัดองค์การตามแบบของ ฟาโยล (Fayol. n.d.) มีแนวทางปฏิบัติที่ต้องการปฏิบัติ 5 ประการ ซึ่งเรียกว่า OSCAR คือนำตัวอักษรตัวแรกในภาษาอังกฤษมารวมกัน ได้แก่

6.1 Objective (วัตถุประสงค์) จะต้องกำหนดสิ่งต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนการกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง

6.2 Specialization (ความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง) งานของแต่ละคนควรจำกัดขอบเขตให้ทำคนละหน้าที่ อันเป็นการส่งเสริมให้เกิด

ความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง

6.3 Coordination (การประสานงาน) จัดให้มีวิธีประสานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกันขององค์การ

6.4 Authority (อำนาจหน้าที่) องค์การ ต้องมีบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่ง อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่สูงสุดและสายบังคับบัญชาจะต้องชัดเจน

6.5 Responsibility (ความรับผิดชอบ) อำนาจหน้าที่จะต้องได้ส่วนสัมพันธ์กันกับความรับผิดชอบ คือเมื่อบุคคลใดรับมอบหมายให้รับผิดชอบต่อผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก็ควรจะได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้

3. รูปแบบขององค์การ

สมพงษ์ เกษมสิน(2521 : 168)ได้แบ่งองค์การเป็น 2 ประเภทตามโครงสร้าง คือ

3.1 องค์การรูปนัย (Formal Organization) เป็นองค์การที่มีโครงสร้างอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ได้แก่องค์การรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

3.2 องค์การอรูปนัย(Informal Organization)เป็นองค์การที่ไม่มีโครงสร้างอำนาจหน้าที่ และสายการบังคับบัญชาชัดเจนเหมือนองค์การรูปนัย กล่าวคือเป็นกลุ่มบุคคลที่รวมตัวแทรกซ้อนอยู่ในองค์การรูปนัย มีความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวหรือเป็นผู้มีความสนใจร่วมกัน มีอาชีพอย่างเดียวกัน เช่น กลุ่มนักเรียนกล้วยไม้ สมาคมทนายความ เป็นต้น

บุญญ สาธร(2523 : 323)ได้แบ่งองค์การออกเป็น 2 ประเภท

1. องค์การตามแบบ หรือรูปนัย จัดเป็น 4 กลุ่ม

- 1.1 สมาคมเพื่อประโยชน์ของสมาชิก
- 1.2 องค์การหรือบริษัทธุรกิจมุ่งหาผลประโยชน์ให้แก่เจ้าของ
- 1.3 องค์การเพื่อบริการมุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มาติดต่อ

โดยตรง

1.4 องค์การเพื่อสาธารณชน ซึ่งสาธารณชนส่วนใหญ่ของประเทศเป็นผู้รับผลประโยชน์

2. องค์การนอกแบบหรือออร์ปนิช เป็นการดำเนินงานให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยเป็นขวัญและกำลังใจของบุคคล อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

อุทัย บุญประเสริฐ (2532 : 12-15) กล่าวถึง การจัดองค์การว่ามี 3 ลักษณะ คือ

1. โครงสร้างองค์การแบบงานหลักหรือสายบังคับบัญชาสายเดียวเป็นการจัดองค์การแบบง่ายที่สุด มีสายบังคับบัญชาโดยตรงจากหัวหน้างานลดหลั่นกันเป็นลำดับ ผู้ปฏิบัติจะประสานงานกันเองไม่ได้

2. โครงสร้างองค์การแบบงานหลักและงานที่ปรึกษาหรือสายงานประจำกับสายงานที่ปรึกษา (Line and Staff Organization) มีสายการบังคับบัญชาเช่นเดียวกับแบบแรก แต่จะเพิ่มบุคลากรมาให้คำแนะนำช่วยเหลือในลักษณะส่วนตัวหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

3. โครงสร้างองค์การแบบหน้าที่การงานเฉพาะหรือแบ่งสายสัมพันธ์กันตามหน้าที่และลักษณะงาน (Functional Organization) เป็นองค์การที่จัดลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติหรือหน้าที่เฉพาะ หรือพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นหลักการจัดองค์การ

องค์การที่จัดเป็นระบบแบบแผน (Formal Organization) ซึ่งเวเบอร์ (Weber.) ได้เสนอรูปแบบโครงสร้างไว้ว่า

1. การกำหนดตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงานในองค์การให้เป็นไปตามกฎหมาย

2. สายการบังคับบัญชาเด่นชัด ไม่คลุมเครือและมีเอกภาพ

3. ผู้เข้าทำงานจะต้องผ่านการตรวจสอบความรู้ ความชำนาญ ความสามารถที่จะนำไปใช้ในตำแหน่งหน้าที่

การจัดองค์การดังกล่าวเป็นรูปแบบการจัดองค์การของราชการ (ถวิล เกื้อกลวงค์. 2530 : 45) นอกจากนี้อาจจะมี การจัดองค์การแบบผสมเฉพาะ

กิจ (Matrix Organization) คือการจัดหน่วยปฏิบัติงานชั่วคราวโดยมีผู้จัดการโครงการ (Project Manager) เป็นผู้ควบคุมดูแลเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนผู้ร่วมปฏิบัติงานอาจจะแบ่งบุคลากรจากฝ่ายต่าง ๆ จากองค์การเดิมมาช่วยชั่วคราว ซึ่งในส่วนของราชการนิยมใช้ อยู่เสมอในงานเฉพาะกิจต่าง ๆ

4. การจัดองค์การ

การจัดองค์การ คือ กระบวนการจัดระบบการทำงานทั้งหมดภายในองค์การหรือสำนักงาน โดยกำหนดลักษณะของตำแหน่งงาน วิธีการปฏิบัติ ขอบเขต อำนาจหน้าที่และการประสานงานต่าง ๆ ให้แน่นอน บุคลากรในองค์การต้องไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยพยายามทำให้ดีที่สุดเพื่อเป้าหมายขององค์การ และจัดตั้งขึ้นเพื่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่จัดทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมพงศ์ เกษมสิน. 2521 : 110)

การจัดองค์การเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคคลและปัจจัยทางสภาพต่างๆ ขององค์การ การสร้างรูปแบบขององค์การ เพื่อที่จะได้จัดให้ทราบแหล่งแห่งตำแหน่งและช่วงขึ้นในการจัดบุคคลเพื่อให้กิจการขององค์การดำเนินไป เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรืออีกนัยหนึ่ง การจัดโครงสร้างขององค์การก็คือ การจัดตำแหน่งของการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล และนำเอาแต่ละส่วนขององค์การมาประสานกันเป็นส่วนรวม เพื่อสนองการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์การและเป็นเครื่องมือของการบริหาร ในลักษณะที่เป็นแนวทางไปสู่เป้าหมาย (บรรเลง คำพรธน์. 2530 : 38-39)

องค์การหรือหน่วยงานที่ได้จัดตั้งขึ้นมา ส่อมต้องการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จะต้องมีปัจจัยที่สำคัญ 4 ประเภท คือคน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) (ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2530 : 18) ซึ่งสอดคล้องกับสมาน รังสีโชกฤษฎี และสุธี สุทธิสมบูรณ์ (2530 : 3) ที่ให้ความเห็นว่า

องค์การทุกแห่ง ทุกประเภทจะสามารถดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของทรัพยากร ในการดำเนินงานที่องค์การแต่ละแห่งมีอยู่เป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรพื้นฐานอันจำเป็น 4 ประการ คือคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการหรือวิธีการบริหาร

ทั้งนี้เพราะทรัพยากรพื้นฐานดังกล่าวแต่ละอย่างต่างก็มีบทบาทอันสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันกล่าวคือคนหรือทรัพยากรบุคคลจะเป็นฝ่ายที่ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะปฏิบัติงานให้เกิดผล เงินและวัสดุอุปกรณ์เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลสามารถปฏิบัติงาน ได้ด้วยความราบรื่นและวิธีการบริหารก็จะทำหน้าที่ประสานงานให้เกิดการใช้ทรัพยากรบุคคล การเงินและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ปัจจัยทั้ง 3 อย่าง ที่กล่าวมานี้มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันเป็นอย่างมาก ดังนั้น องค์การที่มีทรัพยากรในการดำเนินงานเหล่านี้เพียงพอ จึงสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและเจริญก้าวหน้าด้วยดี

สมพงศ์ เกษมสิน (2521 : 115-117) ได้กล่าวว่าหน่วยงานที่สำคัญขององค์การ ได้แก่หน่วยงานหลัก (Line) กับหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานอนุกร (Auxiliary) ทั้ง 3 หน่วยงานจะช่วยให้การแบ่งงานในองค์การชัดเจนยิ่งขึ้นและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานจะไม่ซ้ำซ้อนกัน เพราะว่าหน่วยงานหลักจะทำหน้าที่โดยตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์การ หน่วยงานที่ปรึกษาจะทำหน้าที่ช่วยหน่วยงานหลักให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เช่น เป็นหน่วยงานช่วยบริการหน่วยงานและหน่วยงานที่ปรึกษา เช่นงานธุรการ งานเลขานุการและงานสวัสดิการ เป็นต้น

จากหลักการดังกล่าวถือได้ว่า กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลัก กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่ปรึกษาทางวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ให้คำปรึกษา เสนอแนะและประสานงาน ในการวางแผนการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

การจัดองค์การของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการมีโครงสร้างการจัดองค์การ โดยอาศัยระเบียบของทางราชการ
ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ อาจจะเนื่องมาจากความสับสนในการดำเนินงาน
ดังนั้นการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต้องกระทำไปพร้อม ๆ กับการปรับปรุง
โครงสร้างขององค์การเพราะถ้าโครงสร้างขององค์การดี ระบบการทำงาน
ในองค์การก็จะดีด้วย ซึ่งจะเป็นผลให้การนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ

หน้าที่ของการบริหาร

ในการบริหารองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจที่ดำเนินงานเพื่อหา
กำไรหรือองค์การอื่นที่ไม่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน เพื่อหากำไรแต่มีวัตถุประสงค์อื่น
เช่น กุศลสาธารณะหรือเพื่อส่งเสริมการศึกษา สุขภาพอนามัย ฯลฯ
การบริหารองค์การ อาจจะกล่าวได้ว่าครอบคลุมถึงหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การจัดบุคลากร (Staffing)
4. การปฏิบัติขึ้นดำเนินการ (Actuating)
5. การควบคุม (controlling)

1. การวางแผน (Planning)

หน้าที่อันดับแรกของการบริหาร คือการวางแผน แผนแรกที่จะต้อง
กำหนดคือวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจการมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน
เช่นใด จะให้บรรลุเป้าหมายเช่นใดบ้างในระยะเวลาใด

การกำหนดวัตถุประสงค์ ให้ค่อนข้างชัดเจนเช่นนี้เป็นสิ่งจำเป็น
เพราะกิจการ จะได้มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรและวางแผนการดำเนินงาน
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้ได้ การระบุวัตถุประสงค์ว่ากิจการต้องการจะดำเนิน
งานไปทางใด จะต้องบรรลุเป้าหมายที่กำหนดภายในระยะเวลาใด เช่นนี้มีผลต่อ

การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้นทำให้หัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยทราบ ว่าตนมีส่วนจะต้องปฏิบัติเช่นใด เพื่อให้กิจการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ทั้งยังมีโอกาสได้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น อันจะมีส่วนช่วยให้ กิจการบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น มีผลทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ต่าง ๆ ภายในองค์การดีขึ้น ตลอดจนขวัญในการทำงานของพนักงานดีขึ้นเพราะ ทราบว่าอนาคตขององค์การที่ตนทำงานอยู่จะเป็นเช่นใด

2. การจัดองค์กร (Organizing)

เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจการแล้วในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ควรจะต้องมีการจัดแบ่ง ส่วนงานเพื่อให้การดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว มีขอบข่ายการ ปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจนไม่ก้าวก้ำกึ่งกัน มีการกำหนดอำนาจ หน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้รับผิดชอบในการดำเนินงาน ภายในหน่วยงานของตน จากการแบ่งส่วนงานที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานคล่องตัว และมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ อย่างดี โอกาสที่กิจการจะ ดำเนินงานได้ตามแผนงานที่วางไว้จะดียิ่งขึ้น

3. การจัดบุคลากร (Staffing)

เมื่อมีการจัดแบ่งส่วนงานภายในองค์การมีการกำหนดหน้าที่การ ปฏิบัติงานภายในแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจนแล้ว หน้าที่ขั้นต่อไปของการบริหาร คือการจัดหาบุคลากร ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อบรรจุเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการภายในขอบข่ายของตำแหน่งนั้น ๆ ดำเนินไปได้ด้วยดี งาน บริหารในขั้นนี้จึงครอบคลุมถึงการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ตลอดจนการจัดฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรขององค์การ มีความรู้เหมาะสมกับความก้าวหน้าทาง วิชาการที่จำเป็นต่อความเจริญเติบโตขององค์การอยู่เสมอ

4. การปฏิบัติขึ้นดำเนินการ (Actuating)

ภายหลังที่มีการแบ่งส่วนงาน มีบุคลากรพร้อมที่จะดำเนินงานตาม ส่วนงานที่กำหนด งานขั้นต่อไปของการบริหารคือการดูแลให้มีการปฏิบัติงานตาม แผนที่วางไว้ในแต่ละหน่วยงาน การดูแลให้มีการปฏิบัติงานสำหรับแต่ละตำแหน่ง

งาน จะเป็นไปตามลำดับสาขางานบังคับบัญชาที่ได้กำหนดไว้ในผังการจัดองค์กร หัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยงานมีความรับผิดชอบ ที่จะดูแลให้พนักงานภายใต้ความรับผิดชอบของตน ปฏิบัติงานตามที่เขาได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การปฏิบัติงานของพนักงานจะเป็นไปได้ด้วยดียิ่งขึ้น เมื่อองค์การนั้นมีหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี บรรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในองค์การมีลักษณะจูงใจที่จะให้พนักงานพยายามปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด เพื่อกิจการและเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง นั่นคือ การตอบสนองแรงงานและการอุทิศแรงกายและแรงใจของพนักงานที่มีต่อกิจการเป็นไปอย่างสุจริตธรรมและเหมาะสม

5. การควบคุม (controlling)

หน้าที่ในการควบคุมในการบริหารงาน หมายถึงการควบคุมดูแลว่า การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปด้วยดี ตามที่เขาได้รับมอบหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำได้ง่ายและชัดเจนขึ้น หากสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานนั้นกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เช่น เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานในงวดปัจจุบันกับงวดที่ผ่านมา มิได้เป็นเครื่องชี้ว่าการปฏิบัติงานในงวดนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือดีที่สุดแล้ว ทั้งนี้เพราะผลงานในงวดที่ผ่านมาอาจจะยังไม่ใช้มาตรฐานที่ดีหรือเป็นมาตรฐานที่ยอมรับ นอกจากนั้นสภาพการณ์ในงวดก่อนกับงวดปัจจุบันอาจจะไม่เหมือนกัน หากสภาพการณ์ในงวดปัจจุบันเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานของธุรกิจมากกว่า งวดก่อน ผลงานงวดปัจจุบันแม้ว่าจะดีกว่างวดก่อนแต่ยังอาจจะไม่ดีถึงระดับที่ควรจะเป็นก็เป็นได้ ดังนั้นการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้หรือไม่ จึงเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร หากการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนและมีการวิเคราะห์ว่าผลต่างที่เกิดขึ้นนั้น เนื่องจากเหตุใด การแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นอย่างทันที่ก็จะทำให้โอกาสที่กิจการจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างดียิ่งขึ้น

บทบาทหน้าที่ของกรมประชาสงเคราะห์

กรมประชาสงเคราะห์ เป็นหน่วยงานราชการระดับกรมที่มีภาระหน้าที่สำคัญ ในการให้บริการทางสังคมแก่ประชาชนทุกพื้นที่ทั่วราชอาณาจักร ทุกเพศ ทุกวัย ให้บริการประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย โดยบริการต่าง ๆ นี้ ไม่เพียงแต่จะเป็นบริการตอบสนองด้านปัจจัยพื้นฐาน ในการดำรงชีวิตของประชาชนในกลุ่ม ผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อนและขาดโอกาสหรือการฟื้นฟูสมรรถภาพและการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ในเชิงสงเคราะห์เท่านั้น หากกรมประชาสงเคราะห์ยังมีบริการหรือกิจกรรมที่รวมถึงการป้องกัน การแก้ไขปัญหาสังคม ตลอดจนการพัฒนาประชากรให้สามารถพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศด้วย

1. หลักการทำงาน

บริการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ที่จัดขึ้นใช้หลักวิชาการทางสังคมสงเคราะห์เป็นหลักการพื้นฐานในการทำงานโดยมีสาระสำคัญเบื้องต้น ดังนี้

1.1 ให้ความสนใจและดำเนินการช่วยเหลือเป็นลำดับแรกแก่ผู้ขาดโอกาสและเข้าไม่ถึงบริการ ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้หรือมีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดปัญหา

1.2 จัดบริการตามความจำเป็นให้ตรงกับปัญหาและความต้องการของผู้เดือดร้อนหรือผู้มาใช้บริการ

1.3 นอกจากการช่วยเหลือในปัญหาเร่งด่วนเฉพาะหน้าแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องช่วยกระตุ้น ฟื้นฟูและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพของผู้รับบริการให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของตนเองให้ลุล่วงไปได้ในระยะยาว

1.4 บริการที่พึงประสงค์คือบริการที่ยึดเอาตัวผู้รับบริการเป็นหลัก (Client centered) บนความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีที่เท่าเทียมกัน และให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ที่มีคุณภาพขององค์ประกอบทางร่างกาย

อารมณ์ สังคม สติปัญญา โดยไม่ละเลยปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

2. นโยบายสำคัญของกรมประชาสงเคราะห์

2.1 จัดให้มีสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ ได้แก่ เด็ก เยาวชน สตรี โสเภณี เด็ก คนพิการ ทูพพลภาพ คนชรา ผู้ประสบภัย ครอบครัวที่ขาดความมั่นคง ผู้ตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมและผู้ประสบปัญหาทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง ทั้งในเหตุการณ์เฉพาะหน้าและการฟื้นฟูสภาพในระยะยาว ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามปกติโดยพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้ผู้ประสบปัญหามีโอกาสได้พัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นที่ยอมรับของสังคมและสามารถเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้ต่อไป

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนและจัดให้มีบริการในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะช่วยเหลือครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน ให้กว้างขวางเพียงพอและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างสถาบันครอบครัว ให้สามารถอุปการะเลี้ยงดูบุตรหลานของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งดูแลผู้สูงอายุหรือสมาชิกไว้ในครอบครัว ซึ่งจะเป็ผลดีกว่าใช้บริการสถานสงเคราะห์

2.3 เร่งให้บริการสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพ หรือความสามารถในด้านต่าง ๆ ของคนพิการ ทูพพลภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา อาชีพ ตลอดจนการปรับตัวทางสังคมให้กลับคืนสู่สภาพที่ดีขึ้น เพื่อให้สังคมยอมรับและให้คนพิการสามารถอยู่ร่วมในสังคมและใช้ชีวิตอย่างมีความสุขตามควรแก่สภาพ

2.4 เร่งให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ยากไร้ ขาดแคลน เป็น การยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว โดยเน้นการพึ่งพาตนเอง การรู้จักคิด รู้จักริเริ่มงานอาชีพการอยู่ร่วมกัน รวมทั้งสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคม ตลอดจนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมต่อไปได้

2.5 เร่งรัดให้มีการสำรวจตรวจสอบ ความต้องการของผู้ด้อย

โอกาสทางสังคม โดยใช้ระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ และเพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ รับผิดชอบต่อค่าเงินการ

2.6 เร่งส่งเสริมราษฎรในหมู่บ้านให้สงเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ในปัญหาเบื้องต้นให้ทันต่อเหตุการณ์ ก่อนที่จะได้รับบริการจากส่วน ราชการ ในรูปของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน

2.7 เร่งขยายการดำเนินงานต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาชนบท การพัฒนาพื้นที่ เฉพาะการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด การป้องกัน และควบคุมการแพร่กระจายของโรคเอดส์ โดยความร่วมมือกับหน่วยงานส่วน ราชการ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2.8 เร่งส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชน องค์กรธุรกิจเอกชน องค์กรสาธารณประโยชน์ ประชาชนและอาสาสมัครให้เข้ามามีบทบาทและ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ที่เป็น ประโยชน์ต่อสาธารณชนให้มากยิ่งขึ้น

3. ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมประชาสงเคราะห์

3.1 บริการสงเคราะห์ พื้นฟู ปรับสภาพ ค้ำครองสวัสดิภาพและ พัฒนาประชาชนผู้ทุกข์ยากเดือดร้อน ให้สามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้ และเป็นพลังในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ

3.2 เสริมสร้างความมั่นคงของครอบครัวและสังคม

3.3 แก้ไขและป้องกันปัญหาสังคม ซึ่งมีผลกระทบต่อสวัสดิภาพ ของประชาชนโดยส่วนรวม

3.4 ส่งเสริมและพัฒนา งานบริหารงานสวัสดิการสังคมและ สังคมสงเคราะห์ ตลอดจนการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย การวางแผน ติดตามประเมินผลและการพัฒนาระบบข้อมูล รวมทั้งเป็นศูนย์กลางของข้อมูล ด้านสวัสดิการสังคม

3.5 สนับสนุนและส่งเสริม การดำเนินงานสังคมสงเคราะห์ของ ภาคเอกชน

3.6 ประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาค รัฐบาลและภาคเอกชน

ภาระหน้าที่ของกรมประชาสงเคราะห์ในการแก้ไข ฟื้นฟู พัฒนาสังคม
แบ่งได้ดังนี้

1. การให้บริการเบื้องต้นแก่ผู้ประสบปัญหาทางสังคม

ประชาชนที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนนานาประการและได้ติดต่อ
ขอรับบริการจากกรมประชาสงเคราะห์ จะได้รับบริการจากนักสังคมสงเคราะห์
เพื่อรวบรวมข้อเท็จจริง ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาในเบื้องต้นก่อนส่ง
ไปรับบริการต่าง ๆ ของกรมประชาสงเคราะห์ ถ้าพิจารณาเห็นว่าอยู่นอก
ขอบข่ายการให้บริการของกรมฯ ก็จะดำเนินการส่งต่อให้หน่วยราชการ องค์การ
ที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้ความช่วยเหลือโดยตรงหรือเพิ่มเติมจาก
กรมประชาสงเคราะห์

2. การสงเคราะห์ครอบครัว

กรมประชาสงเคราะห์ได้จัดบริการสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อยที่ต้อง
ประสบเคราะห์กรรม ด้วยเหตุที่หัวหน้าครอบครัวไม่สามารถทำหน้าที่เลี้ยงดู
สมาชิกในครอบครัวได้ เนื่องจากเสียชีวิต ต้องโทษ จำคุก ขราภาพ พิการ
ทุพพลภาพ เจ็บป่วยร้ายแรง หาหาสาบสูญ ทอดทิ้งหรือสาเหตุอื่น ๆ ตามระเบียบ
สงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อยและผู้ไร้ที่พึ่ง พ.ศ. 2529 รวมทั้งการช่วยเหลือบุคคล
ผู้ไร้ที่พึ่งให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามอัธยาศัยด้วย

บริการที่จัดให้ได้แก่เงินทุนประกอบอาชีพ ค่าเครื่องอุปโภคบริโภค
ค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามความจำเป็น ค่ารักษาพยาบาล ค่าซ่อมแซมที่อยู่
อาศัย ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้
กรมฯ ได้ร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน จัดหน่วยสงเคราะห์ครอบครัว
เคลื่อนที่เข้าไปให้บริการในชุมชนแออัดในเขตกรุงเทพมหานคร การให้บริการ
เกี่ยวกับบริการทางการแพทย์ ค่าแนะนำด้านการจัดหางาน สุขภาพจิต การ
รณรงค์ป้องกันเอดส์ สำหรับในต่างจังหวัดได้ดำเนินโครงการสงเคราะห์
ครอบครัวตามแผนการเข้าถึงประชาชนนับแต่ปี พ.ศ. 2526 โดยประสานงาน

กับจังหวัดจัดหน่วยสงเคราะห์ครอบครัวเคลื่อนที่ออกไปช่วยเหลือประชาชนใน
ท้องที่ต่าง ๆ อันเป็นการกระจายบริการสังคมไปสู่ชนบททางไกล

การแบ่งส่วนราชการของกรมประชาสงเคราะห์

ปัจจุบันกรมประชาสงเคราะห์ แบ่งส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกา
แบ่งส่วนราชการกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
พ.ศ. 2537 ดังนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- (1) สำนักงานเลขาธิการกรม
- (2) กองคลัง
- (3) กองการเจ้าหน้าที่
- (4) กองความมั่นคงแห่งสังคม
- (5) กองนิคมสร้างตนเอง
- (6) กองบริการชุมชน
- (7) กองแบบแผนและสำรวจ
- (8) กองวิชาการและแผนงาน
- (9) กองสงเคราะห์ชาวเขา
- (10) กองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวิทุร
- (11) กองสงเคราะห์ผู้ประสบภัย
- (12) กองสวัสดิการสงเคราะห์
- (13) กองสัมมนาอาชีพสงเคราะห์
- (14) สถาบันวิจัยชาวเขา
- (15) สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด

กองสวัสดิการสงเคราะห์

กองสวัสดิการสงเคราะห์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการขอทาน และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง
- ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และฝึกอาชีพคนไร้ที่พึ่ง
- ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์ พื้นฟูสมรรถภาพ และจัดสวัสดิการคนชรา
- พัฒนาระบบ รูปแบบและวิธีการ ตลอดจนให้บริการทางวิชาการ ด้านการสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพคนขอทาน คนไร้ที่พึ่ง และคนชรา
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

แผนงานสงเคราะห์คนชรา

จากแผนประชาสงเคราะห์แม่บท ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2535-2539) ได้กล่าวถึง สถานการณ์ทั่วไป ประเด็นปัญหา วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทางการพัฒนา และงาน/โครงการตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ (กรมประชาสงเคราะห์ 2534 : 78-85) ดังนี้

1. สถานการณ์ทั่วไป คนชราหรือผู้สูงอายุตามหลักสากล หมายถึงบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งลักษณะทั่วไปของผู้สูงอายุ คือ มีความเสื่อมตามวัย เกิดขึ้น ความเจริญต่าง ๆ ของร่างกายจะลดอัตราลง ความต้านทานโรคลดลง มีการเปลี่ยนแปลงในทางเสื่อมทั้งทางสภาพร่างกายและจิตใจ และกระบวนการเปลี่ยนแปลงจะยิ่งเพิ่มขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป สุขเหลือตนเองได้น้อยลง เป็นต้น ถ้าได้พิจารณาจากโครงสร้างของประชากรทั่วประเทศ อาจถือได้ว่าเป็น ประชากรกลุ่มน้อยซึ่งกำลังทวีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างเด่นชัด โดยเฉพาะในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการสำรวจโดยหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจากการคาดประมาณตัวเลขในอนาคตของสถาบันการศึกษาหลายแห่ง พบว่า มี

จำนวนประชากรสูงอายุ 1.69 ล้านคนหรือคิดเป็นร้อยละ 4.66 ของประชากรทั้งหมดในปี พ.ศ.2513 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.97 และ 5.98 ในปี พ.ศ. 2523 (คือประมาณ 3.3 ล้านคน) ตามลำดับ โดยได้ถูกคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าว่าในอีกประมาณ 9 ปีข้างหน้า หรือ พ.ศ.2543 จะมีประชากรผู้สูงอายุถึงร้อยละ 7.10 หรือประมาณ 4.42 ล้านคนในประเทศไทย

จากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าวข้างต้น มีผลมาจากเทคโนโลยีด้านการแพทย์และสาธารณสุขได้พัฒนาขึ้นและสามารถกระจายบริการได้อย่างทั่วถึงและกว้างขวางไปยังภูมิภาคต่าง ๆ ทำให้เกิดการป้องกันรักษาโรคภัยไข้เจ็บได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคคลมีอายุยืนยาวขึ้นโดยจะเห็นได้จากอายุขัยเฉลี่ย ในระหว่างปี พ.ศ.2528-2533 ซึ่งศึกษาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ชายมีอายุ 61.85 ปี และหญิงมีอายุ 67.50 ปี และได้คาดการณ์ได้ในอนาคตว่า ในระหว่างปี พ.ศ.2534 ถึง พ.ศ. 2538 ชายจะมีอายุเพิ่มขึ้นไปเป็น 63.50 ปี และหญิง 68.75 ปี ตามลำดับ จากแนวโน้มดังกล่าว จึงเป็นเรื่องที่สถานการณ์ในอนาคตว่า ปัญหาด้านผู้สูงอายุจะต้องทวีความสำคัญ โดยรัฐจำเป็นต้องเตรียมแผนป้องกันปัญหาผู้สูงอายุไว้ รวมทั้งจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง โดยสามารถทำให้ผู้สูงอายุดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุขร่วมกับบุคคลในวัยอื่น ๆ ทั้งในครอบครัวและการอยู่โดดเดี่ยวด้วยตนเองหรือในความดูแลของผู้อื่นภายใต้สถานะของการได้รับสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ที่จำเป็นทั้งในด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงของรายได้และการทำงาน ด้านสังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งด้านสวัสดิการสังคมอื่น ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้ เป็นหัวข้อที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาแต่ละด้านที่ได้ระบุไว้แล้วในแผนระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุแห่งชาติ พ.ศ. 2525-2544 จัดทำโดยคณะกรรมการ การศึกษาวิจัยและวางแผนระยะยาวเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ในคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ

นอกจากนี้มีการศึกษาวิจัยหลายโครงการที่สนับสนุนให้ทราบถึงสถานการณ์ของปัญหาผู้สูงอายุในรายละเอียด โดยได้ศึกษาหาสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้ชีวิตยืนยาวเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนทางสาธารณสุข และ

ประชาสัมพันธ์ให้ทราบเพื่อปฏิบัติตนให้ถูกต้อง การศึกษาการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงอาชีพเกษตรกรรมมาสู่อุตสาหกรรม การใช้เทคโนโลยีระดับสูง การเคลื่อนไหวแรงงานจากชนบทสู่เมืองหรือต่างประเทศมากขึ้นล้วนเป็นผลทำให้สังคมไทยเริ่มรับวัฒนธรรมของการเปลี่ยนแปลง ระบบที่เล็กที่สุดคือครอบครัวและจากระบบครอบครัวขยายที่อบอุ่น ไปสู่ระบบครอบครัวเดี่ยวและเป็นปัญหาโดยตรงที่มีผลกระทบต่อตัวผู้สูงอายุเป็นอย่างยิ่ง ยิ่งกว่านั้นการศึกษาหลายโครงการยังแสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย ไม่สามารถรับข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ได้ดีเท่าที่ควร ทำให้การปรับตัวเข้าสู่สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เป็นไปได้ยาก ทำให้เกิดปัญหากับสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเกิดปัญหาด้านจิตใจตามมา จนอาจถึงกับทำให้ทำลายชีวิตตนเองได้ในที่สุด อาชีพส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร ฐานะยากจน จึงต้องตกเป็นภาระของบุตรหลานและรัฐที่ต้องเกื้อหนุน นอกจากนี้ยังพบว่าปัญหาเศรษฐกิจเป็นสาเหตุใหญ่ที่ทำให้คนชราทั่วไป มีความต้องการได้อยู่กับครอบครัวที่แวดล้อมไปด้วยบุตรหลาน และเชื่อว่าตนเองเป็นคนที่มิประโชชน์กับครอบครัวและสังคม มี การศึกษาการมองตนเองของผู้สูงอายุ พบว่า ตนเองมีบทบาท 2 ทาง คือ บทบาทของการเป็นผู้ควบคุมดูแลครอบครัว ช่วยอบรมเลี้ยงดูบุตรหลาน และมีบทบาทต่อชุมชนในแง่ของการส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งถ่ายทอดต่าง ๆ แก่คนในชุมชน แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาทั้งหมดยังมีเพียงจำนวนจำกัด ไม่สามารถให้คำตอบที่ชัดเจนเพียงพอเพื่อกำหนดแนวทาง และแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุที่เหมาะสม จึงจำเป็นอย่างมากที่จะต้องให้การสนับสนุนการจัดทำงานวิจัยให้มากขึ้น

2. ประเด็นปัญหา สถานการณ์ของปัญหาผู้สูงอายุอาจจำแนกเป็น

3 กลุ่ม คือ

2.1 ปัญหาด้านร่างกาย เป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากความมีอายุ เป็นผลทำให้เกิดความเสื่อมของร่างกายและโรคบางชนิด เช่น โรคสมองเสื่อม

โรคหลอดเลือดแข็ง ความดันโลหิตสูง เบาหวาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบปัญหา ภาวะขาดสารอาหารโรคจิตจากพยาธิสภาพทางร่างกาย โรคจิตทางอารมณ์ ความผิดปกติในการนอนและการฆ่าตัวตาย เป็นต้น

2.2 ปัญหาด้านจิตใจและการศึกษา เป็นปัญหาที่ทำให้มีการ เปลี่ยนแปลงด้านจิตใจมาก ได้แก่ความรู้สึกว่าเหงา ช่วยตัวเองไม่ได้ รู้สึกไร้ค่า ถูกทอดทิ้งจากครอบครัวรวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้สูงอายุกับ สมาชิกในครอบครัว

2.3 ปัญหาทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม ปัญหาที่มักพบเกี่ยวข้องกับ การขาดรายได้เนื่องจากเกษียณอายุ ออกจากงานไม่มีใครจ้างงาน ชาคที่อยู่ อาศัยไม่มีผู้ดูแล เนื่องจากลูกหลานแยกครอบครัวหรือถูกทอดทิ้ง

ฉะนั้น การจัดสวัสดิการของรัฐแก่ผู้สูงอายุ ในส่วนของกรม ประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขยายบริการ ที่มีอยู่และสามารถจัดปัญหาดังกล่าวข้างต้นได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการพยายาม ที่จะนำนโยบายของรัฐบาล ในอันที่จะนำภาคเอกชนให้มีบทบาทร่วมส่งเสริมและ พัฒนาประชากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สูงอายุให้ได้รับบริการต่างๆ อย่างเพียงพอ และทั่วถึง ในช่วงของแผนประชาสงเคราะห์แม่บท ฉบับที่ 3 คือในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2535-2539 เป็นต้นไป

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อส่งเสริมให้คนชราสามารถดำรงชีวิตอยู่กับครอบครัวของ ตนเองได้อย่างปกติสุข โดยจัดบริการที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานที่สมควร ได้รับ

2.2 เพื่อประสานงานกับภาคเอกชนในการส่งเสริมให้มีบทบาท ร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อผู้สูงอายุ และจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุตามสภาวะ รายได้ทางเศรษฐกิจที่เหมาะสมกับประเภทผู้รับบริการ รวมทั้งกิจกรรมอาสา สมัครเพื่อผู้สูงอายุ

2.3 เพื่อให้การสงเคราะห์คนชราที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเอง ได้ ให้ได้รับการฟื้นฟูปรับสภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ภายในสภาพแวดล้อมที่

เหมาะสม

2.4 เพื่อเผยแพร่วิธีการที่เหมาะสมในการบริหารและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบและถูกวิธีตามหลักวิชาการ รวมทั้งการเตรียมการเป็นผู้สูงอายุเมื่อพ้นวัยทำงาน

2.5 ดำเนินการส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุในการควบคุม กำกับ ดูแลสถานสงเคราะห์หรือสถานบริการคนชราในภาคเอกชน

4. เป้าหมาย

4.1 ขยายสถานสงเคราะห์คนชราจาก 13 แห่งในปี พ.ศ.2534 เป็น 15 แห่งในปี 2539 โดยมีเป้าหมายรวมในการให้บริการ จำนวน 14,460 คน

4.2 ขยายศูนย์บริการคนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ จากเดิม 2 ศูนย์ ในปี พ.ศ. 2539 โดยสามารถให้บริการได้ทั้งสิ้น 220,000 ราย (รวมเป้าหมายการให้บริการ 3 กิจกรรม คือการให้บริการในศูนย์ ฯ บริการบ้านพักฉุกเฉินและหน่วยเคลื่อนที่)

4.3 จัดหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการคนชราในเขตชุมชนแออัดในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2,300 ราย

4.4 จัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์คนชรา สำหรับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ จำนวน 1,000 เล่ม และคู่มือสำหรับอาสาสมัคร จำนวน 4,000 เล่ม

4.5 โครงการส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ โดยสนับสนุนให้ภาคเอกชนจัดตั้งศูนย์ผู้สูงอายุ (Day Centre) ในชุมชน 100 ศูนย์

4.6 การจัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในการเลี้ยงดูผู้สูงอายุ ในครัวเรือนและการอบรม การเตรียมการเป็นผู้สูงอายุ เมื่อพ้นวัยทำงานรวม 10,000 คน

4.7 โครงการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านการควบคุม กำกับ ดูแล สถานสงเคราะห์สถานพักฟื้นคนชราของภาคเอกชน จำนวน 72 จังหวัด

5. แนวทางการพัฒนา

5.1 การขยายบริการด้านสถานสงเคราะห์ให้เพียงพอและทั่วถึง จะเห็นได้ว่าจากสถิติการให้บริการในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมาสามารถให้บริการได้เกินเป้าหมาย (คิดเป็นร้อยละ 107.38) อันแสดงว่า มีผู้เดือดร้อนและประสงค์เข้ารับบริการในสถานสงเคราะห์เป็นจำนวนมาก โดยพิจารณาจากการรอลำดับเรียกเข้าสถานสงเคราะห์เป็นจำนวนหลายร้อยคน จึงถือได้ว่าการขยายงานในด้านดังกล่าวยังมีความจำเป็นสูง นอกจากนั้น ยังได้ขยายบริการสำหรับการจัดตั้งบ้านพักผู้สูงอายุที่ชาวตนเองไม่ได้ประเภทคนหลง ซึ่งต้องให้บริการอย่างใกล้ชิด มีอายุเฉลี่ยเกิน 70 ปีขึ้นไป ในลักษณะสถานบริบาลหรือสถานพักฟื้น (Nursing Home) ขึ้น ซึ่งขณะนี้มีผู้รับการสงเคราะห์ประเภทดังกล่าวไม่ต่ำกว่า 800 คน ทั้งที่อยู่ในสถานสงเคราะห์แล้วและที่ประสงค์จะขอเข้ารับการสงเคราะห์ใหม่

5.2 การส่งเสริมให้ภาคเอกชนร่วมลงทุนก่อสร้างอาคารพักอาศัยประเภทต่าง ๆ ตามแบบที่ได้ระบุไว้ในที่ดินของกรมประชาสงเคราะห์ และให้สามารถเข้าพักอาศัยได้จนกว่าจะถึงแก่กรรม โดยต้องทำสัญญาว่าจะยกกรรมสิทธิ์ในสิ่งก่อสร้างดังกล่าวให้กับรัฐต่อไป เพื่อเป็นการขยายบริการประเภทบ้านพักผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับผู้ที่มีรายได้ปานกลาง แต่ไม่มีญาติพี่น้องดูแลและไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ได้เข้าพักอาศัย อันถือเป็นการประสานงานกับภาคเอกชนเพื่อให้การสนับสนุนงบประมาณของรัฐ และเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายของทางราชการได้เป็นอย่างมาก ซึ่งกว่านั้นจัดได้ว่าเป็นการเตรียมสภาพการณ์เพื่อแก้ปัญหาให้กับสังคมผู้สูงอายุในอนาคต ซึ่งเมื่อสังคมก้าวเข้าไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่แล้ว ปัญหาคนชราที่ถูกทอดทิ้งแม้ว่าจะมีรายได้เป็นของตนเอง เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจดี แต่ขาดผู้ดูแลเอาใจใส่จะมีจำนวนสูงขึ้นตามปัจจัยต่าง ๆ ของสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป

5.3 ขยายบริการด้านการสงเคราะห์และส่งเสริมชีวิตครอบครัวของคนชราที่อาศัยอยู่กับครอบครัว แต่มีปัญหาทางร่างกายและจิตใจ ให้ได้รับบริการในรูปแบบบริการทางสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งมีกิจกรรมหลัก 3 ประการ คือ

บริการในศูนย์ ฯ หน่วยเคลื่อนที่และบ้านพักฉุกเฉิน บริการดังกล่าวข้างต้นนี้
เสียค่าใช้จ่ายน้อย แต่ให้ผลประโยชน์แก่ผู้รับบริการเป็นจำนวนมาก เมื่อเทียบกับ
บริการในรูปสถานสงเคราะห์ในที่สุด ซึ่งตามหลักการสังคมสงเคราะห์แล้ว การ
เข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์ จะถือเป็นทางเลือกสุดท้ายของผู้ที่มาขอรับบริการ

5.4 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร โดยพัฒนาบุคลากรให้รู้จัก
วิธีบริหารหรือสงเคราะห์คนชราอย่างเป็นระบบและถูกวิธีตามหลักวิชาการ โดย
จัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับและเป็นการ
ให้ความรู้แก่อาสาสมัครที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุได้ยึดถือปฏิบัติ

5.5 ส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ โดยกระตุ้นภาคเอกชนจัดตั้งศูนย์ฯ
ผู้สูงอายุในชุมชน (Day Centre) เพื่อเป็นการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุเองในการ
ทำประโยชน์เพื่อกลุ่ม ชุมชน และสังคมในส่วนรวม

5.6 ดำเนินการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน ในการเลี้ยงดู
ผู้สูงอายุในครอบครัวอย่างถูกวิธี และการอบรมเพื่อเตรียมการเป็นผู้สูงอายุ
เมื่อพ้นวัยทำงาน (Pre Retirement training) ของหน่วยงานทั้งภาครัฐ
และเอกชน

5.7 ดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแลสถานสงเคราะห์ สถานพักฟื้น
หรือสถานบริการคนชราในภาคเอกชน รวมทั้งธุรกิจบริการทุกประเภทที่เกี่ยวกับการ
ให้บริการผู้สูงอายุ ให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด

6. งาน/โครงการ/กิจกรรม

6.1 งานสงเคราะห์คนชรา

6.2 โครงการจัดตั้งบ้านพักผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้

6.3 โครงการจัดตั้งสถานสงเคราะห์คนชราวิทยทองนิเวศ จังหวัด

เชียงใหม่

6.4 โครงการจัดตั้งสถานสงเคราะห์คนชรา จังหวัดภูเก็ต

6.5 โครงการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุบางแค

กรุงเทพมหานคร

- 6.6 โครงการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุบางละมุง
จังหวัดชลบุรี
- 6.7 โครงการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุโพธิ์กลาง
จังหวัดนครราชสีมา
- 6.8 โครงการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ จังหวัด
เชียงใหม่
- 6.9 โครงการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุบ้านทักษิณ
จังหวัดยะลา
- 6.10 โครงการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุวัดม่วง
จังหวัดนครราชสีมา
- 6.11 โครงการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุเขาบ่อแก้ว
จังหวัดนครสวรรค์
- 6.12 โครงการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ จังหวัด
นครปฐม
- 6.13 โครงการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุศรีสุคต จังหวัด
พิษณุโลก
- 6.14 โครงการจัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติงาน ในสถาน
สงเคราะห์คนชรา สำหรับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ และคู่มืออาสาสมัครด้านการ
สงเคราะห์คนชรา
- 6.15 โครงการส่งเสริมให้ภาคเอกชนจัดตั้งศูนย์ผู้สูงอายุในชุมชน
(Day Centre)
- 6.16 โครงการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านการให้ความรู้แก่ประชาชน
ในการเลี้ยงดูผู้สูงอายุ และการเตรียมการเป็นผู้สูงอายุเมื่อพ้นวัยทำงาน
- 6.17 โครงการสวัสดิการผู้สูงอายุ ด้านการควบคุมสถาน
สงเคราะห์เอกชน
- 6.18 โครงการสนับสนุนงานประชาสงเคราะห์จังหวัด ด้านการ
สงเคราะห์คนชรา

สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ

1. สถานสงเคราะห์คนชรา

สถานสงเคราะห์คนชรา เป็นหน่วยงานที่สังกัดกองสวัสดิการกรมประชาสงเคราะห์ มีหน้าที่อุปการะเลี้ยงดูผู้สูงอายุที่ไร้ญาติหรือได้รับการเลี้ยงดูไม่เหมาะสมโดยผู้สูงอายุต้องมีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ให้บริการด้านปัจจัย 4 การรักษาพยาบาลการฟื้นฟูสมรรถภาพ กายภาพบำบัดและอาชีวบำบัด รวมทั้งการสังคมสงเคราะห์และการจัดการศพเมื่อถึงแก่กรรม นอกจากนั้นสถานสงเคราะห์ยังได้จัดบริการแก่ผู้สูงอายุที่อยู่กับครอบครัว บริเวณใกล้เคียงสถานสงเคราะห์ ซึ่งผู้สูงอายุกลุ่มนี้จะมาใช้บริการในช่วงวันและเวลาราชการ ซึ่งเป็นงานของศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ที่จัดเพิ่มขึ้นภายหลังในสถานสงเคราะห์ต่าง ๆ ปัจจุบันมีสถานสงเคราะห์ที่จัดให้บริการแก่ผู้สูงอายุ จำนวน 14 แห่ง

สำหรับศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ที่ตั้งขึ้นโดยไม่ได้รวมอยู่ในสถานสงเคราะห์ มี 4 แห่ง ซึ่งให้บริการแก่ผู้สูงอายุที่อยู่กับครอบครัว ซึ่งสามารถเดินทางมารับบริการแบบไปเช้า-เย็นกลับ ที่ศูนย์ได้โดยให้บริการด้านการรักษาพยาบาล กายภาพบำบัด อาชีวบำบัด แนะนำปัญหาชีวิตและครอบครัว และนันทนาการ การศาสนาและวัฒนธรรม ฯลฯ รวมทั้งให้บริการบ้านพักฉุกเฉิน สำหรับคนชราในกรณีจำเป็น โดยมีวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชรา

1. เพื่อให้การสงเคราะห์คนชรา ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้หรือประสบปัญหาความเดือดร้อน เพราะขาดผู้อุปการะหรือไม่มีที่อยู่อาศัยหรืออยู่กับครอบครัวไม่มีความสุข

2. เป็นการแบ่งเบาภาระของครอบครัวที่มีรายได้น้อยหรือยากจนไม่สามารถจะให้ความอุปการะเลี้ยงดูคนชราในครอบครัวได้

บริการของสถานสงเคราะห์

1. บริการเลี้ยงดู บริการด้านปัจจัยสี่ได้แก่อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่พัก และการรักษาพยาบาล ตลอดจนงานศิลปตามประเพณี

2. บริการอาชีพบำบัด ส่งเสริมสนับสนุนให้คนชราได้ทำงาน อาชีพบำบัดตามความเหมาะสมกับสภาพร่างกายและโดยความสมัครใจ เช่นงาน พับถุงกระดาษ การฝีมือต่าง ๆ ทำพรมเช็ดเท้า ทำตุ๊กตาประดิษฐ์ งานพิมพ์ จัด กลุ่มงานอดิเรก เช่น ร้อยมาลัย ปอกหัวหอม ทำดอกมะลิ

3. บริการตรวจรักษาโรค ให้การตรวจรักษาโรคทั่วไป ถ้าป่วยหนัก ก็จะส่งเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

4. บริการกายภาพบำบัด บริการตรวจรักษาทางด้านกายภาพบำบัด โดยมีนักกายภาพบำบัด คอยดูแลเป็นประจำ พร้อมกับเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการ รักษา

5. บริการการปฏิบัติศาสนกิจ จัดให้มีการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ตามประเพณี มีการนิมนต์พระสงฆ์มาเทศนาเป็นประจำทุกวันพระตลอดจนการ บรรยายธรรมะ

6. งานสังคมสงเคราะห์ ให้คำแนะนำปรึกษาหารือแก้ไขปัญหาฟื้นฟู ปรับสภาพโดยวิธีการสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย สังคมสงเคราะห์กลุ่มชน การ จัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อความสนุกสนานบันเทิง รวมทั้งการจัดทัศนajara เป็น ครั้งคราว

7. ศูนย์บริการคนชราภายนอก ได้แก่ การจัดบริการช่วยเหลือคนชรา ภายนอกสถานสงเคราะห์ โดยให้เข้ามาใช้บริการในสถานสงเคราะห์ เช่น บริการทางการแพทย์ บริการกายภาพบำบัด บริการอาชีพบำบัด และบริการทาง สังคมสงเคราะห์ โดยไม่คิดมูลค่าใด ๆ ทั้งสิ้น

การสมัครเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์

ผู้ประสงค์จะสมัครเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์ ให้ยื่นใบสมัครตามแบบที่ กำหนดพร้อมด้วยใบสำเนาทะเบียนบ้านใบรับรองแพทย์ โดยยื่นที่

- ในกรุงเทพมหานคร ยื่นที่กองสวัสดิการสงเคราะห์

กรมประชาสงเคราะห์

- ส่วนภูมิภาค ให้ยื่น ณ ที่ทำการประชาสงเคราะห์จังหวัด

เงื่อนไขอื่น ๆ

คนชราในสถานสงเคราะห์ที่มีสิทธิออกไปทำธุรกิจนอกสถานสงเคราะห์ ได้ทุกโอกาส ลาไปเยี่ยมบ้านได้ หรือลาออกเมื่อใดก็ได้

ระเบียบวินัยของคนชราในสถานสงเคราะห์

1. คนชราในสถานสงเคราะห์ จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดและระเบียบของการ ของสถานสงเคราะห์โดยเคร่งครัด

2. ต้องเป็นสุภาพชน มีความสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟังและปฏิบัติตามระเบียบของสถานสงเคราะห์

3. ต้องเป็นผู้โอบอ้อมอารี เห็นใจผู้อยู่ร่วมสถานสงเคราะห์

4. ไม่เสพสุรา เครื่องดองของเมา ยาเสพติด หรือเล่นการพนัน

5. ต้องเป็นผู้รักษาความสามัคคีในหมู่คณะ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และไม่บกพร่องในศีลธรรมมารยาทอันดีงาม

6. ต้องเป็นผู้ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานสงเคราะห์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของเพื่อนร่วมสถานสงเคราะห์

7. ต้องช่วยกันดูแลรักษา ถนนมทริพัทธ์สีนของทางราชการโดยรู้จักใช้อย่างประหยัด ไม่ให้สิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น

คุณสมบัติของผู้สมัครเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์

1. ชาย-หญิง อายุ 60 ปีขึ้นไป

2. ไม่เป็นผู้พิการ หรือทพพลภาพ หรือจิตฟั่นเฟือน

3. ไม่เป็นโรคเรื้อรัง หรือโรคติดต่ออันตราย

4. ต้องเป็นผู้ที่ไม่มีผู้อุปการะเลี้ยงดู หรือมีที่อยู่อาศัยแต่ขาดผู้ดูแลช่วยเหลือหรืออยู่กับครอบครัวไม่มีความสุข

2. ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ

ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของกองสวัสดิการสงเคราะห์ ให้บริการแก่ผู้สูงอายุที่อยู่กับครอบครัว ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 เนื่องจากได้พิจารณาว่า ในปัจจุบันผู้สูงอายุนับวันจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และการสงเคราะห์คนชราในสถานสงเคราะห์มีค่าใช้จ่ายสูง อีกประการหนึ่งมีผู้สูงอายุจำนวนมากที่ไม่ประสงค์จะเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์ ดังนั้นเพื่อเป็นการกระจายบริการผู้สูงอายุออกไปสู่ส่วนภูมิภาคให้ทั่วถึงโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อย เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและอบอุ่นในบ้านปลานชีวิตอยู่กับครอบครัวและได้รับความช่วยเหลือจากทางราชการในด้านต่างๆ โดยไม่จำเป็นต้องเข้าอุปการะในสถานสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ได้จัดตั้งศูนย์บริการดังกล่าวขึ้นแล้วจำนวน 4 ศูนย์ ดังนี้

1. ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุลพบุรี จังหวัดลพบุรี
3. ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุศรีสุคต จังหวัดพิษณุโลก
4. ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุปิยะมัลย์ จังหวัดเชียงใหม่

วัตถุประสงค์การดำเนินงานของศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ เป็นการให้บริการแก่ผู้สูงอายุที่อยู่กับครอบครัว มีดังนี้คือ

1. เพื่อขยายบริการด้านการสงเคราะห์ผู้สูงอายุของกรมประชาสงเคราะห์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้นและให้ประชากรผู้สูงอายุได้รับการบริการอย่างทั่วถึง
2. เพื่อเป็นศูนย์ให้บริการสวัสดิการผู้สูงอายุ ในด้านต่าง ๆ เช่น บริการด้านการแพทย์ สุขภาพอนามัย การศึกษา การอาชีพและการให้คำปรึกษาหารือ
3. เพื่อเป็นศูนย์กลางที่รวบรวม และเผยแพร่ข่าวสารและให้ความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ เพื่อการเตรียมตัวรับการเปลี่ยนแปลงเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุด้วยการระดมความร่วมมือจากภาครัฐบาลและเอกชน โดยเฉพาะจาก

สื่อมวลชนทุกรูปแบบ

4. เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์กับผู้สูงอายุ ซึ่งเน้นหนักในรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้มาแสดงความสามารถในสาขาวิชาต่าง ๆ ต่อสาธารณชน

5. เพื่อเป็นศูนย์กลางประสานงาน หน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนที่ดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับผู้สูงอายุ รวมทั้งการกระตุ้นชุมชนเข้าร่วมมือในการให้บริการด้านสวัสดิการผู้สูงอายุ

6. เพื่อเป็นศูนย์กลางที่จะให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ในปัญหาเฉพาะหน้าโดยการรับผู้สูงอายุเข้าพักในบ้านฉุกเฉินในกรณีมีปัญหาทางด้านจิตใจ ร่างกาย ที่อยู่อาศัย ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู โดยดำเนินการด้านสงเคราะห์และเป็นที่พักสำหรับผู้สูงอายุต่างจังหวัด ที่เข้ามาขอรับบริการในกรุงเทพฯ

บริการของศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ

บริการของศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ มี 3 ลักษณะ คือ

1. บริการภายในศูนย์ ประกอบด้วยการจัดบริการดังนี้

1.1 ด้านการแพทย์ แพทย์ให้การตรวจรักษาโรคทั่วไป

สัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง

1.2 ด้านกายภาพบำบัด แพทย์เฉพาะโรคให้การตรวจรักษาเกี่ยวกับกล้ามเนื้อเอ็น ความเสื่อมของข้อกระดูก และอาการต่าง ๆ เช่น ปวดเข่า ปวดหลัง ปวดเอว ตลอดจนการรักษาด้วยเครื่องมือกายภาพบำบัดและพยาบาล ระหว่างวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ในเวลาราชการ นอกจากนี้ยังมีบริการนวดแผนโบราณด้วย

1.3 บริการสังคมสงเคราะห์ ให้คำแนะนำปรึกษาและร่วมแก้ไขปัญหา ให้แก่ผู้สูงอายุและครอบครัวที่มีปัญหาเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

1.4 ด้านวิชาการ ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย จิตใจ ความรู้ทางธรรมะและการบรรยายพิเศษต่าง ๆ

1.5 นันทนาการ มีกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณี

ไทย กีฬาและทัศนศึกษา

1.6 ด้านอาชีพบำบัด ให้บริการสำหรับผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป เช่น ประดิษฐ์ของใช้จากเศษวัสดุ วิถีถนอมอาหาร ประกอบอาหาร

1.7 ด้านดนตรี ฝึกสอนดนตรีไทยและดนตรีไทยสากล

2. บริการในรูปหน่วยเคลื่อนที่ หน่วยเคลื่อนที่จะประกอบด้วย นักสังคมสงเคราะห์ พยาบาลและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ออกเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุ ในชุมชน นำบริการข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ไปเผยแพร่ รับฟังและช่วยแก้ไขปัญหา ตลอดจนให้คำปรึกษาต่าง ๆ แก่ผู้สูงอายุ หน่วยเคลื่อนที่นี้ จะออกปฏิบัติการ เดือนละ 1 ครั้ง เป็นอย่างต่ำ

3. บริการบ้านพักฉุกเฉิน เป็นที่พักชั่วคราวสำหรับผู้สูงอายุที่มีปัญหาด้านจิตใจกับครอบครัวและเดือดร้อนที่อยู่อาศัย ผู้ที่จะเข้าพักในบ้านพักฉุกเฉินต้องเป็นผู้สูง ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ไม่เป็นโรคติดต่อ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในกิจวัตรประจำวัน มีปัญหาความเดือดร้อนตามความเห็นของนักสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

3.1 ระยะเวลาพัก 7 วัน ตามเหตุผลดังนี้

- มีที่อยู่ต่างจังหวัดเข้ามาติดต่อธุรกิจและไม่มีที่พักอาศัยในกรุงเทพฯ ประชาสงเคราะห์จังหวัด เป็นผู้ออกหนังสือนำส่ง
- ไม่มีผู้ดูแล เนื่องจากบุตรหลานต้องไปทำงานที่อื่น
- มีปัญหาด้านจิตใจอย่างรุนแรง จำเป็นต้องอยู่ห่างจากครอบครัวระยะหนึ่ง

3.2 ระยะเวลาพัก 15 วัน ตามเหตุผลดังนี้

- มีความจำเป็น ต้องเข้ารับการรักษากรงพยาบาลในกรุงเทพฯ โดยมีหนังสือรับรองของโรงพยาบาล แต่ไม่ใช่โรคติดต่อ
- มีความจำเป็นต้องรับการรักษาทางกายภาพบำบัด โดยมีหนังสือสั่งการรักษาจากแพทย์
- ผู้สูงอายุที่พลัดหลง

- ได้รับการรักษาจนหายแล้วจำเป็นต้องออกจาก

โรงพยาบาล แต่ยังไม่มียาติมารับ

ผู้สูงอายุที่ได้รับอนุมัติให้เข้าสถานสงเคราะห์แล้วแต่ยังไม่สามารถเดินทางไปได้ กรมประชาสงเคราะห์จะจัดให้อยู่จนกว่าจะเดินทางไปได้

การพัก นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ต้องได้รับอนุมัติจากอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์

การสมัครเข้าพักในบ้านพักฉุกเฉิน ผู้มีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯ ขึ้นไปสมัครที่กองสวัสดิการสงเคราะห์ สำหรับผู้มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัดให้ขึ้นไปสมัครต่อประชาสงเคราะห์ จังหวัดทุกจังหวัด

หลักของการพัฒนาผู้สูงอายุ

การสงเคราะห์และการจัดกิจกรรมเพื่อคนชรา

จากหัวข้อดังกล่าวสามารถจำแนกคนชราหรือ "ผู้สูงอายุ" (คือผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ออกได้เป็น 5 กลุ่ม คือ คนชราที่ไม่อยู่ในสภาพที่ช่วยเหลือตนเองได้ โดยไม่มีผู้อุปการะ ทั้งที่เร่ร่อนอยู่ตามที่สาธารณะหรือถูกทอดทิ้งอยู่ในบ้านของตนเอง กลุ่มที่มีชีวิตอยู่กับครอบครัวหรือลูกหลาน และยังต้องการบริการบางส่วนที่ควรได้รับการสนับสนุน รวมทั้งผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี แต่ขาดคนดูแลและกลุ่มสุดท้ายคือผู้สูงอายุที่ต้องการมีกิจกรรม เมื่อพ้นวัยทำงานเพื่อเสริมรายได้หรือเพื่อช่วยเหลือสังคมโดยกำหนดรายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ 1 คนชราเร่ร่อนในที่สาธารณะไร้ที่พึ่ง ชากจน ไม่มีที่พักอาศัยหรือถูกทอดทิ้งตามโรงพยาบาล

เมื่อมีผู้พบเห็นคนชราในลักษณะแรกนี้ได้แก่ คนชราที่เร่ร่อนในที่สาธารณะด้วยสาเหตุต่าง ๆ เช่นเกิดจากปัญหาความยากจน ไม่มีผู้อุปการะ ไม่มีที่อยู่อาศัย ตลอดจนถูกทอดทิ้งอยู่ตามโรงพยาบาลต่าง ๆ โดยไม่มีญาติมารับกลับและอยู่คนเดียวไม่มีลูกหลาน หรือญาติพี่น้องที่จะให้ความช่วยเหลือ

1. วิธีปฏิบัติ

หากพบเห็นคนชราในลักษณะดังกล่าวข้างต้นแล้วโปรดแจ้งรายละเอียดให้เจ้าหน้าที่ตำรวจนำส่งหรือแจ้งไปยังกรมประชาสงเคราะห์ เพื่อให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม เช่น สืบหาญาติพี่น้องหรือส่งเข้ารับการสงเคราะห์ในสถานสงเคราะห์ต่าง ๆ ที่ราชอาณาจักร

2. หน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการได้

2.1 สถานที่ตำรวจในท้องถิ่นนั้น ๆ

2.2 ส่วนกลางหรือกรุงเทพมหานคร ติดต่อได้ที่ศูนย์สงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนในปัญหาทางสังคม ซึ่งอยู่ภายในบริเวณกรมประชาสงเคราะห์ ศูนย์ ฯ จะส่งเรื่องไปยังกองสวัสดิการสงเคราะห์เพื่อพิจารณารับเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์ต่อไป หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ฝ่ายสงเคราะห์คนชรา กองสวัสดิการสงเคราะห์กรมประชาสงเคราะห์คนชรา กองสวัสดิการสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ โทร. 2814157 และ โทร. 2824817 หรือ โทร.2813199 ต่อ 6201 ถึง 6212

2.3 ส่วนภูมิภาคหรือในต่างจังหวัด ติดต่อได้ที่ทำการประชาสงเคราะห์จังหวัดทุกจังหวัด ในบริเวณศาลากลางจังหวัดหรือในจังหวัดที่มีสถานสงเคราะห์คนชราตั้งอยู่ ให้ติดต่อโดยตรงที่สถานสงเคราะห์

2.4 สำหรับคนชราที่หน่วยราชการและเอกชน ที่ส่งตัวเข้ารับการสงเคราะห์ จะได้พิจารณาตามความเดือดร้อนและจำเป็นเป็นราย ๆ ไป

2.5 หน่วยงานเอกชนเช่น สถานสงเคราะห์คนชราวิษวัตตานิวาส จังหวัดสมุทรปราการ สถานสงเคราะห์พักฟื้นบางเขน กทม. สถานสงเคราะห์มูลนิธิธารนุเคราะห์ โทร. 2143816 และสถานสงเคราะห์ในความรับผิดชอบของมูลนิธิมิตรภาพสงเคราะห์ โทร. 2142820 ฯลฯ เป็นต้น หรือโดยการประสานผ่านกรมประชาสงเคราะห์ ตามที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ข้างต้น

3. บริการที่จัดให้ เป็นการให้บริการในสถานสงเคราะห์

3.1 บริการเลี้ยงดูในประเภท "สามัญ" โดยไม่เสียค่าบริการใด ๆ แยกอาคารชายหญิงไม่ปะปนกันและสามารถอยู่ได้จนตลอดชีวิต ทั้งนี้หากคนชราใดมีอาการในทางสมอง เช่นสมองเสื่อมหรือเกิดอาการ"หลง" ก็จะได้รับ การจัดแยกไปอยู่ในอาคารเฉพาะ ซึ่งมีการดูแลที่เหมาะสมแก่สภาพที่เป็นอยู่

3.2 จัดบริการสวัสดิการต่าง ๆ ดังนี้

3.2.1 ให้บริการเลี้ยงดูด้วยอาหาร 3 มื้อ

3.2.2 เสื้อผ้าเครื่องนอนเครื่องใช้ประจำตัวตามความจำเป็นและเหมาะสม

3.2.3 ให้บริการตรวจสอบสุขภาพทั่วไป การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยและการรักษาด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู

3.2.4 บริการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาทางอารมณ์ จิตใจ และการปรับตัวโดยนักสังคมสงเคราะห์

3.2.5 บริการจัดกิจกรรมนันทนาการงานรื่นเริงในวันนักขัตฤกษ์ต่าง ๆ รวมทั้งภาคเอกชนและหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกสถานสงเคราะห์ได้มาจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่คนชรา

3.2.6 บริการด้านศาสนกิจสนับสนุนให้คนชราประกอบพิธีทางศาสนาตามลัทธิที่ตนนับถือ

3.2.7 บริการฌาปนกิจศพให้คนชราที่ไม่มีญาติ

4. คุณสมบัติ

4.1 คนชราจะต้องมีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป

4.2 ไม่มีโรคเรื้อรังหรือโรคติดต่ออันตราย (หากพบควรส่งโรงพยาบาลเพื่อให้การรักษาจนอาการดีขึ้น)

4.3 ไม่พิการทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ (หากพิการจะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบกลุ่มเป้าหมายนี้โดยตรง)

4.4 ต้องมีความจำเป็นอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ

4.4.1 มีความเดือดร้อนทุกข์ยากไม่มีผู้อุปการะ

ขาดที่อยู่อาศัย

4.4.2 มีที่อยู่อาศัย แต่ขาดผู้ดูแลและให้ความ

ช่วยเหลือ

4.4.3 ไม่สามารถอยู่กับครอบครัวได้

กลุ่มที่ 2 คนชราซากจนและถูกทอดทิ้งในบ้านของตนเอง

1. วิธีปฏิบัติ

หากพบคนชราซากจนถูกทอดทิ้งในหมู่บ้านและไม่ประสงค์จะเข้าอยู่สถานสงเคราะห์ (โดยเฉพาะเป็นหมู่บ้านที่มีการจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน) ให้แจ้งข้อไปยังคณะกรรมการศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านดังกล่าวพิจารณานำเสนอคณะกรรมการทางจังหวัด เพื่อให้ได้รับสิทธิในการรับเงินเบี้ยยังชีพรายเดือนจนตลอดชีวิตหรือจนกว่าจะช่วยเหลือตนเองได้

2. คุณสมบัติของผู้ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ

2.1 ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป

2.2 อาศัยอยู่ในหมู่บ้าน ที่มีการจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์

ราษฎรประจำหมู่บ้าน

2.3 ถูกทอดทิ้ง ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดูหรือมีฐานะครอบครัวซากจนหรือไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้

3. การพิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุ

3.1 คณะกรรมการศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เสนอรายชื่อผู้สูงอายุที่สมควรได้รับเบี้ยยังชีพ ตามคุณสมบัติที่กำหนดให้ที่ทำการประชาสงเคราะห์ที่จังหวัดพิจารณา

3.2 ที่ทำการประชาสงเคราะห์จังหวัด นำรายชื่อที่คณะกรรมการศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เสนอให้คณะกรรมการคัดเลือกผู้สูงอายุซากจนประจำจังหวัดพิจารณาอนุมัติซึ่งคณะกรรมการฯ ได้รับ

การแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน 7 คน ประกอบด้วยข้าราชการในจังหวัด 5 คนและผู้มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับผู้สูงอายุภาคเอกชน 2 คน

3.3 จังหวัดเสนอรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับอนุมัติให้รับเบี้ยยังชีพจากคณะกรรมการตามข้อ 3.2 ให้กรมประชาสัมพันธ์พิจารณาจัดสรรงบประมาณ

กลุ่มที่ 3 คนชราที่อยู่กับครอบครัวแต่มีปัญหาด้านต่าง ๆ

การให้บริการในกลุ่มที่ 3 ได้แก่บริการที่จัดให้กับคนชราที่อยู่กับครอบครัว ในชุมชนเพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนชราได้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขและอบอุ่นในบ้านปลาสชีวิตอยู่กับครอบครัว แต่ถ้าหากว่ามีปัญหาด้านต่างๆ เช่น ปัญหาด้านสุขภาพหรือปัญหาของคนชราที่อยู่กับครอบครัวไม่มีความสุขตลอดจนครอบครัวไม่มีเวลาให้การดูแล รวมทั้งคนชราที่มีฐานะดีแต่ไม่มีคนดูแลช่วยเหลือนอกจากนั้นคนชราที่เจ็บป่วยและมารักษาหรือตรวจสอบสุขภาพที่โรงพยาบาลในเมือง แต่อาการยังไม่หนักนักหรือโรงพยาบาลไม่มีเตียงว่าง ด้วยสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง จนไม่สามารถนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาลได้และไม่สะดวกที่จะกลับภูมิลำเนาแล้วมารับการตรวจใหม่ ตามที่แพทย์นัดโดยอาจขอเข้ารับบริการในบ้านพัก ลูกเงินได้ ฯลฯ

จากสภาพปัญหาทุกประเภทข้างต้น กรมประชาสัมพันธ์ได้จัดบริการเพื่อสนองความต้องการดังกล่าวให้ ดังนี้

1. วิถีปฏิบัติ

คนชราที่อยู่กับครอบครัว แต่ยังต้องการใช้บริการบางประเภทสามารถติดต่อขอใช้บริการได้โดยตรง ในหน่วยงานของจังหวัดต่าง ๆ ที่มีการจัดตั้งศูนย์บริการคนชรา หรือศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุตั้งอยู่ซึ่งปัจจุบันมี 9 แห่งและกำลังขยายเพิ่มเติม อีก 2 แห่งเพื่อขอรับบริการหลายประเภทที่จัดให้ภายในศูนย์บริการคนชรา บริการหน่วยเคลื่อนที่ รวมทั้งบริการบ้านพักฉุกเฉิน เป็นต้น

2. คุณสมบัติ

เป็นผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป

3. บริการที่จัดให้ศูนย์บริการคนชรา ในสังกัดกรม
ประชาสงเคราะห์ กิจกรรมที่ได้จัดให้มีดังนี้ คือ

3.1 บริการตรวจรักษาโรคทั่วไป

3.2 การตรวจรักษาทางกายภาพบำบัดและฟื้นฟูสมรรถภาพ
สัปดาห์ละ 5 วัน

3.3 ให้คำปรึกษาหารือแก่ผู้สูงอายุ ตลอดจนสมาชิกคนอื่นใน
ครอบครัว เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว และปัญหาเกี่ยวกับผู้สูงอายุใน
ครอบครัว

3.4 บริการด้านออกกำลังกาย การเล่นเกม การพักผ่อน
หย่อนใจ การนันทนาการ การทำงานอดิเรกทัศนอาจร ตลอดจนกิจกรรมทาง
ศาสนาและห้องสมุด

3.5 บริการหน่วยเคลื่อนที่ ออกไปเยี่ยมเยียนให้คำปรึกษา
ช่วยเหลือผู้สูงอายุตามบ้าน

3.6 บริการบ้านพักฉุกเฉิน เพื่อให้การช่วยเหลือคนชราที่
ประสบปัญหาเดือดร้อน ทางด้านจิตใจกับครอบครัว ต้องการแยกตัวออกมา
ชั่วคราว หรือบุตรหลาน ไม่มีเวลาดูแลและนำมาฝากไว้ชั่วคราวหรือผู้สูงอายุ
จากต่างจังหวัดที่ต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลในเขตเมืองและไม่มีที่พัก
อาศัย หรือรับการรักษาล่วงรอยาติรับกลับ ผู้สูงอายุที่รอเข้าสถานสงเคราะห์
รวมทั้งผู้สูงอายุจากต่างจังหวัด ที่เข้ามาติดต่อธุรกิจหรือทำกิจกรรมใน
กรุงเทพมหานคร การเข้าพักที่บ้านพักฉุกเฉินนั้นเป็นการพักอาศัยชั่วคราว
ไม่เกิน 15 วัน โดยให้บริการปัจจัย 4 และบริการทางด้านสังคมสงเคราะห์

4. การขอรับบริการตรวจสอบสุขภาพและกิจกรรม การให้บริการ
บางประเภท ภายในคลินิกผู้สูงอายุที่จัดบริการในโรงพยาบาลต่าง ๆ ทั้งที่เป็น
โรงพยาบาลประจำจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ฯ ฯลฯ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลใน
สังกัดของกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวง อื่น ๆ รวมทั้งของกรุงเทพ
มหานครและสภาประชาชาติไทย

กลุ่มที่ 4 คนชราที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีพอช่วยตนเองได้
แต่ไม่มีญาติให้การดูแล

หากคนชราที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีแต่ขาดบุคคลดูแล อาจ
เลือกใช้บริการ 2 ประเภท ภายในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมประชาสงเคราะห์
โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิธีปฏิบัติ

คนชราที่จะมาขอรับบริการประเภทนี้ ต้องมี
ความสามารถในการชำระค่าใช้จ่ายตามที่จำแนก และติดต่อโดยตรงที่
กองสวัสดิการสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์หรือที่ทำการประชาสงเคราะห์
จังหวัดต่าง ๆ

2. คุณสมบัติ

- อายุ 60 ปีขึ้นไป
- ขาดผู้อุปการะดูแล

3. บริการที่จัดให้

3.1 ประเภทเสี้ยค่าบริการ จัดให้อยู่ในห้องพักคนชรา
ชำระค่าบริการประเภทเตียงเดี่ยว อัตราคนละ 550/เดือน มีเฉพาะที่สถานที่
สงเคราะห์คนชรียบางแห่งเตียงเดี่ยว จำนวน 40 ห้อง

3.2 ประเภทพิเศษ โดยปลูกบ้านอยู่เองตามแบบแปลน
ที่กรมประชาสงเคราะห์กำหนดในที่ดินของสถานสงเคราะห์ โดยทำสัญญาปลูก
สร้างเสร็จแล้วขอกกรรมสิทธิ์ให้ทางราชการ และผู้ปลูกสร้างอยู่อาศัยได้
จนตลอดชีวิต ขณะนี้มีที่สถานสงเคราะห์คนชราวาสนะเวศม์ ฯ จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา (ราคาหลังละ 420,000-650,000 บาท ขึ้นไป) และ
สถานสงเคราะห์คนชราวิษทองนิเวศน์ จังหวัดเชียงใหม่ มีบ้านพักเดี่ยวและคู่
รวมทั้งบ้านพักปฏิบัติธรรม (ราคาตั้งแต่ 1 แสน 2 หมื่นบาท จนถึงประมาณ
4 แสนบาท)

บริการประเภทเสี้ยค่าบริการและประเภทพิเศษนี้ ได้จัดบริการให้
คนชรา เช่นเดียวกับบริการที่จัดให้ในสถานสงเคราะห์ประเภทสามัญทุกประการ

กลุ่มที่ 5 คนชราที่ยังต้องการมีกิจกรรมเมื่อพ้นวัยทำงาน

ปัจจุบันมีคนชราส่วนหนึ่ง ที่ยังคงมีความสามารถและศักยภาพที่พร้อมจะช่วยเหลือชุมชนและสังคม ในภาพรวมรวมทั้งบางส่วนยังคงต้องการมีอาชีพเพื่อเสริมรายได้ให้กับตนเองหรือครอบครัว ดังนั้นจึงมีช่องทางให้แก่คนชราหลายประการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่ในขณะนี้

1. วิธีปฏิบัติ

1.1 เข้าร่วมกิจกรรมหรือร่วมดำเนินการ จัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ ตามกิจกรรมของชมรมที่ตนเองมีความตั้งใจ

1.2 เข้าร่วมกิจกรรมกับมูลนิธิหรือสมาคม ที่ดำเนินการด้านผู้สูงอายุ เช่น สมาคมคลังปัญญาอาวุโสแห่งประเทศไทย สภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย (เป็นองค์กรรวมของชมรมผู้สูงอายุต่าง ๆ ทั่วประเทศ) ฯลฯ เป็นต้น

1.3 ร่วมเป็นอาสาสมัครของหน่วยงานต่าง ๆ โดยอุทิศเวลาความสามารถให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ด้อยโอกาสต่าง ๆ ในสังคม เช่น เด็กพิการ รวมทั้งกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในชุมชน อาทิ เป็นผู้ให้คำแนะนำตอบปัญหาทางโทรศัพท์ (Hot line) หรือให้ความรู้เป็นวิทยาทานในวาระต่างๆ เป็นต้น

1.4 หากผู้สูงอายุ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง อาจจะเข้าร่วมในกิจกรรมการจัดทำ "ทำเนียบผู้สูงอายุ" ซึ่งจะเป็นการรวบรวมรายชื่อและรายละเอียด โดยชื่อของคนชราผู้มีความรู้ความสามารถจากสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในวิชาการแผนใหม่และศิลปะพื้นเมืองในอดีตเพื่อรวบรวมรายชื่อไว้สำหรับผู้ที่บำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือผู้ที่ยังต้องการทำงานเสริมรายได้แก่ตนเองหรือครอบครัว ในบางช่วงเวลารวมทั้งเป็นการอนุรักษ์ความรู้ภูมิปัญญาของปวงชนบุคคลต่างๆ ของเมืองไทยให้คงอยู่สืบต่อไปจนถึงอนุชนรุ่นหลัง ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการจัดรวบรวมรายละเอียดและรับผิดชอบโดยกรมประชาสงเคราะห์ ร่วมกับสภาผู้สูงอายุแห่ง

ประเทศไทย

2. หน่วยงานรับผิดชอบ และสถานที่ติดต่อ

- กองสวัสดิการสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์
โทร.2814157, 2824817 หรือโทร.2813199 ต่อ 6201-6212
- สภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย โทร.2827716 หรือ
โทร.2813199 ต่อ 6213, 6214
- ชมรมผู้สูงอายุต่าง ๆ ทั่วประเทศ
- สมาคมและมูลนิธิ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์
คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยไว้โดยตรง
คงมีแต่งานวิจัยที่ใกล้เคียง เท่าที่ศึกษาค้นคว้าได้ มีดังนี้

แสงจันทร์ อินทนนท์ (2528 : 38-42) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพ
ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาออกโรงเรียน ประเภทบุคคลภายนอก
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ส่วนกลาง พบว่า ปัญหาการดำเนินงาน
การจัดการศึกษาออกโรงเรียน ประเภทบุคคลภายนอก ประสพปัญหาเรื่อง
อัตรากำลังน้อยไม่เพียงพอกับงานและจำนวนนักศึกษา นอกจากนี้ยังขาด
วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

ณรงค์ศักดิ์ กุลจินต์ (2525 : 88-94) ได้ทำการวิจัยเรื่องงานบริหาร
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ทำให้ทราบถึงปัญหาในการบริหารงานของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดซึ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร พบว่า

1. บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ ขาดประสบการณ์
2. บุคลากรขาดอุดมการณ์ ไม่เสียสละ ไม่มีความจริงจังต่องาน
ขาดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงาน ขาดความสามัคคี มีข้อขัดแย้ง
และเกิดการแตกแยก

3. บุคลากรมีวุฒิไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ
4. บุคลากรที่โอนมาจากหน่วยงานอื่นไม่ยอมเปลี่ยนทัศนคติ
5. ผู้บริหารขาดความสุจริตธรรม เล่นพรรคเล่นพวก
6. ผู้บริหารใช้อำนาจ ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา
7. บุคลากรไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ตามสายงาน

พงษ์สุระ ผลบุญ (2526 : 119) ทำการศึกษาวิจัย งานบริหารงานโรงเรียนผู้ใหญ่นายสาธิต ในกรุงเทพมหานคร พบว่าการบริหารงานทั้ง 5 ด้าน คือ งานบริหาร วิชาการ งานบริหารธุรการและการเงิน งานบริหารบุคลากร งานบริการกิจการ นักศึกษาและงานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กระทำได้น้อยทุกด้าน ส่วนปัญหาความต้องการในการบริหารโรงเรียนผู้ใหญ่ ได้แก่ ขาดอุปกรณ์การสอน ขาดการให้บริการห้องสมุดอย่างเพียงพอ ครูใหญ่ควรอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนทุกวันไม่ควร แคร่งครัดเรื่องระเบียบวินัยของนักศึกษา และควรจัดสอนวิชาอาชีพให้สอดคล้องกับชุมชน

กฤษณ์ ศรีสุระ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของศึกษาธิการจังหวัดตามทัศนะของศึกษาธิการอำเภอและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 11 พบว่า ศึกษาธิการจังหวัดบริหารงาน วิชาการอยู่ระดับปานกลาง ให้ความสนใจและใช้เวลาบริหารงานอื่น ๆ เช่นงานธุรการ การเงิน การบริหารบุคคลมากกว่างานวิชาการ เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรพิจารณาทบทวนบทบาทอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัด เพราะเห็นว่าอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจนและมีหน่วยงานอื่นที่รับผิดชอบอยู่แล้ว

สมมาตร แก้วลาซ (2528 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรังเมื่อปี 2528 พบว่า ครูประจำการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานธุรการและการเงิน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มณฑา ล่าเจียกหนู (2530 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินการประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ตั้งแต่การวางแผนงบประมาณ การดำเนินงานประชาสัมพันธ์ภายในโรงเรียนและการประเมินผล นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาด้านการจัดการประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ปัญหาที่ครูและผู้บริหารให้ความสำคัญสูงสุดได้แก่ การที่ครูมีภาระงานมากจนไม่มีเวลาทำงานประชาสัมพันธ์ รองลงมาได้แก่ ความเพียงพอของงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ไม่มีประสิทธิภาพ

ธารง อมโร (2532 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยพบว่าผู้ว่าราชการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอ มีความเห็นว่า ศึกษาธิการจังหวัดปฏิบัติงาน 4 งาน เมื่อจัดลำดับความสำคัญปรากฏว่าปฏิบัติงานการเงิน บัญชี และการพัสดุ มากลำดับหนึ่ง รองลงมา คือ งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานและกิจกรรมการศึกษาและงานวางแผนงานและวิชาการ ตามลำดับ

มณฑา สดประเสริฐ (2532 : 143-146) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารการศึกษานอกโรงเรียนสาขาสัมัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยวิธีเรียนด้วยตนเอง ในทัศนะของผู้บริหารหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคล การบริหารงานประชาสัมพันธ์ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการการเงิน อาคาร สถานที่และการบริหารกิจการนักศึกษาอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมดีแล้ว การให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมการพบกลุ่มหมวดวิชาละ 6 ชั่วโมง อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นเรื่องเกณฑ์การจ่ายเงินค่าคุมสอบวันละ 50 บาทผู้บริหารให้ทัศนะเห็นด้วยในระดับต่ำ

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. บุคลากรปฏิบัติงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานต่างกัน
2. บุคลากรปฏิบัติงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานต่างกัน
3. บุคลากรปฏิบัติงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานต่างกัน
4. บุคลากรปฏิบัติงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความคิดเห็นในการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยมีวิธีการดังนี้ กลุ่มประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ประจำสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ทุกคน ซึ่งมี 18 แห่ง จำนวนบุคลากรในการศึกษาแบ่งเป็นผู้บริหาร 34 คนและเจ้าหน้าที่ 120 คน รวม 154 คน

จำนวนประชากรสำหรับการวิจัยแสดงในตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ ที่	สถานสงเคราะห์คนชราและ ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ	จังหวัด	จำนวน (คน)		
			ผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่	รวม
	<u>สถานสงเคราะห์คนชรา</u>				
1	บ้านบางแค	กรุงเทพมหานคร	2	18	20
2	บ้านธรรมปกรณวัดม่วง	นครราชสีมา	2	9	11
3	บ้านธรรมปกรณเชียงใหม่	เชียงใหม่	2	13	15
4	บ้านธรรมปกรณโพธิ์กลาง	นครราชสีมา	2	5	7
5	บ้านบางละมุง	ชลบุรี	2	11	13
6	บ้านทักษิณ	ยะลา	2	4	6
7	บ้านจันทบุรี	จันทบุรี	2	4	6
8	บ้านอุททองพินิจ	ชุมพร	2	5	7
9	บ้านมหาสารคาม	มหาสารคาม	2	4	6
10	วาสนะเวศม์	พระนครศรีอยุธยา	2	10	12
11	บ้านนครปฐม	นครปฐม	2	8	10
12	วัดทองนพคุณ	เชียงใหม่	2	4	6
13	บ้านเขาบ่อนแก้ว	นครสวรรค์	2	5	7
14	บ้านภูเก็ต	ภูเก็ต	2	5	7
	<u>ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ</u>				
15	ดินแดง	กรุงเทพมหานคร	2	6	8
16	ลพบุรี	ลพบุรี	2	6	8
17	ศรีสุคต	พิษณุโลก	2	2	4
18	ปิยะมัลย์	เชียงใหม่	-	3	3
รวม			34	120	154

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม ซึ่งถามความคิดเห็น ที่มีต่อการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงาน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert. scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ รวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	มีความเห็นด้วยกับข้อนั้น ๆ มากที่สุด
มาก	หมายถึง	มีความเห็นด้วยกับข้อนั้น ๆ มาก
ปานกลาง	หมายถึง	มีความเห็นด้วยกับข้อนั้น ๆ ปานกลาง
น้อย	หมายถึง	มีความเห็นด้วยกับข้อนั้น ๆ น้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีความเห็นด้วยกับข้อนั้น ๆ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ นอกเหนือจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบเขียนตอบเองอย่างเป็นอิสระ

2. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน
สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด
กรมประชาสงเคราะห์

2.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือ จากเอกสารและตำรา
โดยเฉพาะวิธีการสร้างแบบสอบถามของลิเคอร์ท

2.3 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 2.1-2.2 มาเป็นแนวทางในการสร้าง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอประธานและคณะกรรมการ
ที่ควบคุมปริญานิพนธ์ เพื่อตรวจและแก้ไขทั้งด้านเนื้อหา โครงสร้างและสำนวน
ภาษา

2.5 ทำการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปให้
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผล ประเมินผล และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการดำเนินงาน
ของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ จำนวน 3 คน
(รายชื่อในภาคผนวก) ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content
Validity) โดยใช้เกณฑ์ความเห็นสอดคล้อง 2 ใน 3

2.6 ทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบ
สอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรประจำ
สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด
กรมประชาสงเคราะห์ ผู้ตอบแบบสอบถาม 30 คน

2.7 คำนวณหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสถิติ t คัดเลือกข้อที่มี
ค่าอำนาจสูง ค่าสถิติ t ระหว่าง -1.14 ถึง -7.16 ได้จำนวน 34 ข้อ นำ
ไปหาค่าความเชื่อมั่น

2.8 คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่า
สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach.)
ปรากฏว่าแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.88 ซึ่งถือว่าเป็น

แบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยัง สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคม ผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสัมพันธ์

2. นำหนังสือจากกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ทั้ง 18 แห่ง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จำนวน 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.77 ของแบบสอบถามที่ส่งออกไป 124 ฉบับ เลือกเอาฉบับที่สมบูรณ์ ตรวจสอบให้คะแนน และวิเคราะห์หาคำตอบเพื่ออภิปรายผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. คำนวณร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 คือข้อมูลสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. คำนวณค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ในด้านความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสัมพันธ์ วิเคราะห์ทั้งในกลุ่มรวมและแยกวิเคราะห์ในส่วนย่อยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์

ในการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็น
ดังนี้

1.00-1.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1.50-2.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
2.50-3.49	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
3.50-4.49	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
4.50-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

3. ในการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ความความคิดเห็นที่มีต่อการ
ดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด
กรมประชาสงเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ t และ F

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จ SPSS
(Statistical Package for the Social Science) for windows
version 6.1.2

สถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การหาค่าอำนาจจำแนกใช้ ค่าสถิติ t และหาค่าความเชื่อมั่นใช้
วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach.) (พวงรัตน์
ทวีรัตน์. 2535 : 132-133)

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อ

S_1^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
S_x^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน มีดังนี้

2.1.1 ค่าร้อยละ

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

2.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2535 :

145)

$$\text{สูตร } \mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ μ แทน มีชัณมิเลขคณิตของประชากร

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนคนของประชากรทั้งหมด

2.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.

2535 : 151)

$$\text{สูตร } \sigma = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n^2}}$$

เมื่อ	σ	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว
	n	แทน	จำนวนข้อมูล

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ใช้ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย สองกลุ่ม (ชูศรี วงศ์วัฒนะ. 2525 : 118-119)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติแสดงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่ม

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

3.2 ใช้ F-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มากกว่าสองกลุ่ม (ล้วน สาขศสและอังกฉฉ
 สำขศศ. 2524 : 85)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่มากกว่า
 สองกลุ่ม
 MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ตรวจสอบความแตกต่าง
 เป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe') (ชูศรี วงศ์วิริยะ. 2534 :
 263-264)

$$Cv_d = \sqrt{(k-1) (F^*) (MS_{within}) (2/n)}$$

เมื่อ K แทน จำนวนกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 F^* แทน ค่า F ที่ได้จากตาราง (Critical value)
 MS_{within} แทน ค่า Mean Square within-groups
 ที่คำนวณไว้แล้ว ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
 n แทน จำนวนหน่วยตัวอย่างในแต่ละกลุ่มประชากร ถ้า
 เท่ากัน จะต้องใช้ $(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2})$ แทน $(2/n)$
 เมื่อ n_1 และ n_2 แทนจำนวนหน่วยตัวอย่างต่าง ๆ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

μ	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
σ	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของสองกลุ่ม
F	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่ม
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร ในการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้ ดังนี้

1.00-1.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.50-2.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
2.50-3.49	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
3.50-4.49	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
4.50-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน
ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงาน
ของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด
กรมประชาสงเคราะห์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มี
ลักษณะชีวสังคม ในการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการ
ทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

ตอนที่ 4 ผลสรุปปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของ
บุคลากร ในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด
กรมประชาสงเคราะห์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการวิเคราะห์หาจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้ผลดังตาราง 2 คือ

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	22	18.33
1.2 หญิง	98	81.67
รวม	120	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	57.50
2.2 ปริญญาตรี	47	39.17
2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	4	3.33
รวม	120	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
3. ทำงานในตำแหน่ง		
3.1 ผู้บริหาร	28	23.33
3.2 เจ้าหน้าที่	92	76.67
รวม	120	100.00
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
4.1 น้อยกว่า 3 ปี	26	21.67
4.2 ระหว่าง 3 - 5 ปี	36	30.00
4.3 มากกว่า 5 ปี	58	48.33
รวม	120	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า บุคลากรส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 81.67 ในด้านระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 ส่วนด้านตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 และในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงาน
ของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ
สังกัดกรมประชาสงเคราะห์**

ในการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร ในการดำเนินงานของ
สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด
กรมประชาสงเคราะห์ ผู้วิจัยได้คำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ความคิดเห็นแยกเป็น
รายด้านและรายข้อในแต่ละด้าน โดยศึกษาทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย จำแนก
ตามลักษณะชีวิตสังคม ดังผลแสดงในตาราง 3-7 ต่อไปนี้

**ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ในการดำเนินงานด้านบุคลากร
งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ของสถานสงเคราะห์คนชราและ
ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์**

ความคิดเห็น	μ	σ	ระดับความเห็นด้วย
1.ด้านบุคลากร.....	3.45	0.61	ปานกลาง
2.ด้านงบประมาณ.....	3.26	0.65	ปานกลาง
3.ด้านวัสดุอุปกรณ์.....	3.04	0.57	ปานกลาง
4.ด้านการจัดการ.....	3.11	0.60	ปานกลาง
รวม	3.21	0.49	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้าน อยู่ใน
ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแต่ละ
ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความคิดเห็นด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ในการดำเนินงานด้านบุคลากรเป็น
 รายข้อ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการ
 ทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

ด้านบุคลากร	μ	σ	ระดับความเห็นด้วย
1. บุคลากรมีความชำนาญในงานที่ทำ...	3.43	0.75	ปานกลาง
2. บุคลากรอุทิศเวลาให้กับงาน ที่ปฏิบัติ.....	3.48	0.83	ปานกลาง
3. บุคลากรมีภาระงานในหน้าที่มากทำให้ ไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม...	3.18	0.77	ปานกลาง
4. บุคลากรมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน.....	3.43	0.73	ปานกลาง
5. บุคลากรมีความสำนึกในหน้าที่.....	3.61	0.91	มาก
6. บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีความรู้ ความสามารถ ตั้งใจทำงาน.....	3.52	0.85	มาก
7. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร.....	3.06	0.90	ปานกลาง
8. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ.....	3.67	0.88	มาก
9. ผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญ ในงานให้บริการแก่ผู้สูงอายุ.....	3.68	1.06	มาก
รวม	3.45	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านบุคลากรโดยรวม
ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนมากอยู่ใน
ระดับปานกลาง โดยมีข้อย่อยที่บุคลากร มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ข้อ 9
ผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญในงานให้บริการแก่ผู้สูงอายุ รองลงมาคือ
ข้อ 8 ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และน้อยที่สุดคือ ข้อ 7
ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ในการดำเนินงานด้านงบประมาณ
เป็นรายชื่อ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์
บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

ด้านงบประมาณ	μ	σ	ระดับความเห็นด้วย
10. หน่วยงานมีการวางแผนการใช้จ่าย เงินงบประมาณประจำปี.....	3.12	0.86	ปานกลาง
11. หน่วยงานมีการจัดตั้งคณะกรรมการ ดูแลในเรื่องการเงิน ทั้งในเงิน งบประมาณและเงินบริจาค.....	3.47	0.99	ปานกลาง
12. หน่วยงานมีการวางระเบียบ หลักเกณฑ์การใช้จ่าย.....	3.44	0.93	ปานกลาง
13. หน่วยงานมีการจัดอบรมบุคลากรให้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน การเงินและงบประมาณ.....	2.89	0.94	ปานกลาง
14. หน่วยงานมีการจัดอบรมบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณที่มี ประสิทธิภาพ.....	2.98	1.02	ปานกลาง
15. หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วไป และมีผู้นำเงินมาบริจาคเอง.....	3.59	0.93	มาก
16. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดหา เงินบริจาค.....	3.29	0.82	ปานกลาง
รวม	3.26	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่าบุคลากร มีความคิดเห็นด้านงบประมาณ โดยรวมทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางโดยมีข้อข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ข้อ 15 หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วไปและมีผู้นำเงินมาบริจาคเอง รองลงมาคือ ข้อ 11 หน่วยงานมีการจัดตั้งคณะกรรมการดูแลในเรื่องการเงิน ทั้งในเงินงบประมาณและเงินบริจาคและน้อยที่สุดคือ ข้อ 13 หน่วยงานมีการจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานการเงินและงบประมาณ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ในการดำเนินงานด้านวัสดุอุปกรณ์
เป็นรายชื่อ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์
บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

ด้านวัสดุอุปกรณ์	μ	σ	ระดับความเห็นด้วย
17. อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม สันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ มีความ เพียงพอและเหมาะสม.....	2.76	0.76	ปานกลาง
18. อุปกรณ์ที่ใช้ในการให้บริการด้าน สุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ มีความ เพียงพอและเหมาะสม.....	2.96	0.74	ปานกลาง
19. ขนาดและจำนวนห้องพักของผู้สูงอายุ มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสม....	3.03	0.84	ปานกลาง
20. มีห้องน้ำห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมกับผู้สูงอายุ.....	2.95	0.92	ปานกลาง
21. บริเวณที่ใช้จัดกิจกรรมสำหรับ ผู้สูงอายุปราศจากการรบกวน ด้านเสียงหรืออื่น ๆ.....	3.17	0.89	ปานกลาง
22. หน่วยงานมีบริเวณสำหรับเป็นสถานที่ จัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และเหมาะสม.....	3.15	0.81	ปานกลาง
23. บริเวณพื้นที่ที่ใช้จัดกิจกรรมสำหรับ ผู้สูงอายุปราศจากพื้นผิวที่ลื่น.....	3.11	0.81	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านวัตถุประสงค์	μ	σ	ระดับความเห็นด้วย
24. หน่วยงานมีโต๊ะและเก้าอี้สำหรับ จัดกิจกรรมเพียงพอและเหมาะสม...	3.06	0.89	ปานกลาง
25. หน่วยงานมีบริเวณสำหรับเป็น สถานที่พักผ่อนอย่างเพียงพอ.....	3.21	1.03	ปานกลาง
รวม	3.04	0.57	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์โดยรวมทุกข้อและเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ข้อ 25 หน่วยงานมีบริเวณสำหรับเป็นสถานที่พักผ่อนอย่างเพียงพอ รองลงมาคือข้อ 21 บริเวณที่ใช้จัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุปราศจากการรบกวนด้านเสียงหรืออื่น ๆ และน้อยที่สุดคือ ข้อ 17 อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมสันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ มีความเพียงพอและเหมาะสม

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ในการดำเนินงานด้านการจัดการ
เป็นรายชื่อ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์
บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

ด้านการจัดการ	μ	σ	ระดับความเห็นด้วย
26. จัดบุคลากรได้เหมาะสมกับปริมาณงาน	2.72	0.85	ปานกลาง
27. หน่วยงานมีการวางแผนปฏิบัติงาน ประจำปี.....	3.21	0.97	ปานกลาง
28. หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อการบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ในชุมชนอย่าง สม่ำเสมอ.....	3.13	0.78	ปานกลาง
29. หน่วยงานเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงานของหน่วยงาน.....	2.92	0.83	ปานกลาง
30. หน่วยงานมีการจัดระบบการทำงาน อย่างมีขั้นตอน.....	3.03	0.84	ปานกลาง
31. หน่วยงานมีการประสานงานระหว่าง หน่วยงานภายในประเทศ.....	3.15	0.96	ปานกลาง
32. การมอบหมายงานเหมาะสมกับ ความสามารถของบุคลากร.....	3.10	0.82	ปานกลาง
33. บุคลากรมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร.	3.34	0.80	ปานกลาง
34. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหาร งานอย่างมีประสิทธิภาพ.....	3.43	0.85	ปานกลาง
รวม	3.11	0.60	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นด้านการจัดการโดยรวมทุกข้อและเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ข้อ 34 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ข้อ 33 บุคลากรมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และน้อยที่สุดคือ ข้อ 26 จัดบุคลากรได้เหมาะสมกับปริมาณงาน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นในการดำเนินงาน ของสถาน
สงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรม
ประชาสงเคราะห์ ระหว่างบุคลากรที่มีลักษณะชีวสังคม

3.1 เปรียบเทียบตามเพศ ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

"บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานต่างกัน" โดยใช้ค่าสถิติ t ดังผลในตาราง 8 คือ

ตาราง 8 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นในการดำเนินงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ระหว่างบุคลากรที่มีเพศต่างกัน

ความคิดเห็น	ชาย		หญิง		t
	N = 22		N = 98		
	μ	σ	μ	σ	
1.ด้านบุคลากร.....	30.50	6.04	31.18	5.34	-0.53
2.ด้านงบประมาณ.....	22.59	4.38	22.84	4.59	-0.23
3.ด้านวัสดุอุปกรณ์.....	27.68	6.01	27.32	4.93	0.30
4.ด้านการจัดการ.....	29.32	6.74	27.73	5.01	1.25
รวม	110.09	19.70	109.07	16.17	0.26

จากตาราง 8 แสดงว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้

3.2 เปรียบเทียบตามระดับการศึกษา ซึ่งเป็นการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 2 "บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์
บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ที่มีระดับการศึกษา
ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานต่างกัน" โดยใช้ค่าสถิติ F
ดังผลในตาราง 9-10 คือ

ตาราง 9 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นในการดำเนินงาน
โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ระหว่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ความคิดเห็น	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1.ด้านบุคลากร....	31.78	5.85	30.15	4.75	29.25	5.62
2.ด้านงบประมาณ..	22.80	4.56	22.66	4.63	24.25	3.50
3.ด้านวัสดุอุปกรณ์..	27.26	5.71	27.32	3.96	30.25	6.99
4.ด้านการจัดการ..	28.25	5.84	27.68	4.81	28.25	3.77
รวม	110.09	18.18	107.81	14.85	112.00	15.68

จากตาราง 9 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้าน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้านบุคลากร มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่น ๆ ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้านการจัดการเท่ากัน และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้านงบประมาณและด้านวัสดุอุปกรณ์ มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่น ๆ

ตาราง 10 เปรียบเทียบความแปรปรวน ความคิดเห็นในการดำเนินงาน
โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ระหว่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ข้อ	ความคิดเห็น	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1.	ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	88.15	44.07	1.49
		ภายในกลุ่ม	117	3454.45	29.53	
		รวม	119	3542.59		
2.	ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	9.33	4.66	0.22
		ภายในกลุ่ม	117	2434.46	20.81	
		รวม	119	2443.79		
3.	ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	34.10	17.05	0.65
		ภายในกลุ่ม	117	3084.27	26.36	
		รวม	119	3118.37		
4.	ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	9.15	4.58	0.16
		ภายในกลุ่ม	117	3427.77	29.30	
		รวม	119	3436.93		

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	176.24	88.12	0.31
		ภายในกลุ่ม	117	33352.75	285.07	
		รวม	119	33528.99		

จากตาราง 10 แสดงว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ตั้งไว้

3.3 เปรียบเทียบตามตำแหน่ง ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 "บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานต่างกัน" โดยใช้ค่า t ดังผลในตาราง 11 คือ

ตาราง 11 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นในการดำเนินงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ระหว่างบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน

ความคิดเห็น	ผู้บริหาร		เจ้าหน้าที่		t
	N = 28		N = 92		
	μ	σ	μ	σ	
1.ด้านบุคลากร.....	31.00	4.39	31.08	5.77	-0.06
2.ด้านงบประมาณ.....	23.29	4.53	22.64	4.55	0.66
3.ด้านวัสดุอุปกรณ์.....	27.21	5.17	27.43	5.13	-0.20
4.ด้านการจัดการ.....	28.75	5.43	27.80	5.37	0.81
รวม	110.25	15.12	108.96	17.33	0.36

จากตาราง 11 แสดงว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในการดำเนินงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ที่ตั้งไว้

3.4 เปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 "บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานต่างกัน" โดยใช้ค่าสถิติ F ดังผลในตาราง 12-13 คือ

ตาราง 12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นในการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ความคิดเห็น	น้อยกว่า 3 ปี		3 - 5 ปี		มากกว่า 5 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1.ด้านบุคลากร.....	29.00	4.87	31.08	5.21	31.97	5.69
2.ด้านงบประมาณ...	22.27	3.39	23.81	5.34	22.40	4.40
3.ด้านวัสดุอุปกรณ์...	28.19	5.14	26.94	5.36	27.29	5.01
4.ด้านการจัดการ...	27.46	3.46	28.50	5.57	27.98	5.98
รวม	106.92	12.93	110.33	18.89	109.64	17.10

จากตาราง 12 แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ 3-5 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้าน มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี และมากกว่า 5 ปี

ตาราง 13 เปรียบเทียบความแปรปรวน ความคิดเห็นในการดำเนินงาน
โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ข้อ	ความคิดเห็น	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1.	ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	157.91	78.96	2.73
		ภายในกลุ่ม	117	3384.68	28.93	
		รวม	119	3542.59		
2.	ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	53.16	26.58	1.30
		ภายในกลุ่ม	117	2390.63	20.43	
		รวม	119	2443.79		
3.	ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	24.42	12.21	0.46
		ภายในกลุ่ม	117	3093.94	26.44	
		รวม	119	3118.37		
4.	ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	16.48	8.24	0.28
		ภายในกลุ่ม	117	3420.44	29.23	
		รวม	119	3436.93		

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	191.75	95.87	0.34
		ภายในกลุ่ม	117	33337.24	284.93	
		รวม	119	33528.99		

จากตาราง 13 แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน มี
 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่าง
 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ผลสรุปปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงาน ของบุคลากร
ในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ
สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงาน ของบุคลากรในสถาน
 สงเคราะห์คนชราที่ได้จากแบบสอบถามตอนท้ายของแบบสอบถาม ซึ่งมีจำนวน
 120 คน ดังผลในตาราง 14-18 ต่อไปนี้

ตาราง 14 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคลากรในสถาน
 สงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด
 กรมประชาสงเคราะห์ ด้านบุคลากร

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
<u>ปัญหาด้านบุคลากร</u>		
1. บุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอ	45	37.50
2. บุคลากรยังไม่เข้าใจในหน้าที่เพียงพอละขาด ความรู้และประสบการณ์ในงานที่ทำ	9	7.50
3. จัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน	6	5.00
4. เจ้าหน้าที่ขาดความสามัคคี	3	2.50
5. บุคลากรขาดโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ	2	1.67
6. บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ	2	1.67
7. บุคลากรปฏิบัติงานที่เดิมมานาน ๆ ทำให้เบื่อหน่าย	2	1.67
8. บุคลากรมีความรู้ที่น้อย ขาดประสิทธิภาพในการ ทำงาน	2	1.67

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
9. ไม่มีเจ้าหน้าที่ ตำแหน่งพยาบาล อาชีวบำบัด อยู่ประจำ	1	0.83
10. การศึกษาหาคุณงานยังมีน้อย	1	0.83
11. การจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ	1	0.83
<u>ข้อเสนอแนะด้านบุคลากร</u>		
1. ควรจัดสรรบุคลากรให้มากขึ้นและจัดบุคลากร ที่จะรับผู้รับการสงเคราะห์	37	17.84
2. ควรจัดอบรมบุคลากรด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น	17	14.16
3. ควรจัดส่งอัตรากำลังคนให้ตรงความสามารถ	6	5.00
4. ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรให้มากขึ้น	6	5.00
5. ควรมีการโยกย้ายปรับเปลี่ยนการทำงาน ในกรณีที่ทำงานนาน ๆ	3	2.50
6. ควรแยกศูนย์บริการ ฯ ออกจากสถานสงเคราะห์	2	1.67
7. ควรจัดให้มีการศึกษาคูงานเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น	1	0.83
8. ควรจัดสรรเจ้าหน้าที่มาให้ตรงตำแหน่ง ปัจจุบัน มีแต่ตำแหน่งไม่มีตัวบุคคล	1	0.83

จากตาราง 14 แสดงว่า ด้านบุคลากรมีปัญหาในเรื่องบุคลากรมีน้อย ไม่เพียงพอ บุคลากรยังไม่เข้าใจในหน้าที่เพียงพอและขาดความรู้ และ ประสิทธิภาพในงานที่ทำ และจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้ ได้เสนอแนะในเรื่อง ควรจัดสรรบุคลากรให้มากขึ้นและจัดบุคลากรที่จะรับผู้รับ การสงเคราะห์ ควรจัดอบรมบุคลากรด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น และควรจัดส่ง อัตรากำลังคนให้ตรงความสามารถ

ตาราง 15 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคลากรในสถาน
สงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด
กรมประชาสงเคราะห์ ด้านงบประมาณ

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาด้านงบประมาณ		
1. งบประมาณที่ได้รับจำกัด	27	22.50
2. ค่าอาหารของผู้รับบริการสงเคราะห์ต่อวัน ยังน้อยเกินไป	7	5.83
3. งบประมาณโอนถึงหน่วยช้ามากทำให้มีปัญหา ไม่คล่องตัวในการทำงาน	4	3.33
4. การจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ให้ตรงตามความต้องการ บางครั้งมี ขั้นตอน และระเบียบซับซ้อนมาก	1	0.83
5. ไม่มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแผนที่วางไว้	1	0.83
ข้อเสนอแนะด้านงบประมาณ		
1. ควรจัดงบประมาณให้มากขึ้น	18	15.00
2. ควรเพิ่มค่าอาหารของผู้รับบริการสงเคราะห์	10	8.33
3. ควรโอนเงินงบประมาณให้เร็วขึ้น	4	3.33
4. ควรจัดตั้งกองทุนขึ้นในหน่วยงานทุก ๆ แห่ง	4	3.33
5. ควรมีกฎเกณฑ์หรือกฎระเบียบที่คล่องตัวให้มากขึ้น	1	0.83
6. ควรมีการเปลี่ยนแปลงระบบการใช้งบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	1	0.83
7. เห็นควรให้จัดครุภัณฑ์ที่ใช้ในตัวอาคารด้วย	1	0.83
8. ควรจัดการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนามากขึ้น	1	0.83

ตาราง 15 (ต่อ)

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
9. ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายได้มีการวางแผนร่วมกับเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง	1	0.83
10. ราคามาตรฐานในการจัดซื้อครุภัณฑ์ควรกำหนดให้สอดคล้องกับราคาท้องตลาด	1	0.83

จากตาราง 15 แสดงว่าด้านงบประมาณมีปัญหาในเรื่อง งบประมาณที่ได้รับจำกัด ค่าอาหารของผู้รับการสงเคราะห์ต่อวันยังน้อยเกินไป และ งบประมาณโอนถึงหน่วยช้ามากทำให้มีปัญหาไม่คล่องตัวในการทำงาน นอกจากนี้ได้เสนอแนะในเรื่อง ควรจัดงบประมาณให้มากขึ้น และควรเพิ่มค่าอาหารของผู้รับการสงเคราะห์

ตาราง 16 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคลากร
 ในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด
 กรมประชาสงเคราะห์ ด้านวิศดอุปกรณ

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาด้านวิศดอุปกรณ		
1. วิศดอุปกรณไมเพีองพอและไมเหมาะะสม	37	30.83
2. ขาดชานพาหนะ	4	3.33
3. อาคารที่พักอาศัยทรุดโทรมมาก	2	1.67
4. ขาดแคลนชานพาหนะ	1	0.83
5. อาหาร เครื่องนุ่งห่ม	1	0.83
6. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในการใชอุปกรณ	1	0.83
7. ห้องพักของผู้รับการสงเคราะห์แออัด	1	0.83
ข้อเสนอแนะด้านวิศดอุปกรณ		
1. ควรจัดอุปกรณให้เพีองพอ ทันสมัยเหมาะะกับสภาพปัจจุบัน	11	9.16
2. จัดชานพาหนะให้มากขึ้น	5	4.17
3. ควรจัดห้องพักผู้รับการสงเคราะห์ให้เหมาะะสม	1	0.83
4. ควรมีการจัดอบรมการใชอุปกรณที่ถูกวิธี	1	0.83
5. รณรงคการขอสนับสนุนจากองค์กรเอกชนเพิ่ม	1	0.83

จากตาราง 16 แสดงว่าด้านวิศดอุปกรณมีปัญหาในเรื่อง วิศดอุปกรณไมเพีองพอและไมเหมาะะสม และขาดชานพาหนะ นอกจากนี้ได้เสนอแนะในเรื่อง ควรจัดอุปกรณให้เพีองพอ ทันสมัยเหมาะะกับสภาพปัจจุบัน และจัดชานพาหนะให้มากขึ้น

**ตาราง 17 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคลากร
ในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด
กรมประชาสงเคราะห์ ด้านการจัดการ**

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาด้านการจัดการ		
1. การบริหารงานไม่คล่องตัว ขาดอำนาจ ในการสั่งการ ต้องขึ้นอยู่กัหน่วยเหนือ	3	2.50
2. การจัดสรรบุคลากร ทางราชการไม่ได้คำนึงถึง ความเหมาะสมและความถนัดทำให้เป็นอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน	2	1.67
3. ระบบการจัดการนโยบายให้ดำเนินงานจัด กิจกรรมมาก ๆ แต่ไม่สนับสนุนบุคลากรและ งบประมาณ	1	0.83
ข้อเสนอแนะด้านการจัดการ		
1. ควรลดขั้นตอนในการทำงานและให้ผู้บริหาร มีอำนาจมากขึ้น	4	3.33
2. ควรให้บุคลากรระดับล่างมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3	2.50
3. ควรจัดทัศนศึกษานอกสถานที่	1	0.83
4. การจัดการเกี่ยวกับอาคาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ควรเป็นเรือนชั้นเดียว	1	0.83
5. ควรมีการจัดบริการให้ทันสมัยตรงกับความต้องการ ของผู้มารับบริการ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้มีผู้มาใช้ บริการมากขึ้น	1	0.83

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
6. ควรกระจายการให้บริการผู้สูงอายุออกไปในชนบทให้มากขึ้น	1	0.83
7. การจัดสรรบุคลากรควรให้เหมาะสมกับงานที่จะทำ	1	0.83

จากตาราง 17 แสดงว่าด้านการจัดการ มีปัญหาในเรื่อง การบริหารงานไม่คล่องตัว ขาดอำนาจในการสั่งการ ต้องขึ้นอยู่กับหน่วยเหนือ และการจัดสรรบุคลากร ทางราชการไม่ได้คำนึงถึงความเหมาะสมและความถนัดทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ได้เสนอแนะในเรื่อง ควรลดขั้นตอนในการทำงานและให้ผู้บริหารมีอำนาจมากขึ้น และควรให้บุคลากรระดับล่างมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ตาราง 18 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคลากรใน
สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด
กรมประชาสงเคราะห์ ด้านอื่น ๆ

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาด้านอื่น		
1. ศูนย์บริการฯ ตั้งอยู่ห่างไกลจากตัวเมือง ไม่สะดวก ในการเดินทางและการรับส่งเอกสารราชการ	4	3.33
2. การจัดการด้านบุคลากรยังไม่เพียงพอ และทำงานไม่ตรงตามตำแหน่ง	3	2.50
3. ระบบงานยังล้าสมัย ควรกำหนดขั้นตอนการทำงาน ให้ชัดเจนมากขึ้น และงานเอกสารยังไม่ดีพอ	3	3.33
4. ที่พักอาศัยไม่เพียงพอกับจำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	2	1.67
5. บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สวัสดิการยังไม่เพียงพอ	2	1.67
6. การประชาสัมพันธ์และการประสานงาน ยังไม่เพียงพอ	2	1.67
7. การจัดการเรื่องอาคาร สถานที่ ยังไม่เหมาะสม	2	1.67
8. ปรับปรุงทัศนคติและการวางตัวของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เป็นกันเองกับผู้รับมากขึ้น	1	0.83
9. ที่ตั้งของหน่วยงานไม่เหมาะสมเพราะมีมลพิษมาก	1	0.83
10. คีมาทแล้วที่จัดการเช่นทุกวัน	1	0.83
11. ปรับปรุงการให้บริการให้ดีขึ้น	1	0.83

ตาราง 18 (ต่อ)

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ		
1. ควรมีการประชาสัมพันธ์งาน เช่น ทางวิทยุโทรทัศน์ ให้คนทั่วไปรู้จักมากขึ้น	2	1.67
2. ควรรวมศูนย์ฯ คนชราที่มีหลายแหล่งในจังหวัดเดียวกันเป็นอันเดียวกัน	1	0.83
3. ควรจัดให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมากขึ้น	1	0.83
4. เห็นควรงบประมาณให้จัดซื้อเครื่องโทรสาร เพราะสะดวกในการรับ-ส่งหนังสือ	1	0.83
5. ถนนควรทำคอนกรีต	1	0.83
6. ปรับปรุงเรื่องการประสานงานให้ดีขึ้น	1	0.83
7. ควรสร้างบ้านพักอาศัยให้เพียงพอกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน	1	0.83

จากตาราง 18 แสดงว่า ด้านอื่น ๆ มีปัญหาในเรื่อง ศูนย์บริการฯ ตั้งอยู่ห่างไกลจากตัวเมือง ไม่สะดวกในการเดินทางและการรับส่งเอกสารราชการ การจัดการด้านบุคลากรยังไม่เพียงพอและทำงานไม่ตรงตามตำแหน่ง และระบบงานยังล้าสมัย ควรกำหนดขั้นตอนการทำงานให้ชัดเจนมากขึ้นและงานเอกสารยังไม่ดีพอ นอกจากนี้ได้เสนอแนะในเรื่อง ควรมีการประชาสัมพันธ์งาน เช่น ทางวิทยุโทรทัศน์ ให้คนทั่วไปรู้จักมากขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร ในการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ผู้วิจัยได้สรุปผลของการวิจัยตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ เกี่ยวกับการดำเนินงานใน 4 ด้าน ของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน ของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน
3. รวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน การจัดการบริการแก่ผู้สูงอายุในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงความคิดเห็นในการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ตลอดจนปัญหาความต้องการและข้อเสนอแนะในการจัดบริการให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดให้บริการแก่ผู้สูงอายุของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานประจำสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ทุกคน ซึ่งมี 18 แห่ง จำนวนบุคลากรในการศึกษาแบ่งเป็นผู้บริหาร 28 คน และเจ้าหน้าที่ 96 คน รวม 124 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ

รวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.88 เครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย

ขอหนังสือจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ถึงอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังสถานสงเคราะห์
คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ นำหนังสือจากกรมประชาสัมพันธ์
เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังสถานสงเคราะห์คนชราและ
ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ทั้ง 18 แห่ง ผู้วิจัยให้แบบสอบถามเป็น
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 124 ฉบับและคัดเลือกเอาฉบับที่
สมบูรณ์ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ
96.77 โดยใช้เวลาดำเนินการ 30 วัน ตั้งแต่วันที่ 1-30 มิถุนายน
2539

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้ค่าสถิติ ดังนี้

4.1 คำนวณค่าสถิติพื้นฐานของคะแนน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมายของค่าสถิติพื้นฐานโดยใช้
เกณฑ์ ดังนี้

1.00- 1.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.50- 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
2.50- 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
3.50- 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
4.50- 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

4.2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงาน
ระหว่างบุคลากรที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติ ที (t-test)
ในกรณีที่มีกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย 2 กลุ่ม และใช้ค่าสถิติ เอฟ (F-test)
กรณีกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยมากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบความแตกต่างอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่
โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ในการดำเนินงาน ของบุคลากรในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด กรมประชาสงเคราะห์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงาน บุคลากรมีความ คิดเห็นโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความคิดเห็นด้าน บุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงาน โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า เพศชาย มีความคิดเห็นด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านการจัดการ มากกว่าเพศหญิง ส่วนเพศหญิงมีความคิดเห็นด้านบุคลากรและด้านงบประมาณมากกว่าเพศชาย

2.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การดำเนินงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทาง สถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ตั้งไว้ และบุคลากรที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่มีระดับ การศึกษต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้านบุคลากรมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่น ๆ ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษต่ำกว่า ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้านการจัดการเท่ากัน และ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้านงบประมาณและ ด้านวัสดุอุปกรณ์มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่น ๆ

2.3 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็น

ไปตามสมมติฐานข้อ 3 ที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหาร มีความคิดเห็นด้านงบประมาณและด้านการจัดการมากกว่าเจ้าหน้าที่ ส่วนเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นด้านบุคลากรและด้านวัสดุอุปกรณ์มากกว่าผู้บริหาร

2.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ 3-5 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้าน มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 3 ปี และมากกว่า 5 ปี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นด้านวัสดุอุปกรณ์มากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนบุคลากรที่มี ประสบการณ์ 3-5 ปี มีความคิดเห็นด้านการจัดการและด้านงบประมาณมากกว่า กลุ่มอื่น และบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นด้าน บุคลากรมากกว่ากลุ่มอื่น

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงาน

3.1 ด้านบุคลากร พบว่ามีปัญหาในเรื่อง ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ประสบปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับ บุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอ บุคลากรยังไม่เข้าใจ ในหน้าที่เพียงพอและขาดความรู้ ประสบการณ์ในงานที่ทำ และจัดบุคลากรไม่ เหมาะสมกับงาน โดยเสนอแนะในเรื่อง ควรจัดสรรบุคลากรให้มากขึ้นและจัด บุคลากรที่จะรับผู้รับการสงเคราะห์ ควรจัดอบรมบุคลากรด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น และควรจัดส่งอัตรากำลังคนให้ตรงความสามารถ

3.2 ด้านงบประมาณ พบว่ามีปัญหาในเรื่อง งบประมาณที่ได้รับ จำกัด ค่าอาหารของผู้รับการสงเคราะห์ต่อวันยังน้อยเกินไป และงบประมาณ ोनถึงหน่วยซ้ำมากทำให้มีปัญหาค่าครองตัวในการทำงาน โดยเสนอแนะ ในเรื่อง ควรจัดงบประมาณให้มากขึ้น และควรเพิ่มค่าอาหารของผู้รับ การสงเคราะห์

3.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่ามีปัญหาในเรื่อง วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสม และขาดยานพาหนะ โดยเสนอแนะในเรื่อง ควรจัดอุปกรณ์ให้ เพียงพอ ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและจัดยานพาหนะให้มากขึ้น

3.4 ด้านการจัดการ มีปัญหาในเรื่อง การบริหารงานไม่คล่องตัว ขาดอำนาจในการสั่งการ ต้องขึ้นอยู่กับหน่วยเหนือ และการจัดสรรบุคลากรทางราชการไม่ได้คำนึงถึงความเหมาะสมและความถนัด ทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยเสนอแนะในเรื่อง ควรลดขั้นตอนในการทำงานและให้ผู้บริหารมีอำนาจมากขึ้น และควรให้บุคลากรระดับล่าง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

3.5 ด้านอื่น ๆ มีปัญหาในเรื่อง ศูนย์บริการฯ ตั้งอยู่ห่างไกลจากตัวเมือง ไม่สะดวกในการเดินทางและการรับส่งเอกสารราชการการจัดการด้านบุคลากรยังไม่เพียงพอและทำงานไม่ตรงตามตำแหน่ง ควรกำหนดขั้นตอนการทำงานให้ชัดเจนมากขึ้นและงานเอกสารยังไม่ดีพอ โดยเสนอแนะในเรื่อง ควรมีการประชาสัมพันธ์งาน เช่น ทางวิทยุ โทรทัศน์ ให้คนทั่วไปรู้จักมากขึ้น

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร ในการดำเนินการของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ผลของการวิเคราะห์ปรากฏประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ มีความพร้อมในเรื่องบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ปัญหาต่างๆ จึงมีโอกาสน้อย จากการวิจัยพบว่าเกิดปัญหาต่างๆ บ้าง อันเป็นธรรมชาติของการบริหารงาน และงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุเป็นงานที่ทุกๆ ไปที่จะต้องถือปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ไม่สลับซับซ้อนอะไรมากนัก และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ถือปฏิบัติอยู่เป็นปกติแล้ว ประกอบกับงานที่ปฏิบัติชัดเจน มีการชี้แจงวิธีการปฏิบัติเป็นระบบ ระเบียบจากกรมประชาสงเคราะห์ แจ้งให้ทราบเป็นระยะตลอดเวลา มีผู้ถือปฏิบัติตาม

ระเบียบ พร้อมทั้งชี้แจงหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงาน
สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงาน โดย
จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน
โดยรวมทุกด้านและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้าน
วัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่
เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและเจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติงานทั้งเพศหญิงและเพศชาย ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ทำอย่าง
เท่าเทียมกัน และจำนวนบุคลากรของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทาง
สังคมผู้สูงอายุ มีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งทำให้มีอิทธิพลต่อ
ความคิดเห็น ในการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกันและลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร
ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันจึงทำให้มีความคิดเห็นที่
สอดคล้องกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทรงเดช โคตรสิน (2532 :
บทคัดย่อ) เรื่องปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าบุคลากร
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีเพศต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากว่าบุคลากรทั้งเพศชายและ
เพศหญิง ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตัวในลักษณะที่เหมือนกัน หรือเรื่องเดียวกัน
รายละเอียดข้อมูลและขั้นตอนในการปฏิบัติงานแต่ละกิจกรรม ก็ต้องปฏิบัติ
เช่นเดียวกัน โดยไม่ได้ระบุหรือแบ่งแยกหน้าที่ ในเพศชายหรือเพศหญิง
ก็รับผิดชอบงานที่ไม่ต่างกัน และจากการสัมภาษณ์ทราบว่า เมื่อพบกับปัญหาและ
อุปสรรคมักเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ทั้งเพศชายและหญิงต่างก็ระดมกำลัง
พร้อมใจช่วยกันทำงาน

2.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
การดำเนินงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มี

ระดับการศึกษาทั้ง 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติงานที่เหมือนกัน ภายใบบางงานอันเดียวกัน สภาพปัญหาเดียวกัน ลักษณะของงานเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรทั้ง 3 ระดับมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์และศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ คล้ายคลึงกัน แม้ว่าบุคลากรบางคนที่จะจบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า แต่บุคลากรเหล่านั้นก็จะพยายามเข้าอบรมจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ได้มีความรู้ทัดเทียมกับบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับที่สูงกว่าได้ ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ภาคย์ กลิ่นบุศย์ (2526 : 112) ที่ศึกษาปัญหาและความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอ ในการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ศึกษาธิการอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการดำเนินงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนต่างกัน และผลการวิจัยของ ทรงเดช โคตรสิน (2532 : 133) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานต่างกัน

2.3 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในการดำเนินงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากร ทั้งบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ มีความคิดเห็นเหมือนกันเพราะ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเหมือนกัน วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานเหมือนกัน พบปัญหาในการทำงาน คล้ายคลึงกัน หน่วยงานมีการประชุมประจำเดือน โดยผู้บริหารจะชี้แจงถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา จึงทำให้ความเข้าใจในการทำงานทำให้แนวความคิดของบุคลากร มีแนวความคิดรับรู้เหมือนกันทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ อีกทั้งจำนวนบุคลากรมีจำนวนไม่มาก ทำให้สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มบุคลากรด้วยกันได้ง่ายและเป็นไปในแนวเดียวกัน โดยมีเวลาได้พูดคุย ปรึกษาหารือในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งเป็นการสร้างความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน

บางครั้งมีการส่งบุคลากรไปประชุมภายนอกและนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอด เพื่อให้เกิดแนวความคิดและการปฏิบัติงานในด้านเดียวกัน หรือบางครั้ง สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ จัดกิจกรรมต่าง ๆ ก็จะมีหน่วยงานสังกัดเดียวกันเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้แนวความคิดของผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานได้มีโอกาสสร้างแนวการทำงานที่คล้ายคลึงกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสนา เพิ่มพูล เรื่องความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีผลต่อการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสาขาสัมัญ พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสาขาสัมัญ ด้านบุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ ครูและผู้บริหารจำเป็นอย่างซึ่งที่จะต้องรับรู้ข่าวสารข้อมูล เกี่ยวกับความรู้ทั้ง 4 ด้านอยู่เสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พัฒนาการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและหน้าที่การงานของตนเองให้สูงขึ้น ดังนั้นจึงอาจส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันระหว่างครูและผู้บริหารโรงเรียน

2.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้ง 3 กลุ่มคือ น้อยกว่า 3 ปี, ระหว่าง 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีสถานที่ทำงานที่เหมือนกัน ลักษณะงานที่เหมือนกัน ยึดระเบียบการทำงานเดียวกัน ซึ่งเป็นระบบราชการจะไม่มีมีการเปลี่ยนแปลงอะไรมากนัก การทำงานก็เป็นการทำงานโดยยึดหลักสายบังคับบัญชากันตามระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติ งบประมาณที่ได้รับแต่ละหน่วยงานก็จะได้รับจัดสรรที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งบุคลากรทั้ง 3 กลุ่มนี้ จะทำงานอยู่ในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน ไม่ค่อยจะมีอะไรมาผลักดันหรือมาเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งจนถึงปัจจุบันนี้ระบบราชการก็ยังคงระบบการทำงานเหมือนเดิม จึงทำให้แนวความคิดเห็นของบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นเหมือนกันในเรื่องการดำเนินงาน ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผล

การวิจัยของ สุกตวิวรรณ คงสวัสดิ์ เรื่องปัญหาการดำเนินงานการศึกษาออกโรงเรียนสาธิตสามัญ วิธีเรียนด้วยตนเองในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 1-3 ปี และมากกว่า 3 ปีมีความคิดเห็นด้านบุคลากรเหมือนกัน

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารและบุคลากร ของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ที่มีต่อการดำเนินงาน

3.1 ด้านบุคลากร ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประสบปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับบุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรทำงานไม่ตรงตามตำแหน่ง บุคลากรขาดความรู้และประสบการณ์ในงานที่ทำ

ข้อเสนอแนะ ด้านบุคลากรของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ควรจัดสรรบุคลากรเพิ่มขึ้นและให้ตรงตามความสามารถ จัดให้มีการอบรมขึ้นในหน้าที่ให้มากขึ้น และควรอบรมต่อเนื่องตลอดเวลา

3.2 ด้านงบประมาณ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประสบปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ ค่าอาหารของผู้รับการสงเคราะห์ต่อวันน้อยเกินไป งบประมาณโอนมาที่หน่วยงานช้ามาก ทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ ด้านงบประมาณของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ได้แก่ กรมประชาสงเคราะห์ควรจัดงบประมาณให้แต่ละหน่วยงานให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ควรเพิ่มค่าอาหารให้ผู้รับการสงเคราะห์ให้มากขึ้น และควรจัดระบบในการโอนเงินงบประมาณให้รวดเร็วขึ้น

3.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประสบปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับวัสดุและอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการดำเนินงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ล้างมือ ยานพาหนะไม่เพียงพอ ทั้งนี้เนื่องมาจากกรมประชาสงเคราะห์ไม่มีงบประมาณสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ ด้านวัสดุอุปกรณ์ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ได้แก่ กรมประชาสงเคราะห์ควรจะทำให้ความสำคัญในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ให้มากขึ้น เพราะเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบริการแก่ผู้สูงอายุ

มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและเหมาะสมกับ
หน่วยงานและทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

3.4 ด้านการจัดการ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประสบปัญหาส่วนใหญ่
เกี่ยวกับการจัดสรรบุคลากรไม่เหมาะสมและไม่ตรงตามความสามารถในงาน
ที่ทำ ระบบการทำงานล่าช้าเพราะต้องขึ้นกับหน่วยเหนือ และการทำงานบาง
อย่างขาดอำนาจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ ด้านการจัดการของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่
ได้แก่ การจัดสรรบุคลากรควรให้เหมาะสมและตรงตามความสามารถ ควรจัด
การให้ระบบการทำงานมีขั้นตอนน้อยลง เพื่อความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น
และควรมีการเพิ่มอำนาจบางอย่างให้ผู้บริหารมีอำนาจมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลจากการศึกษาค้นคว้าเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรในการ
ดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด
กรมประชาสงเคราะห์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 กรมประชาสงเคราะห์ ควรเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรในการ
ดำเนินงานให้มากขึ้น

1.2 กรมประชาสงเคราะห์ ควรจัดสรรงบประมาณในแต่ละ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่ผู้สูงอายุให้มากขึ้น เพื่อการดำเนินงาน
จะได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 หน่วยงานมีงบประมาณไม่เพียงพอ การโอนเงินงบประมาณ
ล่าช้า ทำให้มีปัญหาในการดำเนินงาน

1.4 ผู้บริหารควรจัดให้บุคลากรได้รับการอบรมเกี่ยวกับความรู้
เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ดำเนินงานอยู่ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง

1.5 กรมประชาสงเคราะห์ควรพิจารณาปรับปรุงอัตราบุคลากร

ผู้ดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ให้
เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรคล่องตัว
สะดวกและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงานของ
หน่วยงานที่ให้บริการแก่คนพิการ คนไร้ที่พึ่ง สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ
สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด
กรมประชาสงเคราะห์

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
ของบุคลากรของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ
สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษณ์ ศรีสุภะ. การบริหารงานวิชาการของศึกษาธิการจังหวัด ตามทัศนะของ
ศึกษาธิการอำเภอและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในเขตการศึกษา 11. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- ชัยรัตน์ สุนทโร. "การจัดองค์การทางการศึกษา," สารพัฒนาหลักสูตร. 2528
 : 42-53 : เมษายน-พฤษภาคม 2527.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เจริญผล,
 2525.
- _____. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เจริญผล, 2534.
- ณรงค์ศักดิ์ กุลจินต์. งานบริหารการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
 อัดสำเนา
- ถวิล เกื้อกลวงศ์. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ.
 กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2530.
- ทรงเดช โคตรสิน. การศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ :
 ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- พงษ์ชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
 2529.

- ข้าวง อมโร. ความคิดเห็นของผู้ว่าราชการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัดและ
ศึกษาธิการอำเภอ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัด.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
อัครสำเนา.
- บรรเลง คำพรรณ. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์
เกี่ยวกับกระบวนการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคใต้.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
อัครสำเนา.
- บุญนำ เลาสถิตย์. บทบาทของหัวหน้าหมวดวิชาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
ในเขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2525. อัครสำเนา
- ประชาสงเคราะห์, กรม. แผนประชาสงเคราะห์แม่บท ฉบับที่ 3
(พ.ศ.2535-2539). เอกสารทางวิชาการ ลำดับที่ 240 เล่มที่
2/2534. กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย, 2534.
- พรรณี ประเสริฐวงศ์, วีระนารถ มานะกิจ และประทุมวรรณ สุพรรณโอชากุล.
การจัดองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ ฯ : ศรุสภา, 2515.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
กรุงเทพฯ ฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.
- พงษ์สุระ ผลบุญ. งานบริหารโรงเรียนผู้ใหญ่อายสามัญในกรุงเทพมหานคร.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2526. อัครสำเนา.
- เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, การงบประมาณ กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2532.

- ภาค กลิ่นบุศย์. ปัญหาความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอในการปฏิบัติงานการ
ศึกษานอกโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.
 อัดสำเนา.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ส.การพิมพ์, 2523.
- มณฑา ล่ำเจียกหนู. สภาพและปัญหาการจัดการประชาสัมพันธ์ ตามทัศนะของ
ผู้บริหารและครูประชาสัมพันธ์ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต
การศึกษา 1. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2530. อัดสำเนา.
- มยุรี ศรีชัย. สถิติพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : วี.เจ.พรินติ้ง, 2536.
- มัทธนา สุดประเสริฐ. แนวทางการบริหารการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโดยวิธีเรียนด้วยตนเองในทัศนะของผู้บริหาร
หน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ประเภทบุคคลภายนอก. ปรินทิพนิพนธ์
 ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2532. อัดสำเนา
- รัตนา พุ่มไพศาล และศิริชัย กาญจนวลี. ปัญหาการบริหารงานโรงเรียนผู้ใหญ่
สายสามัญ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- ลีลา สีนานเคราะห์. องค์การและการจัดการ. หน่วยศึกษานิเทศก์,
 กรมการฝึกหัดครู, 2530.
- ลิวน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
 ทวีกิจการพิมพ์, 2524.
- วาสนา เพิ่มพูน. ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการจัด
การศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ
 : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2522.

สมาน รังสิโยภักดิ์ และสุชี สุกดิ์สมบูรณ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2530.

สมมาตร แก้วลาซ. การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดตรัง. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม.

สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. อัดสำเนา.

สวัสดิการสงเคราะห์, กอง. คู่มือการสงเคราะห์ผู้สูงอายุและคนไร้ที่พึ่ง.

เอกสารทางวิชาการ ลำดับที่ 282 เล่มที่ 10/2536.

กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย, 2534.

แสงจันทร์ อินทนนท์. รายงานการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ประเภทบุคคลภายนอก ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ส่วนกลาง พ.ศ. 2528. กรุงเทพฯ :

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2528.

อดิษฐ์ ชาดิก้าแหง และกิตติ จรรย์ชานนท์. หลักการบริหารโรงเรียนมัธยม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2529.

อารีธา เมฆาธร. การศึกษาปัญหาการดำเนินงานของกองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ

: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.

อุทัย บุญประเสริฐ. การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

Cronbach, Lee J. Essential of Phychological Testing. 3rd ed. New York : Harper and Row, 1970.

Yamane, Taro. Statistics : An Introductory Analysis. 2nd ed. Tokyo : A Harper International Edition, 1970.

การคำนวณ

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงานของ
สถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัด
กรมประชาสงเคราะห์



ที่ ทม 1007/ 1788

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 25 กรุงเทพฯ 10110

๒ เมษายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางเทวี เวียงแก้ว เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้ไม่มีความประสงค์จะขอติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นแรกว่า เพื่อหาประโยชน์ให้แก่
เรื่อง ความผิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชรา และศูนย์บริการทาง
สังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

ทั้งนี้ขอในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.สาวน้อย เลวัลย์

ประธาน

ผศ.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ต่าง ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ ๑๓๑๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 พฤษภาคม 2539

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางเทวี เวียงแก้ว เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชรา และศูนย์บริการทาง
สังคมผู้สูงอายุ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลย์

ประธาน

ผศ.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ข้าราชการ ตอบแบบสอบถาม
ในระหว่างเดือนพฤษภาคม 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯให้แก่ นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริญา พุดสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชรา
และศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร ในการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ข้อมูลจากการสอบถามจะนำไปวิเคราะห์และสรุปประเด็นสภาพการดำเนินงานที่สำคัญ เพื่อนำเสนอต่อกรมประชาสงเคราะห์ จึงขอให้ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการดำเนินงานที่ท่านประสบอย่างแท้จริงทุกข้อ

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีเนื้อหา แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุใน 4 ด้านคือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านการจัดการ โดยจัดแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	หมายถึง	มีความเห็นด้วยกับข้อนั้น ๆ มากที่สุด
มาก	หมายถึง	มีความเห็นด้วยกับข้อนั้น ๆ มาก
ปานกลาง	หมายถึง	มีความเห็นด้วยกับข้อนั้น ๆ ปานกลาง
น้อย	หมายถึง	มีความเห็นด้วยกับข้อนั้น ๆ น้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีความเห็นด้วยกับข้อนั้น ๆ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในแบบสอบถาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] หน้าข้อความคำตอบ
ที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2. ระดับการศึกษา

[] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[] ปริญญาตรี

[] สูงกว่าปริญญาตรี

3. ทำงานในตำแหน่ง

[] ผู้บริหาร

[] เจ้าหน้าที่

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่สถานสงเคราะห์คนชราหรือ

ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ

[] น้อยกว่า 3 ปี

[] ระหว่าง 3-5 ปี

[] มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2

การดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงเกี่ยวกับ
การดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคม
ผู้สูงอายุ โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความคิดเห็น

ข้อที่	การดำเนินงานของ สถานสงเคราะห์คนชรา และ ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<u>ด้านบุคลากร</u>					
1.	บุคลากรมีความชำนาญในงานที่ทำ	-----				
2.	บุคลากรใช้เวลาให้กับงาน ที่ปฏิบัติ	-----				
3.	บุคลากรมีภาระงานในหน้าที่มากทำให้ ไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	-----				
4.	บุคลากรมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน	-----				
5.	บุคลากรมีความสำนึกในหน้าที่	-----				
6.	บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีความรู้ ความสามารถ ตั้งใจทำงาน	-----				

ข้อที่	การดำเนินงานของ สถานสงเคราะห์คนชรา และ ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
7.	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร					
8.	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ					
9.	ผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญ ในงานให้บริการแก่ผู้สูงอายุ					
<u>ด้านงบประมาณ</u>						
10.	หน่วยงานมีการวางแผนการใช้จ่าย เงินงบประมาณประจำปี					
11.	หน่วยงานมีการจัดตั้งคณะกรรมการ ดูแลในเรื่องการเงิน ทั้งในเงิน งบประมาณและเงินบริจาค					
12.	หน่วยงานมีการวางระเบียบหลักเกณฑ์ การใช้จ่าย					
13.	หน่วยงานมีการจัดอบรมบุคลากรให้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน การเงินและงบประมาณ					

ข้อที่	การดำเนินงานของ สถานสงเคราะห์คนชรา และ ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
14.	หน่วยงานมีการจัดอบรมบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณที่มี ประสิทธิภาพ					
15.	หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วไป และมีผู้นำเงินมาบริจาคเอง					
16.	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดหา เงินบริจาค					
<u>ด้านวัสดุอุปกรณ์</u>						
17.	อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม สันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ มีความ เพียงพอและเหมาะสม					
18.	อุปกรณ์ที่ใช้ในการให้บริการด้าน สุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ มีความ เพียงพอและเหมาะสม					
19.	ขนาดและจำนวนห้องพักของผู้สูงอายุ มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสม					
20.	มีห้องน้ำห้องส้วมที่ถูกลักษณะ เหมาะสมกับผู้สูงอายุ					

ข้อที่	การดำเนินงานของ สถานสงเคราะห์คนชรา และ ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
21.	บริเวณที่ใช้จัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุปราศจากการรบกวนด้านเสียงหรืออื่น ๆ	-----	-----	-----	-----	-----
22.	หน่วยงานมีบริเวณสำหรับเป็นสถานที่จัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม	-----	-----	-----	-----	-----
23.	บริเวณพื้นที่ที่ใช้จัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุปราศจากพื้นผิวที่ลื่น	-----	-----	-----	-----	-----
24.	หน่วยงานมีโต๊ะและเก้าอี้สำหรับจัดกิจกรรมเพียงพอและเหมาะสม	-----	-----	-----	-----	-----
25.	หน่วยงานมีบริเวณสำหรับเป็นสถานที่พักผ่อนอย่างเพียงพอ	-----	-----	-----	-----	-----
<u>ด้านการจัดการ</u>						
26.	จัดบุคลากรได้เหมาะสมกับปริมาณงาน	-----	-----	-----	-----	-----
27.	หน่วยงานมีการวางแผนปฏิบัติงานประจำปี	-----	-----	-----	-----	-----
28.	หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	-----	-----	-----	-----	-----

ข้อที่	การดำเนินงานของ สถานสงเคราะห์คนชรา และ ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
29.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงานของหน่วยงาน					
30.	หน่วยงานมีการจัดระบบการทำงาน อย่างมีขั้นตอน					
31.	หน่วยงานมีการประสานงานระหว่าง หน่วยงานภายในประเทศ					
32.	การมอบหมายงานเหมาะสมกับ ความสามารถของบุคลากร					
33.	บุคลากรมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร					
34.	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหาร งานอย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ
ในการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทาง
สังคมผู้สูงอายุ นอกเหนือจากที่ท่านตอบมาแล้วในตอน ที่ 2

1. ความคิดเห็นด้านบุคลากร

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

2. ความคิดเห็นด้านงบประมาณ

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

3. ความคิดเห็นด้านวัสดุอุปกรณ์

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

4. ความคิดเห็นด้านการจัดการ

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านอื่น ๆ

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

" ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้ "

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. รศ.เชิษรศรี วิวิธสิริ อาจารย์ภาคการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. นายมรกต สิงห์เคนทร์ นักสังคมสงเคราะห์ 7 ผู้ชำนาญการพิเศษ
ด้านการสังคมสงเคราะห์ กลุ่มงานวิจัยและ
พัฒนา กองสวัสดิการสงเคราะห์
กรมประชาสงเคราะห์
3. นางสาวรณิ ห่อวิวัฒน์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพ
สตรีภาคกลาง สังกัดกรมประชาสงเคราะห์
จังหวัดนนทบุรี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางเทวี เวียงแก้ว
เกิดวันที่	1 พฤศจิกายน 2500
สถานที่เกิด	จังหวัดนครพนม
สถานที่ปัจจุบัน	3/67 วิภาวดีเพลสคอนโด ซอยอินทามะระ 35 ถนนสุขุมวิท หัวขวาง กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานประชาสัมพันธ์ 5
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ดินแดง กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2515 มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.3) จากโรงเรียน ผดุงนารี จังหวัดมหาสารคาม
	พ.ศ.2518 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จากวิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม
	พ.ศ.2520 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จากวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพฯ
	พ.ศ.2521 ประโยศครุมัธยม (ปม.) จากวิทยาลัย เทคนิคกรุงเทพฯ
	พ.ศ.2528 ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) จากวิทยาลัยครู สวนดุสิต
	พ.ศ.2539 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

**ความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์คนชรา
และศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์**

**บทคัดย่อ
ของ
เทวี เวียงแก้ว**

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่**

ตุลาคม 2539

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นในการดำเนินงานของบุคลากรในสถานสงเคราะห์คนชราและศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ใน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดการ และเปรียบเทียบความคิดเห็นในการดำเนินงาน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ตลอดจนรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมีความคิดเห็นในการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นในการดำเนินงาน ของบุคลากร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นในการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคลากร พบว่า มีปัญหามาก ในเรื่องบุคลากรมีไม่เพียงพอ งบประมาณจำกัด และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ส่วนข้อเสนอแนะคือ ควรจัดสรรบุคลากรเพิ่มขึ้น และควรจัดงบประมาณให้แก่หน่วยงานให้มากขึ้น

THE OPINIONS OF PERSONNEL IN HOME FOR THE AGED AND
OPERATING ELDERLY SOCIAL SERVICE CENTRE,
DEPARTMENT OF PUBLIC WELFARE

AN ABSTRACT

BY

TAWEE WIENGKAEW

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University

October 1996

The purposes of this research were to study the opinions of personnel working in Homes for the Aged and Elderly Social Service Centres belonging to the Department of Public Welfare regarding to the operations of their workplaces in 4 aspects; personnel, budget, material/equipment and management, and also compared the opinions in accordance with classification of sex, educational level, position and working experiences. The research was also intended to collect the problems and suggestions about the operations. The sample consisted of 120 personnels. The data for this research were collected through rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Scheffe's method.

The research findings were as follows :

1. The personnel had opinions regarding to the overall operations and in each particular aspect at the moderate level.

2. When those personnel's opinions were compared in accordance with classification of sex, educational level, position and working experiences. It was found that personnels with different sexes, educational levels, positions and working experiences had no significantly statistical difference in their opinions regarding to the overall operations and in each particular aspect.

3. For the problems and suggestions for further operation, it was found that those personnels had problems with regard to inadequacy of personnels, limitation of budget and inadequacy of material/equipment. They also had suggestion for solving those problems by increasing of personnel and allocation of more budget for each agency.