



การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
ปทุมธานี

สุภาพร โมอ่อน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

พ.ศ. 2564



MANAGEMENT FOR ELDERLY PARTICIPATION PROMOTION IN PATHUM
THANI PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION

SUPAPORN MOOHN

A INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN PUBLIC ADMINISTRATION

GRADUATE SCHOOL

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2021

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
ชื่อนักศึกษา สุภาพร โมอ่อน
รหัสประจำตัว 58B53330108
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

nmw mor
..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.พรนภา เตียสุธิกุล)

[Signature]
..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ ทรายแก้ว)

[Signature]
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยภรณ์ ถนอมศรีเดชชัย)

[Signature]
..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นภาพร สิงห์นวล)

nmw mor
..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ ดร.พรนภา เตียสุธิกุล)

[Signature]
..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ)

[Signature]
.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ทัช คลังพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 29 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

สุภาพร โมอ่อน. (2565). การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. อาจารย์ที่ปรึกษา : อ.ดร.พรนภา เตียสุธิกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ และการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ 3) เสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่เป็นสมาชิกโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ตำบลบ้านฉาง อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี จำนวน 158 คน จากประชากร 261 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ ความเข้าใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน แรงจูงใจ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับแรก การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการนำไปปฏิบัติ ตามลำดับ 2) ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.50 และ 3) เสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย หรือโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ การส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุควรมีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่มีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ หรือภาคเอกชนเพื่อจูงใจการจ้างงาน หรือการลงทุนเพื่อรองรับตลาดผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีควรมีมาตรการจูงใจภาคเอกชน การยกเว้นภาษี หรือให้รางวัลยกย่องชมเชย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ สิ่งจูงใจ และความรู้อย่างดี ความเข้าใจ ดังนั้นการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุควรกำหนดรูปแบบการบริหารให้ชัดเจน ในรูปแบบของคณะกรรมการ และมีการจัดสรรค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการเพิ่มพูนทักษะเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม ผู้สูงอายุ

Supaporn Moohn. (2022). Management for Elderly Participation Promotion in Pathum Thani Provincial Administration Organization. Master of Public Administration (Public Administration). Advisors: Dr.Pornnapa Tiasuthikul

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the management factors for elderly occupation promotion and the elderly participation in Pathum Thani, 2) study the relationship between management factors for elderly occupation promotion and the elderly participation in Pathum Thani, and 3) propose guidelines on management factors for elderly participation in Pathum Thani. This research was a quantitative research. There were selected sample random sampling. The study was conducted from a sample of the elderly aged 60 years and over who had joined the elderly occupation promotion project for Ban Chang subdistrict, Sam Khok district, Pathum Thani province. 158 of 261 people were selected as a sample according to the Taro Yamane formula. Questionnaires were used as a tool for data collection. Statistics used for data analysis was mean, standard deviation, and Pearson product moment correlation coefficient.

The results were as follows. First, the management factors for elderly occupation promotion and the elderly participation in Pathum Thani were overall at a high level. When considering each aspect individually, it was found that understanding, staff attitudes, motivation and information perception and elderly participation were overall at a high level. When considering each aspect individually in terms of mean ranging from the highest to the lowest, they were as follows: benefits participation, decision making participation, evaluation participation. Second, the relationship between management factors for elderly occupation promotion and elderly participation in Pathum Thani in all aspects had a statistically significance level at 0.01, and had correlation coefficient was at (r) 0.50. Third, the proposed guidelines were follows. Pathum Thani should set up strategies, policies or projects concerning elderly participation that correspond to the elderly needs. The elderly occupation promotion should integrate efforts of the public together to stimulate and motivate elderly employment or investment for future elderly jobs and should provide rewards as incentives.

The body of knowledge gained from this research is basic factors for people participation including incentives, knowledge, and understanding. Therefore, the model for promoting elderly jobs should set up a clear administration pattern in the form of committee. There should also be fairly allocated financial incentives and workshops that are conducted continuously.

Keywords: Management, Participation, Elderly

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้นได้รับความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.พรนภา เตียสุธิกุล ซึ่งท่านได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าแก่ศิษย์ ให้การช่วยเหลือ คำชี้แนะ ให้กำลังใจ อบรมสั่งสอน และแนวทางในงานวิจัยได้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนช่วยปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ช่วยนำพาให้ศิษย์ก้าวเดินมาสู่จุดหมายในวันนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่และคณะบุคลากรของสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ สนับสนุนการให้ข้อมูลในการทำงานวิจัยอย่างเต็มที่ ด้วยความเต็มใจอย่างดีเสมอ และสิ่งที่สำคัญที่สุดขอขอบคุณบิดา มารดา และเพื่อนพี่น้องรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต รุ่นที่ 19 ที่ได้ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และเป็นแรงบันดาลใจให้ไม่ย่อท้อต่อความพยายามในการเข้ารับการศึกษาในครั้งนี้ จนประสบความสำเร็จ

สุภาพร โมอ่อน

GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	17
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ.....	26
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ.....	30
2.5 บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี.....	37
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	47

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือ	49
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4.1 ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล	54
4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ... ..	56
4.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	60
4.4 ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	64
4.5 ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	68
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	69
5.1 สรุปผลการวิจัย	70
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	73
5.3 ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	89
ภาคผนวก ก รายงานยอดผู้สูงอายุ.....	90
ภาคผนวก ข แบบสอบถามงานวิจัย	94
ประวัติผู้วิจัย.....	103

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและการตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ	30
ตารางที่ 2 ตารางแสดงเขตการปกครองส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานี	38
ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	54
ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	54
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส	55
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	55
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	56
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ	56
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ แรงจูงใจ	57
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ ความรู้ความเข้าใจ	58
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผู้สูงอายุ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	59
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน	60
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานี	61
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	61

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	62
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์.....	63
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการประเมินผล.....	64
ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผู้สูงอายุกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม	65
ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผู้สูงอายุกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ที่มีความสัมพันธ์กัน	65
ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผู้สูงอายุกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน ที่มีความสัมพันธ์กัน.....	66
ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผู้สูงอายุกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์.....	67
ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผู้สูงอายุกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล ที่มีความสัมพันธ์กัน.....	67

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ภาพที่ 2 รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวคิดของ Cohen & Uphoff	23
ภาพที่ 3 แสดงการเชื่อมโยงกันของร่างกายของมนุษย์ทั้งแนวตั้งและแนวนอน	29
ภาพที่ 4 แผนผังโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี.....	42



GRAD VRU

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์แบบในปี พ.ศ. 2583 โดยจะมีผู้สูงอายุจำนวน 20,519,000.4 คน เป็นผู้สูงอายุระหว่าง 50-59 ปี จำนวน 8,958,000.5 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 อายุระหว่าง 70-79 ปี จำนวน 7,539,000.4 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 อายุ 80 ปีขึ้นไป จำนวน 3,921,000.4 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 โดยเป็นผู้สูงอายุที่อยู่ในเขตเมือง คิดเป็นร้อยละ 45.0 และเป็นผู้สูงอายุที่อยู่ในเขตชนบท คิดเป็นร้อยละ 42.8 ซึ่งผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2562 อาศัยอยู่ตามลำพังคนเดียวคิดเป็น ร้อยละ 8.7 อาศัยกับคู่สมรส ร้อยละ 18.8 รวมทั้งมีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน คิดเป็นร้อยละ 33.7 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) ประเทศไทยมีแนวโน้มผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นและอายุยืนยาวมากขึ้น เมื่อเทียบกับอดีตที่ผ่านมาอาจมาจากด้านสาธารณสุขมีความเจริญขึ้น ประชาชนเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางสาธารณสุขได้อย่างรวดเร็ว และแม่นยำ การคมนาคมสะดวกแก่การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยรวดเร็วขึ้น จึงมีกลุ่มผู้สูงอายุเพิ่มจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมพัฒนาเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ บังคับให้มีบริการแก่กลุ่มอายุเหล่านี้ในรูปแบบที่รับกับสภาพของกลุ่มอายุ เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ ต้องได้รับบริการเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2562 ได้มีบทบัญญัติที่กำหนดสิทธิเกี่ยวกับสิทธิได้รับสวัสดิการของผู้สูงอายุ ซึ่งระบุว่า “บุคคลซึ่งมีอายุหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ” ผลสำรวจของกรมกิจการผู้สูงอายุเกี่ยวกับสถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทยระหว่างปี 2557-2583 (การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 – พ.ศ. 2583)

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการสร้างหลักประกันรายได้แก่กลุ่มผู้สูงอายุ โดยกำหนดนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการและมีเวลาแล้วเสร็จในปีแรกอย่างชัดเจน ในด้านการรักษาและเพิ่มรายได้ของประชาชน การสร้างหลักประกันรายได้แก่กลุ่มผู้สูงอายุที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ หรือไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตัวเองได้ โดยการจัดสรรเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป รวมถึงสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่แสดงความจำนงโดยการขอขึ้นทะเบียนเพื่อรับการสงเคราะห์พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 15 “ให้เทศบาลเมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง” ได้กำหนดให้การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี และคนชราและผู้ด้อยโอกาสเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2545) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2495 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2545 มาตรา 50 “ภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล” ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

การดูแลสุขภาพตนเองถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ ซึ่งต้องมีการผสมผสานกันระหว่างระบบการแพทย์ ภาคประชาชนระบบการแพทย์วิชาชีพระบบการแพทย์พื้นบ้าน กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน บนพื้นฐานของการส่งเสริมบทบาทของประชาชนด้านบริการสุขภาพด้วยกิจกรรมการดูแลตนเองทั้งในภาวะปกติและยามเจ็บป่วย จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นความสำคัญของหน่วยงานภาครัฐและประชาชนทุกภาคส่วนต้องร่วมกันในการช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุที่ประสบภาวะพึ่งพิงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประชาชนผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้ สามารถบรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมสุขภาพอย่างยั่งยืน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคประชาสังคมในชุมชนเป็นกลไกที่มีบทบาทและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสุขภาพแก่ประชาชน และผู้สูงอายุให้มีความพร้อมและความเหมาะสม ตามความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 35 บัญญัติว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์มีสิทธิได้รับสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรีและความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2545 เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และสนับสนุนต่อสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและการรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชน (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2553)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลสุขภาพด้านการส่งเสริมอาชีพแก่ผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เปลี่ยนค่านิยมที่มองว่าผู้สูงอายุเป็นภาระแก่ลูกหลาน เป็นพัฒนาศักยภาพให้ผู้สูงอายุเป็นพลังช่วยเหลือในการขับเคลื่อนหารายได้ช่วยเหลือครอบครัวต่อไป จากรายงานผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2558 พบว่า การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ประสบปัญหา การเข้าร่วมโครงการของผู้สูงอายุลดน้อยลงกว่าปี 2557 ซึ่งไม่เป็นตามเป้าหมายของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น หรือคิดเป็นร้อยละ 60 ของจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่เข้าร่วมของโครงการทั้งหมด นอกจากนี้ผู้สูงอายุในชุมชนมีปัญหาด้านสุขภาพมากขึ้นจากเดิมร้อยละ 20 เป็นร้อยละ 40 ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่ผู้สูงอายุอยู่แต่ในบ้านมากขึ้น ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม และการเข้าร่วมกลุ่มกับสังคมผู้สูงอายุ (รายงานผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี, 2558)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นความสำคัญที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ และการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ร่วมของผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุและปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

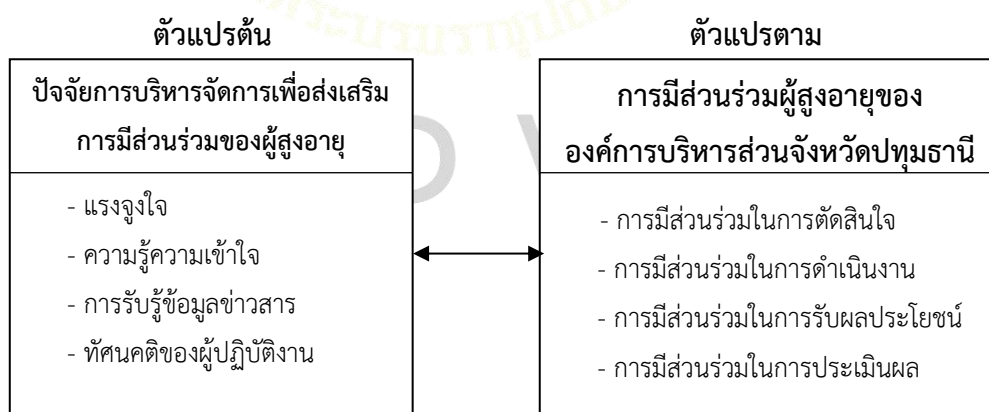
1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ และการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

1.2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ George Edward III (1980) ประกอบด้วย แรงจูงใจ ความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน และโคเฮิน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff ,1980) ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

1.4.1.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย แรงจูงใจ ความรู้ความเข้าใจ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ทักษะคติของผู้ปฏิบัติงาน

1.4.1.2 ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป ที่สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ตำบลบ้านฉาง อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี จำนวน 261 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี, 2562) และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน จากกลุ่มประชากรทั้งหมด โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการวิจัยระหว่างเดือนกันยายน 2560 - เดือนกันยายน 2562

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ ตำบลบ้านฉาง อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ดำเนินการจัดทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมของกลุ่มผู้สูงอายุตำบลบ้านฉาง อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย แรงจูงใจ ความรู้ความเข้าใจ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ทักษะคติของผู้ปฏิบัติงาน

1.5.1.1 แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้ผู้สูงอายุตำบลบ้านฉาง อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี เข้าร่วมโครงการส่งเสริมอาชีพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยมีพฤติกรรมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมาย อาทิ การสนับสนุนสิ่งของ การจ่ายค่าตอบแทน การมอบประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้สูงอายุในท้องถิ่นที่เข้าร่วมกิจกรรม

1.5.1.2 ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร จุดมุ่งหมายของโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุทราบรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุแสดงความคิดเห็น นำความรู้ไปปฏิบัติและต่อยอดในการปฏิบัติต่อไป

1.5.1.3 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุตำบล บ้านฉาง อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี เข้าใจและเตรียมตัวเข้าร่วมโครงการได้อย่างถูกต้อง

1.5.1.4 ทักษะคติของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ที่มุ่งมั่นการปฏิบัติงานโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผู้สูงอายุให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีต้องส่งเสริมและสนับสนุน เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีเจ้าหน้าที่พอเพียง

1.5.2 การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ หมายถึง กระบวนการที่ผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วน จังหวัดปทุมธานี เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้สูงอายุโดยตรง ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.5.2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วน จังหวัดปทุมธานี มีโอกาสในการเข้าร่วมประชุม ปรึกษาหารือ การแสดงความคิดเห็นต่อโครงการ การ บริหาร การจัดกิจกรรม การส่งเสริมอาชีพ รวมทั้งได้เสนอแนวทางการปฏิบัติที่เกิดประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ

1.5.2.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วน จังหวัดปทุมธานี ได้ให้ความร่วมมือสนับสนุนการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ เป็นประจำ เช่น การร่วม ประชุม ร่วมทำกิจกรรมของกลุ่ม อาจรวมถึงการบริจาคทรัพย์เพื่อช่วยให้โครงการ/กิจกรรมประสบ ผลสำเร็จลุล่วง

1.5.2.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง ผู้สูงอายุขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดปทุมธานี มีส่วนในการรับผลประโยชน์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อาทิ การได้รับความรู้ที่สามารถนำไปประกอบอาชีพเสริมได้จริง และเข้ารับการอบรมส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุที่ให้ เป็นไปตามแผนงาน/โครงการและกิจกรรม การได้รับบริการต่าง ๆ หรือได้รับการกระจายผลประโยชน์ ภายในกลุ่ม

1.5.2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่ผู้สูงอายุขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดปทุมธานี มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม/โครงการพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ ผู้สูงอายุ เช่น การจัดจ้าง การจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ หรือการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตาม แผนการบริหารจัดการผู้สูงอายุ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทราบปัจจัยการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุรวมทั้งปัจจัยการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

1.6.2 เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุหรือพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุให้มากยิ่งขึ้น

1.6.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาด้านการบริหารหรือการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



GRAD VRU

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ
- 2.5 บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารหรือการจัดการ เป็นศาสตร์และศิลป์และจำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานทุกระดับ โดยการบริหาร (Administration) นิยมใช้ในภาครัฐหรืองานที่เกี่ยวกับนโยบายและการจัดการ (Management) นิยมใช้ในภาคธุรกิจเอกชน คำว่า “การบริหาร” เป็นการจัดการงานบริหารระดับสูง ส่วน “การจัดการ” เป็นศิลปะของการประสานองค์ประกอบหรือปัจจัยการผลิต เพื่อมุ่งความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การเป็นความสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยอาศัยทรัพยากรบริหารมาใช้ประกอบตามกระบวนการบริหาร เช่น POSCOB Model ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2548; สมพงษ์ เกษมสินธ์ (2553)

2.1.1 ความหมาย

สมาน รังสิโยภักดิ์ (2543) ได้กล่าวว่า การบริหาร (Administration) หมายถึง ความพยายามในการที่จะร่วมมือดำเนินงานของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) ได้ให้ความหมายการบริหารคือ กลุ่มของกิจกรรมประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรืออำนวยการ และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญนำการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) สรุปการบริหารจัดการ คือ 1) การดำเนินงานการปฏิบัติงาน แนวทาง (guideline) วิธีการ (method) หรือมรรควิธี (means) ไต ๆ 2) ที่หน่วยงาน

ของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงาน 3) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (4) เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (end หรือ goal) หรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

สมพงษ์ เกษมสินธ์ (2553) นำเสนอความหมายของคำว่าบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่ามีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการคือ การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล และการบริหารอาศัยความร่วมมือ

Christine (2008) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำและการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กรและการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Eugene (1980) ได้ให้ความหมาย การบริหารว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จโดยการวางแผน การจัดองค์การ การใช้ ภาวะผู้นำและการควบคุม

Bellinger (2013) ให้นิยามว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

Hardd & O'Donnell (1972) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อาทิ คน เงิน วัสดุสิ่งของ

Gunes & Coskun (2005) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Reeder (1974) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดหน่วยงาน การอำนวยการ การควบคุม ที่ถูกพิจารณาจัดกระทำขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้กำลังคน และทรัพยากรที่มีอยู่

สรุปความหมายการบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.1.2 กระบวนการบริหารจัดการ

กูลิค และเออร์วิคท์ (Gulick & Urwick, 1937) ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ใน “Paper on the Science of Administration” ว่า กระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่เรียกว่า POSSDCORB ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้

P = Planning เป็นการวางแผนอันเป็นการคาดเหตุการณ์ในอนาคต ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้ เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน

การวางแผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้ความรู้ในทางวิทยาการและวิจารณ์ญาณวินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคตแล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์

O = Organizing การจัดองค์การ ซึ่งในการศึกษาบางแห่งก็พิจารณารวมไปกับการปฏิบัติงานหรือวิธีการจัดการด้วย เรื่องการจัดแบ่งส่วนงานนี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงาน (Division of work) เป็นกรม กอง แผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพของงาน หรือจัดตามลักษณะของงานเฉพาะอย่าง (Specialization) นอกจากนี้ยังพิจารณาในแง่ช่วงของการควบคุม (Span of control) และ/หรือพิจารณาในแง่ของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก (line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) หรือบ้างก็แยกเรียกเป็นหน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยแนะนำหรือที่ปรึกษา และหน่วยงานช่วยเหลือหน่วยงานอนุกร (Auxiliary) เป็นต้น นอกจากนี้ในการศึกษาเรื่องการจัดองค์การนี้ยังได้ศึกษาถึงการแก้ไขอุปสรรคข้อขัดข้อง ตลอดจนการปรับปรุงองค์การบริหาร (Administrative reorganization) ให้ดีขึ้นด้วย

S = Staffing การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง หมายถึง การจัดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Competent man for competent job) กับการรวมถึงการที่จะเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานของคนงาน และพนักงานด้วย

D = Directing การอำนวยการรวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนจิตใจปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human relations) และการจูงใจ (Motivation) เป็นต้น

การอำนวยการในที่นี้รวมถึงการวินิจฉัยสั่งการ (Decision making) ซึ่งเป็นหลักอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการบริหารงาน และขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมาก เหตุว่าการที่จะอำนวยการให้ภารกิจดำเนินไปด้วยดี จำเป็นต้องมีการตัดสินใจที่ดีและมีการสั่งการที่ถูกต้องเหมาะสมแต่ละลักษณะของการตัดสินใจ

CO = Coordinating ความร่วมมือประสานงาน เพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปได้อย่างเรียบร้อย และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องใจในการปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหาร เพราะเป็นกิจวัตรประจำวันที่จะต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่มีอยู่ในระดับของงาน การร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน เพราะเป็นปัจจัยอันสำคัญในอันที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

R = Reporting การรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงการประชาสัมพันธ์ (Public) ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย อันที่จริงการรายงานนี้เป็นความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) อยู่มาก การรายงานโดยทั่วไป หมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยที่

เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริง หรือข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา และหรือผู้ร่วมงาน ความสำคัญของรายงานนั้นขึ้นอยู่กับที่ตั้งอยู่บนรากฐานของความจริง

B = Budgeting การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับการงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการงบประมาณเป็นแผนงานเครื่องมือในการควบคุมงาน วิธีการบริหารงบประมาณ โดยทั่วไปมักดำเนินหมุนเวียนคล้ายคลึงกันอย่างไรที่เรียกว่า “วงจรงบประมาณ (Budget cycle)” ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ประกอบด้วย การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ การพิจารณาให้ความเห็นชอบ การใช้จ่ายงบประมาณ และการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

นอกจากนี้ มัลลิกา ต้นสอน (2544) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการมีหน้าที่ที่สำคัญ 5 หน้าที่ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง (Direction) ภารกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การ ตลอดจนกรอบความคิด (framework) แนวทางและวิธีการปฏิบัติ (Procedure) เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ ความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจในการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นงานที่ให้ความสำคัญกับการจัดโครงสร้างองค์การ (Organization structure) และกำหนดระบบงาน (Work System) บทบาท (Role) อำนาจหน้าที่ (Authority) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และหน้าที่ (Duty) ของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานให้เป็นระบบและสอดคล้องกันภายในหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างราบรื่น และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) เป็นงานสำคัญที่จะต้องจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงานทั้งในด้านคุณภาพ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์และปริมาณงาน (man power) ที่ต้องการ ตลอดจนธำรงรักษาและพัฒนาแรงงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่อง 4) การนำ (Leading) เป็นการใช้อิทธิพลและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในการชี้เป้าหมาย ชักจูง กระตุ้น และเปลี่ยนแปลงผู้ติดตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การอย่างเต็มที่ และ (5) การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการในการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานขั้นตอนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และแก้ไข ให้การดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมายหรือปรับปรุงแผนและการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมจริง

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) ได้กล่าวว่า หน้าที่ทางการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546) ได้กล่าวว่า หน้าที่ทางการจัดการมี 4 ประการประกอบไปด้วย (1) การวางแผน เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายของงาน และระบุกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อให้

บรรลุเป้าหมายดังกล่าว 2) การจัดองค์การ เป็นการจัดสรรงาน ทรัพยากร และกำหนดความสัมพันธ์ของงานต่างๆ เพื่อที่จะตอบสนองความสำเร็จของแผนงาน 3) การนำและบังคับบัญชา เป็นกระบวนการกระตุ้นและผลักดัน ให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และทุ่มเทให้กับองค์การ เพื่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และ(4) การควบคุม เป็นกระบวนการวัดและประเมินผลงานที่เกิดขึ้น โดยเปรียบเทียบกับผลงานกับเป้าหมายที่กำหนด และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงหากจำเป็น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2548) กล่าวว่า หน้าที่พื้นฐานทางการจัดการ ประกอบด้วย 1) การวางแผน หมายถึง การเลือกวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การและกำหนดว่าจะทำงานนั้นอย่างไร การวางแผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การในอนาคตอันใกล้ในระยะสั้น (short term) และระยะยาว (long term) 2) การจัดองค์การ หมายถึง การนำแผนงานมากำหนดหน้าที่สำหรับบุคลากร 3) หรือกลุ่มบุคคลที่จะปฏิบัติงานภายในองค์การ เป็นการเริ่มต้นของกลไกในการนำเอาแผนงานไปสู่การปฏิบัติ บุคลากรในองค์การได้รับการมอบหมายงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยงานของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มต่างประสานสอดคล้องกันสู่ความสำเร็จขององค์การ 4) การนำ เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ภาวะผู้นำและการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ วัตถุประสงค์ของการนำ คือ การเพิ่มผลผลิตขององค์การโดยผ่านแนวคิดการให้ความสำคัญกับคน (human oriented work situations) มากกว่าการให้ความสำคัญกับงาน (task oriented work situations) และ (5) การควบคุม (controlling) หมายถึง หน้าที่ทางการจัดการในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรวัดผลการทำงานในองค์การรวมทั้งการวัดผลการทำงานในปัจจุบันเพื่อกำหนดมาตรฐานขึ้น และเปรียบเทียบกับผลงานที่ทำได้เพื่อปรับปรุงแก้ไขผลการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดขึ้น

กริฟฟิน (Griffin, 2005) กล่าวว่า หน้าที่ทางการจัดการ ประกอบด้วย 1) การวางแผนและการตัดสินใจ คือ การกำหนดเป้าหมายขององค์การและตัดสินใจวิธีที่ดีที่สุดในการบรรลุเป้าหมาย 2)การจัดองค์การ เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิธีการจัดกลุ่มกิจกรรมและทรัพยากรเข้าด้วยกัน 3) การนำ เป็นชุดกระบวนการที่ให้สมาชิกขององค์การทำงานด้วยกัน และ 4) การควบคุม เป็นการติดตามความคืบหน้าขององค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

ไคร์ทเนอร์ (Kreitner, 2007) กล่าวว่า หน้าที่ทางการจัดการ ประกอบด้วย 8 ขั้นตอนประกอบไปด้วย 1) การวางแผน (Planning) เป็นการวางแผนปฏิบัติในอนาคต 2) การตัดสินใจ (Decision making) เป็นการตัดสินใจเลือกแนวการปฏิบัติอื่น 3) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการพิจารณาโครงสร้าง เช่น สายการบังคับบัญชา แผนงาน และมอบหมายความรับผิดชอบ 4) การจัดคน (Staffing) ประกอบด้วย การจัดหา การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร ที่สามารถส่งเสริมความพยายามขององค์การ 5) การสื่อสาร (Communicating) เป็นการถ่ายทอดความรู้ทาง

เทคนิค คำสั่ง กฎ และข้อมูล ที่ต้องการให้เกิดการทำงาน 6) การจูงใจ (Motivating) เป็นการกระตุ้นให้บุคคลมุ่งไปยังวัตถุประสงค์ โดยการตอบสนองความต้องการและให้ได้ตามความคาดหวัง 7) การนำ (Leading) การที่ผู้จัดการทำหน้าที่เป็นต้นแบบบทบาท และปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการในแต่ละสถานการณ์ และ 8) การควบคุม (Controlling) เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ต้องการกับผลการปฏิบัติงานจริง และทำการแก้ไขการปฏิบัติที่จำเป็น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับกระบวนการบริหารหรือหน้าที่ทางการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนงบประมาณ และการควบคุม

นอกจากนี้ George Edward III (1980) ได้นำเสนอตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ความสัมพันธ์กัน ได้แก่ การรับรู้ข่าวสาร ทศนคติของผู้ปฏิบัติ แรงจูงใจ และความรู้ความเข้าใจ ว่ามีบทบาททั้งด้านส่งเสริมหรือมีอุปสรรค ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของพฤติกรรม หรือการจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมุ่งไปยังวัตถุประสงค์ โดยการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังในความสำเร็จ นอกจากนี้การบริหารจัดการในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนนั้นที่จะให้ประสพผลสำเร็จยังเน้นการสร้างแรงจูงใจในการบริหารอันสำคัญมีอยู่ 4 ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และความต้องการของมนุษย์เกิดความสำเร็งในชีวิต มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้นตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ประกอบไปด้วย ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการมีชื่อเสียง และความต้องการให้เกิดความสำเร็จในชีวิต มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ได้แก่

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550) กล่าวว่า หลักสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้นอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจอันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่สามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือว่าเป็นสิ่งล่อใจและสิ่งจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมายที่บุคคลแสวงหาในองค์การ สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายนี้อาจเป็นสิ่งจูงใจ หรือ เป้าหมายทาง ปฏิฐานหรือทางบวก เช่น การยกย่อง ชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางลบ เช่น การกล่าวตักเตือนสำหรับการทำงานที่ไม่ดี หรือการลงโทษ

ชาญศิลป์ วาสุบุญมา (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังจากภายในและภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล

ชาญเดช วีรกูล (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ หรือ สิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เกิดความคิด ความเชื่อมั่นและความพยายามที่จะกระทำ และคงไว้ซึ่งการกระทำนั้น ๆ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ตามที่ตัวบุคคลหรือองค์การ ได้ตั้งไว้

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็น แรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่ คาดหวัง หรือต้องการ

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2556) กล่าวถึงองค์ประกอบแรงจูงใจยังที่ส่งผลให้เกิดเป็น แรงจูงใจแบ่งองค์ประกอบเป็น 2 ประการ คือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน (Individual Differences) มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ ผิพรรณ สีขนนัยน์ตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ คือ

1) แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกาย ที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะ บรรเทา หรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความต้องการที่เป็นความประสงค์อย่างรุนแรงจนกลายเป็น แรงผลักดัน เป็นต้น ซึ่งแรงขับเหล่านี้ มี 2 ประเภทด้วยกัน ประการแรก แรงขับภายในร่างกาย (Primary Drive) หรือว่าแรงขับปฐมภูมิ ได้แก่ แรงขับ ที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย การเกิดแรงขับขึ้นใน ร่างกาย แปลว่าร่างกายขาดสภาวะสมดุลจนทำให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น กระหาย หรือหิวหงา แรงจูงใจภายในร่างกายนี้แต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน ประการที่สอง แรงขับภายนอกในร่างกาย (Secondary Drive) หรือว่าแรงขับทุติยภูมิ คือ แรงขับที่มาจากภายนอกในร่างกาย ได้แก่ พลังแรงขับที่ เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และสังคม แต่ละบุคคลจะมี ความสนใจ ความต้องการ และแรงกระตุ้นที่มากน้อยต่างกัน และเช่นกันแรงขับประเภทนี้ก็มีได้ทั้ง ทางบวก และทางลบ

2) ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของ มนุษย์เป็น เจตคติด้านอารมณ์ และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึงที่ เรียกว่า Sentiment Conceding the Future พอเกิดความวิตกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่าง ๆ

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจากองค์ประกอบที่ 2 เป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านอยู่ริมถนน ใหญ่ มีรถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนี้ก็คงจะไม่เกิดแรงจูงใจมากพอที่จะอ่านหรือ ท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น

จิตตานันท์ ติกุล และคณะ (2559) กล่าวถึงกระบวนการเกิดของการจูงใจ ดังนี้ แรงจูงใจเกิดจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมา แรงจูงใจจะเป็นตัวลดความเครียดหรือความไม่สมดุล แรงจูงใจจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและในเวลาที่ยื่นไป แรงจูงใจเป็นเรื่องที่ซับซ้อน บางครั้งแรงจูงใจชนิดเดียวกัน ทำให้พฤติกรรมที่แสดง ออกมาแตกต่างกัน บางครั้งแรงจูงใจที่ไม่เหมือนกัน อาจจะทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมา เหมือนกันก็ได้ บางครั้งแรงจูงใจอาจจะอยู่ในรูปของการปลอมแปลง หรือบางครั้งมีแรงจูงใจหลาย อย่างผลักดันให้เกิดการกระทำ

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ คือ สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้า ที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่และแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงาน เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลัง บังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานว่า ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหามาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของ ผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปใน ทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2. ด้านความรู้ความเข้าใจ

Wikstrom & Normann (1994) ได้ให้คำจำกัดความของความรู้อย่างที่แตกต่างกันไว้ 3 ลักษณะ คือ 1) ความรู้ คือ ความคุ้นเคยกับข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truths) หรือหลักการโดยทั่วไป (Principles) 2) ความรู้ คือ รู้ (Known) หรืออาจจะรู้ (May be known) 3) ความรู้คือจิตสำนึกความสนใจ (Awareness)

ศุภนิศย์ พลไพรินทร์ (2540) ได้กล่าวถึงการวัดความรู้ว่าการวัดความรู้เป็นการวัดระดับความจำความสามารถในความคิดเข้าใจกับข้อเท็จจริงที่ได้รับการศึกษาและประสบการณ์เดิม โดยผ่านการทดสอบคุณภาพแล้วจะแยกคนที่มีความรู้กับไม่มีความรู้ออกจากกันได้ระดับหนึ่ง

มาโนช เวชพันธ์ (2553) กล่าวถึงในทัศนะของฮอสเปอร์ว่า ความรู้ (Knowledge) นั้นเป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำซึ่งอาจจะโดยการนึกได้มองเห็น ได้ยิน หรือได้ฟัง ความรู้นี้เป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้ โดยประกอบไปด้วยคำจำกัดความหรือความหมายข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ไขปัญหา และมาตรฐานเป็นต้นซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความรู้เป็นเรื่องของการจำอะไรได้ ระลึกได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนหรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก ด้วยเหตุนี้การจำได้จึงถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในทางจิตวิทยาและเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจการนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผลซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิดและความสามารถทางสมอง

มากขึ้นเป็นลำดับส่วนความเข้าใจ (Comprehension) นั้น ฮอสเปอร์ชี้ให้เห็นว่าเป็นขั้นตอนต่อมา จากความรู้โดยเป็นขั้นตอนที่จะต้องใช้ความสามารถของสมองและทักษะในขั้นที่สูงขึ้นจนถึงระดับของ การสื่อความหมาย ซึ่งอาจเป็นไปได้โดยการใช้ปากเปล่า ข้อเขียนภาษาหรือการใช้สัญลักษณ์ โดยมัก เกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับข่าวสารต่างๆแล้วอาจจะโดยการฟัง การเห็น การได้ยิน หรือการเขียน แล้วแสดงออกในรูปของการใช้ ทักษะหรือการแปลความหมายต่าง ๆ เช่นการบรรยายข่าวสารที่ได้ยิน มาโดยคำพูดของตนเองหรือการแปลความหมายจากภาษาหนึ่งไปเป็นอีกภาษาหนึ่งโดยคงความหมาย เดิมเอาไว้หรืออาจเป็นการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อสรุปหรือการคาดคะเนก็ได้

สมทบ ไศลชัย (2554) ได้สรุปความหมายของคำว่า “ความรู้ความเข้าใจ” ได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการจำและเข้าใจรายละเอียดของข้อมูลต่าง ๆ ที่บุคคล ได้สะสมไว้และถ่ายทอดต่อ ๆ กันมาตลอดจนสามารถที่จะสื่อความหมายแปลความตีความขยายความ หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ หลังจากที่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ แล้ว

เกษม วัฒนชัย (2554) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การรวบรวม ความคิด ของมนุษย์จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกันโดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ดังนั้นสิ่งที่ เป็นสาระที่สอดคล้องกันโดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ดังนั้นสิ่งที่ เป็นสาระในระบบข้อมูลข่าวสาร

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2555) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้วและรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในแต่และเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชานั้นด้วย

สรุปว่าความรู้ความเข้าใจหมายถึง ข้อเท็จจริงกฎเกณฑ์และรายละเอียดของ เรื่องราวและการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลได้ประสบมาและเก็บสะสมไว้เป็นความจำที่สามารถถ่ายทอด ต่อ ๆ ไปได้และสามารถวัดความรู้ได้โดยการระลึกถึงเรื่องเหล่านั้นแล้วแสดงออกมา

3. ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

สุรพงศ์ แสงสำลี (2555) กล่าวว่า มนุษย์เราไม่สามารถให้ความสนใจกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวได้หมด จะเลือกรับรู้แค่บางส่วนที่ตนเองสนใจเท่านั้น ซึ่งแต่ละคนความสามารถในการรับรู้ และสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวต่างกัน หากได้รับสารเดียวกัน ผู้รับสารอาจให้ความสนใจและรับรู้สาร เดียวกันแต่มีความต่างกัน การแสวงหาข่าวหรือการรับรู้ข่าวสาร นอกจากเป็นกรสนับสนุนทัศนคติเดิม ที่มีอยู่แล้ว ยังเป็นการแสวงหาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์อื่น ๆ เช่น เพื่อให้มีความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อเป็น แนวทางในการแก้ปัญหา หรือเพื่อความบันเทิงด้วย

รัฐ กันภัย (2558) ให้นิยามของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารว่า เป็นการแลกเปลี่ยน อภิปราย ถ่ายทอดข่าวสาร บริบทต่าง ๆ ระหว่างสมาชิกในสังคม ซึ่งจะนำสู่การเป็นส่วนหนึ่งของ สังคมด้วยการรับรู้ข่าวสาร ซึ่งจะขึ้นอยู่กับบริบทในแต่ละสังคมนั้นด้วย การรับรู้ข่าวสารย่อมเป็นอิสระ หลากหลายรูปแบบมากกว่าสังคมเผด็จการ

เมธิยา ญาณจินดา (2558) ให้คำนิยามการรับรู้ข่าวสารเป็นกระบวนการแปลตีความต่อสิ่งเร้า หรือการรับข้อมูลผ่านอวัยวะรับสัมผัสต่าง ๆ ที่เข้าไปยังสมอง

สรุปว่ากระบวนการที่บุคคลเปิดรับต่อข้อมูลข่าวสารและตั้งใจทำความเข้าใจความหมาย ซึ่งจากวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการได้รับข้อมูลข่าวสารการส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จากสื่อประเภทต่าง ๆ ที่ใช้ในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์โครงการ ความคิดเห็นที่มีต่อการสื่อสารเนื้อหาสาระผ่านสื่อต่าง ๆ

4. ด้านทัศนคติผู้ปฏิบัติ

Ira (1970) กล่าวว่า ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายนั้นด้วย ไม่ใช่จะมีความรู้ความเข้าใจในการทำอย่างเดียวนั้น ทัศนคติจะทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุดอีกด้วย การถูกรอปรองด้วยความคิดว่า นโยบายที่ดีมีผลกับหน่วยงาน ซึ่งจะให้ผลประโยชน์ที่ดีมากนักยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับว่าการมีส่วนร่วม และการรับรู้ นโยบายตั้งแต่แรกของผู้ปฏิบัติงาน

Malcolm (1987) ได้อธิบายว่า การที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ชัดเจนจะมีทิศทางของทัศนคติ ความผูกพันที่ดีที่มีต่อนโยบาย จะประสบผลสำเร็จอีกด้วย ที่ดีที่จะกระทำให้การการบริหารจัดการนโยบายประสบผลสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติควรมีอิสระจากผู้บังคับบัญชาในการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน ทราบวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ของนโยบาย ผลดีและประโยชน์ต่อขององค์การ

กมลพร กัลยาณมิตร (2551) กล่าวว่าทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลต่อความเป็นด้วย ความรู้สึกผูกพันกับนโยบายที่ตนรับผิดชอบซึ่งพฤติกรรมนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในทางพฤติกรรมการทำงานของคน อาจจะได้รับผลกระทบต่อความสำเร็จของนโยบาย ค่านิยมการขัดแย้ง การไม่ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ อาจไปกระทบต่ออำนาจ ศักดิ์ศรี ผลประโยชน์ กล่าวคืออำนาจในมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว

สรุปว่าทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบายก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความผูกพันและเห็นด้วยกับนโยบายนั้น ๆ ซึ่งจากวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งถ้าคนทำไม่เห็นด้วยกับนโยบายและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ก็จะมีความเพิกเฉยละเลยหรือเลือกปฏิบัติเฉพาะในส่วนที่ไม่ขัดกับสิ่งที่ตนยึดถือ ผลประโยชน์ย่อมมีผลกระทบต่อการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การทำงานแบบมีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นในระดับครอบครัว โรงเรียน ชุมชน องค์กร แม้กระทั่งระดับประเทศถือว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ยินยอมปฏิบัติตามและรวมถึงตกลงยอมรับได้อย่างสมัครใจ เต็มใจและสบายใจ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ชุมชนเกิดการ พัฒนา ซึ่งปัจจัยหลักของกระบวนการพัฒนาชุมชน คือคนในชุมชนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะคนเป็น ศูนย์กลางหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน ชนบท ไปจนถึงระดับจังหวัด (ยุพาพร รุปรงาน, 2557)

2.2.1 ความหมายการมีส่วนร่วม

ถวิลวดี บุรีกุล (2557) ได้กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมที่นำมาประมวลไว้เป็น ระดับและได้ข้อสรุปว่าควรมีลำดับขั้นประกอบไปด้วย การให้ข้อมูล การเปิดรับความคิดเห็นของ ประชาชน โดยเป็นการเริ่มจากการสื่อสารทางเดียว ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลแต่เพียงอย่างเดียวไปจนถึง การสื่อสารสองทาง การเป็นที่ปรึกษาหารือ

อภิัญญา กังสนารักษ์ (2557) ได้นำเสนอกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า ชุมชน ต้องมีส่วนร่วมใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ การร่วมค้นหาปัญหาและ สาเหตุปัญหาในชุมชน 2) การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์วิธีการดำเนินงาน ทรัพยากร และแหล่งวิทยากรที่ใช้ในโครงการ 3) การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินโครงการทำ ประโยชน์ให้แก่โครงการ การช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน 4) การมีส่วนร่วมใน การประเมินผลโครงการ เพื่อให้รู้ว่าผลการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดหรือไม่ โดย สามารถประเมินผลเป็นระยะต่อเนื่องหรือประเมินภาพรวมในคราวเดียวกัน

Amstien (1969) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมโดยไม่มีบทบาทอะไร ย่อมไม่ได้ ผลของการมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพ ผู้เข้าร่วมจะต้องรู้จักใช้อำนาจและสามารถควบคุมกิจกรรม นั้นได้จึงจะทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

Berkley (1975) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามทุกคนเข้ามามี ส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเท่าที่จะสามารถกระทำได้

Williams (1976) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การที่ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติในการส่งเสริม ร่วมกันคิด รวมถึงการตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ ในการใช้ความรู้ความคิด และวิธีการที่ดีในการแก้ปัญหาด้วยตัวของประชาชน

Cohen & Uphoff (1980) การมีส่วนร่วม หมายถึง สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามี ส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร การมีส่วนร่วม เสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

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

Putti (1987) การมีส่วนร่วม หมายถึง พื้นฐานของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการมีลักษณะกว้าง ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้การมีส่วนร่วมขยายไปสู่การปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ

2.2.2 องค์ประกอบการมีส่วนร่วม

Pressman & Aaron (1979) ได้ทำการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่าแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบ Top – Down เนื่องจากการปฏิบัติมีโครงสร้างที่เป็นไปตามลำดับชั้น โดยประกอบด้วยหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ ที่ต้องร่วมมือกันในการทำนโยบายบรรลุผลสำเร็จ และได้สรุปถึงสาเหตุสำคัญของความล้มเหลวดังกล่าวว่าเกิดจากโครงสร้างที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนทฤษฎีที่เหมาะสม เช่นว่าในโครงการสร้างโรงงานซ่อมเครื่องบินและทำประตูเชื่อมเครื่องบินไปสู่ท่าอากาศยานที่ต้องอาศัยแรงงานที่ชำนาญและคุณภาพสูง แต่คนงานที่เข้ามาทำงานนั้นเป็นคนกลุ่มน้อยที่มีความรู้ไม่เพียงพอ จึงต้องมีการอบรมก่อนเข้าทำงานจึงทำให้โครงการล่าช้าและยังต้องเผชิญกับการต่อต้านจากฝ่ายการเมืองอีกด้วย และการศึกษาตามแบบของเพรสแมน และวิลด์ฟก็เพื่อหาสาเหตุของความล้มเหลวของนโยบายที่มีลักษณะ Top – Down นั้นเน้นที่การศึกษาในตัวนโยบายเป็นหลัก โดยได้พัฒนาตัวแบบสำหรับการศึกษากระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่มีความเชื่อพื้นฐานว่านโยบายแต่ละนโยบายย่อมสะท้อนให้เป็นเป้าหมาย (Goal) และแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย (Means) อยู่ในตัวแล้วดังนั้นการศึกษาของทั้งสองจึงเน้นไปวิเคราะห์ถึงปัญหาแล้วได้ผลลัพธ์มา 3 ตัวแปรดังนี้

ตัวแปรกลุ่มที่ 1 คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดนโยบายซึ่งประกอบด้วย ความเหมาะสมของกลุ่มประชากรในพื้นที่เป้าหมาย ลักษณะสังคมและความร่วมมือจากท้องถิ่น ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานที่สนับสนุนหรือผู้เกี่ยวข้อง

ตัวแปรกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มตัวแปรด้านความซับซ้อนในการประสานการปฏิบัติของหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วย ความสามารถในการประสานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถทำงานด้วยกันได้ ความซับซ้อนของกระบวนการตัดสินใจ ความขัดแย้งของเป้าหมายโครงการ และความไม่สอดคล้องกันของเป้าหมายหลักที่มีมากกว่า 1 เป้าหมาย ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความล่าช้าของงานที่เกิดขึ้น

ตัวแปรกลุ่มที่ 3 เป็นตัวแปรด้านความเชื่อมโยงของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติเข้าหาด้วยกันที่จะประกอบด้วย ความสามารถในการพัฒนาแนวทางที่ได้จากการศึกษาเรียนรู้และประสบการณ์เพื่อทำให้เกิดการแก้ไขปัญหา ความล้มเหลวของกระบวนการนโยบาย การขาดทฤษฎีที่เหมาะสม

สัญลักษณ์ เสี่ยงสัญลักษณ์ (2553) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมที่ดำเนินการอยู่โดยทั่วไปสามารถสรุปได้เป็น 5 รูปแบบ คือ

1. การรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องการได้รับการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของโครงการที่จะดำเนินการ รวมทั้งผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งนี้การได้รับแจ้งข่าวสารดังกล่าวจะต้องเป็นการแจ้งก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินโครงการ

2. การปรึกษาหารือ เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่มีการจัดการหาหรือระหว่างผู้ดำเนินการโครงการกับประชาชนที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบเพื่อที่จะรับฟังความคิดเห็นและตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติมหรือประกอบการจัดทำรายงานการศึกษาผลกระทบสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การปรึกษาหารือยังเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการกระจายข้อมูลข่าวสารไปยังประชาชนทั่วไปและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในโครงการและกิจกรรมมากขึ้นและเพื่อให้มีการให้ข้อเสนอแนะเพื่อประกอบทางเลือกในการตัดสินใจ

3. การประชุมรับฟังความคิดเห็น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนและฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรม และผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจในการทำโครงการหรือกิจกรรมนั้นได้ใช้เวทีสาธารณะในการทำความเข้าใจ และค้นหาเหตุผลที่จะดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในพื้นที่ที่นั้นหรือไม่ การประชุมรับฟังความคิดเห็นมีหลายรูปแบบ รูปแบบที่เราพบเห็นกันบ่อย ได้แก่

3.1 การประชุมในระดับชุมชน การประชุมลักษณะนี้จะต้องจัดขึ้นในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากโครงการโดยเจ้าของโครงการหรือกิจกรรมจะต้องส่งตัวแทนเข้าร่วมเพื่ออธิบายให้ที่ประชุมทราบลักษณะโครงการและผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและตอบข้อซักถามการประชุมในระดับนี้อาจต้องจัดในระดับที่กว้างขึ้นเพื่อรวมหลาย ๆ ชุมชนในคราวเดียวกัน ในกรณีที่มีชุมชนได้รับผลกระทบ

3.2 การประชุมรับฟังความคิดเห็นในเชิงวิชาการ สำหรับโครงการที่มีข้อโต้แย้งในเชิงวิชาการ จำเป็นจะต้องมีการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นในเชิงวิชาการโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาจากภายนอกมาช่วยอธิบายซักถามละให้ความเห็นต่อโครงการ การประชุมอาจจะจัดในที่สาธารณะทั่วไปผลการประชุมจะต้องนำเสนอต่อสาธารณะ และผู้เข้าร่วมประชุมต้องได้รับทราบผลดังกล่าวด้วย

4. การประชาพิจารณ์ เป็นขั้นตอนการประชุมที่มีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจนมากขึ้น เป็นเวทีในการเสนอข้อมูลอย่างเปิดเผยไม่มีการปิดบัง ทั้งฝ่ายเจ้าของโครงการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากโครงการ การประชุมและคณะกรรมการจัดการประชุมต้องมีองค์ประกอบของผู้เข้าร่วมที่เป็นที่ยอมรับมีหลักเกณฑ์และประเด็นในการพิจารณาที่ชัดเจนและแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบทั่วกัน ซึ่งอาจมาจากการร่วมกันกำหนดขึ้นทั้งนี้รูปแบบการประชุมไม่ควรจะเป็นทางการมากนัก และไม่

เกี่ยวข้องกับนัยของกฎหมายที่จะต้องมีการชี้ขาดเหมือนการตัดสินใจในทางกฎหมาย การจัดประชุมจึงอาจจัดในหลายวันและไม่จำเป็นว่าจะต้องจัดเพียงครั้งเดียวหรือสถานที่เดียวตลอดไป

การร่วมในการตัดสินใจ เป็นเป้าสูงสุดของการมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งในทางปฏิบัติที่จะให้ประชาชนตัดสินใจต่อประเด็นปัญหานั้น ๆ ไม่สามารถดำเนินการให้เกิดขึ้นได้ง่าย อาจดำเนินการให้ประชาชนได้รับผลกระทบ เลือกตัวแทนของตนไปนั่งในคณะกรรมการใดคณะหนึ่งที่มีอำนาจตัดสินใจ รวมทั้งได้รับเลือกในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กรการทำหน้าที่เป็นผู้แทนของประชาชนพื้นที่ซึ่งประชาชนจะได้มีบทบาท ชี้นำการตัดสินใจได้เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของคณะกรรมการพิเศษนั้น ๆ ว่าจะมีการวางน้ำหนักของประชาชนไว้เพียงใด

5. การใช้กลไกทางกฎหมาย รูปแบบนี้ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยตรงในเชิงของการป้องกันแก้ไขเป็นลักษณะของการเรียกร้องป้องกันสิทธิของตนเองอันเนื่องมาจากการไม่ได้รับความเป็นธรรมและเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ที่ตนเองคิดว่าควรได้รับ

สรวิชัย ทิพรัตนเดช (2555) ได้กล่าวถึงลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคคลนั้นเกิดจากพื้นฐาน 4 ประการคือ

1. เป็นบุคคลที่จะต้องมีความสามารถที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เช่น จะต้องมีความสามารถในการค้นหาความต้องการ การวางแผนบริหารจัดการ การบริการองค์กรตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2. เป็นบุคคลที่พร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม กล่าวคือ ผู้นั้นจะต้องมีสภาพทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและกายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมได้

3. เป็นบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความเต็มใจที่จะสมัครใจที่จะเล็งเห็นผลประโยชน์ของการเข้าร่วม จะต้องไม่เป็นการบังคับผลักดันให้เข้าร่วมโดยที่ตนเองไม่มีความประสงค์

4. เป็นบุคคลที่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือเป็นผู้ที่มีโอกาสเข้าร่วม ซึ่งถือว่าเป็นการกระจายอำนาจให้บุคคลอื่นในการตัดสินใจและกำหนดกิจกรรมที่ตนเองต้องการในระดับที่เหมาะสม บุคคลจะต้องมีโอกาสและมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการตัวเอง

พิภพ กิตติกาศ (2554) เสนอว่าปัจจัยพื้นฐานในการระดมการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ

1. ปัจจัยของสิ่งจูงใจ จากสภาพความเป็นจริงชาวบ้านที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ทั้งในแง่การร่วมแรง ร่วมทรัพยากร หรืออื่น ๆ นั้น มีเหตุผลอยู่ 2 ประการคือ ประการแรก การมองเห็นว่าตนจะได้รับประโยชน์ตอบแทนในสิ่งที่ตนทำไป ซึ่งถือเป็นเรื่องการกระตุ้นให้เกิดมีสิ่งจูงใจ ประการที่สอง การได้รับคำบอกกล่าวหรือคำชักชวนจากเพื่อนบ้านให้เข้าร่วมโดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวนำ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องของการก่อให้เกิดมีสิ่งจูงใจ

2. ปัจจัยโครงสร้างของช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม แม้ว่าชาวชนบทเป็นจำนวนมากจะเป็นประโยชน์ของการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาแต่ก็อาจเข้าร่วมกิจกรรมได้ เนื่องจากเห็นช่องทางของการเข้ามามีส่วนร่วม หรือเข้าร่วมแล้วไม่ได้รับดังที่คาดคิดเอาไว้เนื่องจากการมีส่วนร่วมมิได้จัดรูปแบบความสัมพันธ์ที่เหมาะสม เช่น ภาวะผู้นำ ลักษณะการทำงาน กฎระเบียบแบบแผน เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยพื้นฐานทางโครงสร้างของช่องทางการเข้ามามีส่วนร่วมจึงในลักษณะ 1) เปิดโอกาสให้ทุกคนและทุกกลุ่มในชุมชนมีโอกาสเข้าร่วมในการพัฒนารูปแบบใด รูปแบบหนึ่งโดยการเข้าร่วมอาจอยู่ในรูปของการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยมีตัวแทน 2) ควรมีกำหนดเวลาที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถกำหนดเงื่อนไขของตนเองได้ 3) การกำหนดลักษณะกิจกรรมที่แน่นอน

3. ปัจจัยอำนาจในการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม โดยปกติที่ผ่านมาในกิจกรรมหนึ่งๆ แม้ว่าประชาชนจะเห็นด้วยและมีโอกาสเข้าร่วม แต่ไม่อาจกำหนดเป้าหมาย วิธีการ หรือผลประโยชน์ของกิจกรรม เพราะสิ่งเหล่านี้เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้กระทำ

ปรัชญา เวสารัชช์ (2558) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชนบท ประกอบด้วย ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และความปลอดภัย ปัจจัยผลักดันจากบุคคลผู้อื่น โดยเฉพาะผู้นำ เช่น กำนันผู้ใหญ่บ้าน ปัจจัยที่เป็นรางวัลตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนแรงงาน เงินปันผลจากสหกรณ์ออมทรัพย์ และปัจจัยภายใต้ตัวบุคคล ได้แก่ ความคาดหวังให้ประโยชน์ส่วนร่วม ความรู้สึกเกรงใจไม่กล้าถูกปฏิเสธเมื่อถูกชักชวน หรือความรู้สึกเป็นพันธะที่ต้องเข้าร่วมเพื่อให้เกิดความสามัคคี

ส่วน พัทยา สายหู (2534) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ได้รับดำเนินการอยู่ในชุมชน ซึ่งความสำเร็จของโครงการพัฒนาชุมชนอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ปัจจัยที่มีลักษณะของโครงการ เช่น เป็นโครงการที่ประชาชนต้องการ ปัจจัยที่มีลักษณะของชาวบ้านเอง เช่น ขยันขันแข็ง สามัคคี มีผู้นำดี ปัจจัยที่มาจากราชการ เช่น ถือเป็นโครงการสำคัญ มีงบประมาณเหลือเพียงพอมีเจ้าหน้าที่วิชาการสนับสนุน และปัจจัยเป็นส่วนประกอบ เช่น การคมนาคมสะดวก วัสดุพร้อม เศรษฐกิจของหมู่บ้านไม่ฝืดเคือง

2.2.3 กระบวนการมีส่วนร่วม

กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนคือ การที่ประชาชนได้เข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของการมีส่วนร่วม กระบวนการมีส่วนร่วมคือ การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วม ในการจัดสรรผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล (Szentendre, อ้างถึงใน สถาบันพระปกเกล้า, 2545) นอกจากนี้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน มีนักวิชาการที่ได้ทำการวิจัย ได้ให้ความหมายไว้ตามประเด็นสำคัญต่าง ๆ เช่น

ถวิลวดี บุรีกุล (2543) ได้กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วม ในการวิจัยเรื่องประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม และได้ข้อสรุปกระบวนการมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วย การให้ข้อมูล

การเปิดรับความคิดเห็นของประชาชน การปรึกษาหารือ การวางแผนร่วมกัน การร่วมปฏิบัติและการควบคุมติดตามโดยประชาชน โดยเป็นการเริ่มจากการสื่อสารทางเดียว ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลแต่เพียงอย่างเดียวไปจนถึงสื่อสารสองทางที่เป็นการปรึกษาหารือ ร่วมคิด ร่วมวางแผน และเมื่อสื่อสารกันเข้าใจตรงกันแล้ว จึงเป็นการร่วมทำ และในที่สุดเป็นการร่วมติดตามควบคุม ซึ่งนับเป็นขั้นตอนของการมีส่วนร่วมสูงสุด

WHO & UNICEF (1978, p. 41) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน ในฐานะที่เป็นกระบวนการในการพัฒนาว่า คือ การเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีพลังของประชาชน ในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคม จัดทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็นการปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ การมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Participation) เป็นแนวคิดที่พยายามนำเอาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่มีความแตกต่างกันมาร่วมกันแก้ไขปัญหาและทำการตัดสินใจ (Talbot & Verrinder, 2005 cited in Aref, 2010) การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นส่วนสร้างระบบประชาธิปไตยและเป็นกระบวนการให้คนในชุมชนเข้ามาเกี่ยวข้อง ร่วมรับผิดชอบในการพัฒนา ร่วมแบ่งปันผลประโยชน์จากการพัฒนาชุมชน และเพิ่มอำนาจการตัดสินใจ (Levi & Litwin, 1986) การมีส่วนร่วมของชุมชนเสมือนเป็นกระบวนการของคนในท้องถิ่นที่มีปากมีเสียงและมีทางเลือกในการมีส่วนร่วมในประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ (Aref, 2011) การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นกลไกหนึ่งในการเสริมอำนาจให้กับคนในชุมชน ให้คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การเพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นวิธีหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพของชุมชนในการแก้ไขปัญหา (Lasker, 2001 cited in Aref, 2010)

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980) เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้นประการแรกสุด คือ การกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ จากนั้นเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

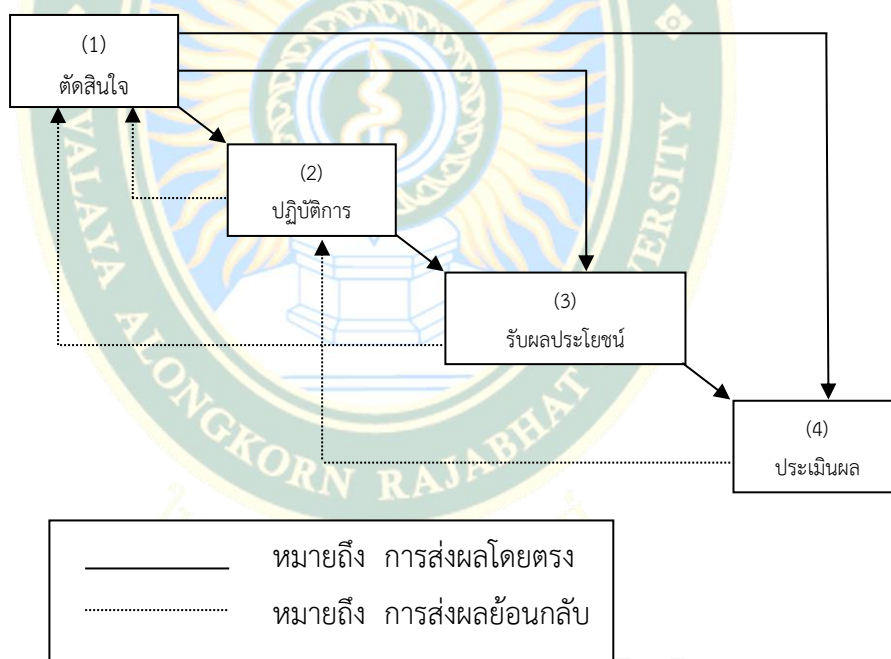
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานตามโครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์โดยวิธีใด เช่น การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึง

การกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม ผลประโยชน์ของโครงการนี้ รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลในสังคม

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มได้

รูปแบบของการมีส่วนร่วมของประชาชนที่โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980) เสนอไว้สรุปได้ดังภาพที่ 2 ที่แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในขั้นการตัดสินใจมีความสำคัญมาก สาเหตุว่าการตัดสินใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติการและการปฏิบัติการจึงมีผลต่อไปยังการรับผลประโยชน์และการประเมินผลในขณะเดียวกัน เพราะฉะนั้นการตัดสินใจ จะมีผลโดยตรงต่อการรับผลประโยชน์และการประเมินผลด้วย



ภาพที่ 2 รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวคิดของ Cohen & Uphoff

ระดับการมีส่วนร่วมและผลกระทบจากสาธารณชนจะเพิ่มขึ้นตามระดับการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น ความแข็งแกร่งของชุมชนจะเพิ่มขึ้นตามระดับการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้นของสาธารณชนเช่นกัน การมีส่วนร่วมของสาธารณชนทั้ง 5 ระดับ ได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสาร (Informing) การปรึกษาหารือ (Consultation) การเข้ามามีบทบาท (Involvement) การสร้างความร่วมมือ (Collaboration) การให้อำนาจ (Empowerment) (International Association for Public Participation, 2013)

ในทัศนะของ Simmons คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวได้ด้วยการนำเสนอผลิตภัณฑ์ และวัฒนธรรมสู่นักท่องเที่ยว (Simmons, 1994 cited in Kennett-Hensel, 2010) และในทัศนะของ Lacy และคณะ กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวสามารถเป็นแรงสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ความรู้และทักษะ และเป็นการสร้าง ความภาคภูมิใจในมรดกท้องถิ่น (Lacy et al., 2002 cited in Aref, 2010; Aref, 2011)

โกวิท พวงงาม (2545) ได้สรุปการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา มี 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของแต่ละท้องถิ่น กล่าวคือ ถ้าหากชาวชนบทยังไม่สามารถทราบถึงปัญหาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา ในท้องถิ่นของตนเป็นอย่างดีแล้ว การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาของท้องถิ่นย่อมไร้ประโยชน์ เพราะชาวชนบทจะไม่เข้าใจและมองไม่เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานเหล่านั้น

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เพราะการวางแผนดำเนินงานเป็นขั้นตอน ที่จะช่วยให้ชาวชนบทรู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการนำเอาปัจจัยข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน

3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน แม้ชาวชนบทส่วนใหญ่จะมีฐานะยากจน แต่ก็มีแรงงานของตนเองที่สามารถใช้เข้าร่วมได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงาน จะทำให้ชาวชนบทสามารถคิดต้นทุนดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ทำให้ได้เรียนรู้การดำเนิน กิจกรรมอย่างใกล้ชิด

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ถ้าหากการติดตามงานและประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้วชาวชนบทย่อมจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำ ไปนั้นได้รับผลดีได้รับประโยชน์หรือไม่อย่างไร การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันในโอกาสต่อไป จึงอาจจะประสบความยากลำบาก

นอกจากนี้ สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการพัฒนา 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในชุมชนตลอดจน กำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ

ขั้นที่ 2 ขั้นมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการ กำหนด นโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจน กำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่ใช้

ขั้นที่ 3 ขั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วม ในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหารงาน ประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ขั้นที่ 4 ขั้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนาหรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนา ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

ขั้นที่ 5 ขั้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่า การพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

สรุปการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ ต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งการตัดสินใจ ตั้งแต่การริเริ่ม การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ ร่วมในการดำเนินการร่วมในผลประโยชน์ และร่วมในการติดตามประเมินผล

2.2.4 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชนก่อให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ คือ 1) เพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ กระบวนการปรึกษาหารือกับสาธารณชนเพื่อความชัดเจนของวัตถุประสงค์ และความต้องการของโครงการหรือนโยบายนั้น กระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนทำให้เกิดการพิจารณาถึงทางเลือกใหม่แทนวิธีการที่เคยใช้กันมาในอดีต 2) ลดค่าใช้จ่ายในการสูญเสียเวลา การมีส่วนร่วมของประชาชนมาตั้งแต่ต้น สามารถที่จะลดความล่าช้าและลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งของประชาชนได้ การมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถเกิดผลในการยอมรับอย่างสูงต่อการตัดสินใจโดยกลุ่ม วิธีการนี้จะช่วยลดการขัดแย้งระหว่างการนำไปปฏิบัติ ทำให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งโดยทั่วไปมักจะแพงกว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดทำหรือดำเนินการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระยะต้น 3) การสร้างฉันทามติ โครงการมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถที่จะสร้างข้อตกลงและการยอมรับระหว่างกลุ่ม ทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างคู่กรณี ลดความขัดแย้งทางการเมืองและก่อให้เกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจของรัฐ 4) ความสำเร็จและผลในการตัดสินใจทำให้คนเรามีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของการตัดสินใจนั้น และครั้งหนึ่งเมื่อได้ร่วมตัดสินใจแล้วเขาก็ยอมต้องการที่จะเห็นสิ่งนั้นนำไปปฏิบัติ ไม่เพียงแต่จะมีความสนับสนุนทางการเมืองต่อการนำไปปฏิบัติแต่กลุ่มและปัจเจกชนอาจจะรู้สึกกระตือรือร้นในการที่จะช่วยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ 5) ความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม โดยทั่วไปแล้วการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นวิถีทางที่จะนำไปสู่ความชอบธรรมและการดำรงอยู่ของความชอบธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการตัดสินใจก่อให้เกิดความขัดแย้งก็จะต้องใช้กระบวนการตัดสินใจซึ่งโปร่งใสและน่าเชื่อถือต่อสาธารณชนและซึ่งให้สาธารณชนมีส่วนร่วมโครงการมีส่วนร่วมของประชาชนยังก่อให้เกิดความเข้าใจถึงเหตุผลที่นำไปสู่การตัดสินใจนั้น ๆ (พรชนก พลเดช, 2547)

สำนักงานมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2548) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ย่อมก่อให้เกิดการพึ่งตนเองได้ในที่สุด เนื่องจากเกิดการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา และสร้างความเจริญให้กับชุมชนหรือหมู่บ้านของตน ผ่านกิจกรรมกระบวนการทำงานตามโครงการ

2. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นการสะท้อนถึงความจริงใจของรัฐที่มีต่อการสนับสนุนให้ประชาชนมีเสรีภาพในการตัดสินใจและกำหนดชะตากรรมของท้องถิ่นตนเอง

3. เป็นช่องทางสะท้อนปัญหาความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่นได้ถูกต้องตรงประเด็น

4. เป็นการสร้างฉันทามติร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจ เนื่องจากเป็นการสร้างข้อตกลงที่จะเกิดการยอมรับร่วมกันภายในกลุ่ม

5. เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคล เพราะในกระบวนการมีส่วนร่วมย่อมจะต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และข้อคิดเห็นระหว่างกัน ดังนั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นเสมือนเวทีในการเรียนรู้ที่มีประโยชน์อย่างมาก

6. เป็นการสนับสนุนการพัฒนาความรักท้องถิ่น และความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นในพฤติกรรมของประชาชนในท้องถิ่น

7. ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน อันเนื่องมาจากโครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นในหมู่บ้าน และจะช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการดูแลรักษา

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการพัฒนาความรักท้องถิ่นและความรับผิดชอบต่อสังคม ให้เกิดขึ้นในพฤติกรรมของประชาชนในท้องถิ่น เพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจลดค่าใช้จ่าย และการสูญเสียเวลา ลดความขัดแย้ง นำไปสู่ความชอบธรรม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของการตัดสินใจนั้น และเกิดการพัฒนาและมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) หมายถึง สังคมที่มีสัดส่วนของประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) จากโครงสร้างประชากรโลกและของประเทศต่าง ๆ กำลังเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่มีอายุสูงขึ้น ผลสืบเนื่องมาจากอัตราการเกิดของประชากรทั่วโลกได้ลดต่ำลง ในขณะที่ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น การสูงวัยของประชากรย่อมมีผลอย่างมากต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละประเทศ ในปี 2558 ประชากรโลกมีจำนวน 7,349 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปประมาณ 901 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 12 ของประชากรโลกทั้งหมด นับได้ว่าประชากรรวมทั้งโลกได้เข้าเกณฑ์ที่เรียกได้ว่าเป็น “สังคมสูงวัย” ในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนปี 2558 มีประชากรรวมทั้งหมด 630 ล้านคน

มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปอยู่ประมาณ 59 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 9 ของประชากรทั้งหมด ประเทศอาเซียนที่เข้าเกณฑ์เป็นสังคมสูงวัยแล้ว 3 ประเทศ คือ ประเทศสิงคโปร์ มีผู้สูงอายุร้อยละ 18 ประเทศไทย มีผู้สูงอายุร้อยละ 16 และประเทศเวียดนาม มีผู้สูงอายุร้อยละ 10 (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2560)

นอกจากนี้ ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ เผยผลสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560 ว่าผู้สูงอายุหรือผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยในปี 2537 คิดเป็นร้อยละ 6.8 ของประชากรทั้งประเทศ และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 16.7 ในปี 2560 ซึ่งใกล้เข้าสู่สังคมผู้สูงวัยอย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คาดการณ์ว่าปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงอายุแบบสมบูรณ์คือ มีประชากรมีอายุ 60 ปีขึ้นไปร้อยละ 20 และในปี พ.ศ. 2579 จะเข้าสู่สังคมสูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) คือ มีประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปร้อยละ 30 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

“ผู้สูงอายุ” (Elderly person) เป็นภาวะสภาพของบุคคลอายุกว่า 60 ปี ที่มีความเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจไปในทางที่แย่งเสื่อมสภาพ เจ็บป่วย บกพร่องทางร่างกาย ความยาวนานของระยะสุดท้ายของชีวิตในการเป็นผู้สูงอายุของแต่ละคนต่างกัน ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยประกอบ หากมีการเตรียมพร้อม เตรียมใจตั้งแต่แรกเริ่มก็จะทำให้สามารถปรับบทบาทหน้าที่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม กรมประชาสงเคราะห์ (2529) ได้ให้ความหมายผู้สูงอายุ คือ การพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระยะสุดท้ายของช่วงชีวิตตามอายุมนุษย์ เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึงวินาทีสุดท้ายของชีวิตสิ่งนั้น

Heek (2001) แบ่งประเภทผู้สูงอายุไว้ 4 ประเภท คือ ประเภทที่หนึ่งสูงอายุตามวัย คือ สูงอายุตามปีปฏิทิน โดยนับจากปีที่เกิดเป็นต้นไป ประเภทที่สอง สูงอายุตามสภาพร่างกาย คือ พิจารณาจากประสิทธิภาพในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายที่เสื่อมโทรมต่างกันของแต่ละบุคคล ประเภทที่สาม สูงอายุตามสภาพจิตใจ การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ การรับรู้ ความจำ สติปัญญา และบุคลิกภาพ ประเภทที่สี่ การสูงอายุตามสภาพสังคม ซึ่งปกติจะกำหนดให้บุคคลวัย 60 ปี คือผู้สูงอายุ แต่องค์การอนามัยโลกได้แบ่งเกณฑ์อายุไว้ 3 ระดับคือ ผู้สูงอายุจะมีอายุระหว่าง 60-74 ปี คนชราจะมีอายุระหว่าง 75-90 ปี และคนชราจะมีอายุระหว่าง 90 ปีขึ้นไป แต่ก็ยังไม่เป็นที่สรุปกันอย่างแน่ชัดว่าการจัดประเภทดังกล่าว มีความเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งก็มีนักวิชาการบางท่านแบ่งผู้สูงอายุออกเป็น 3 กลุ่มอีกคือ กลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองได้ดี กลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองได้บ้าง และกลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้เลย

บังอร ธรรมศิริ (2550) กล่าวว่าความต้องการของผู้สูงอายุแต่ละคนอาจแตกต่างกัน ดังนั้น ควรทำความเข้าใจพื้นฐานชีวิตของผู้สูงอายุที่อยู่ในความดูแลของตน ซึ่งสิ่งที่จะมีบทบาทสำคัญนี้คือครอบครัวของผู้สูงอายุ โดยทั่วไปความต้องการของผู้สูงอายุจะมีความคล้ายคลึงกัน เช่น ความต้องการ

พื้นฐานด้านร่างกายทั่วไป ด้านจิตใจ ผู้สูงอายุต้องการความรัก การดูแลเอาใจใส่ การเข้าใจ การเห็นอกเห็นใจ การพบปะเพื่อนฝูง การร่วมกิจกรรมทางศาสนา ด้านเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุจำเป็นต้องใช้เงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายตนเอง ช่วยเหลือกิจกรรมทางสังคม

สุทธิผล บุญผดุง (2555) กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงในวัยสูงอายุใน 3 ด้าน คือ

1. การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายของผู้สูงอายุขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางพันธุกรรม โภชนาการ การออกกำลังกาย สภาพแวดล้อมและการพักผ่อนที่เปลี่ยนแปลงในช่วงสุดท้ายของชีวิตจะไปในทางที่เสื่อมมากกว่า

2. การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ มักมีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและสังคมด้วย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ ปัญหาการออกจากงาน การสูญเสียอำนาจ ทั้งหมดจะก่อให้เกิดความเครียดหากไม่สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้ การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมนั้นเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของระบบส่วนกลาง การหลงลืม การสับสน การอแง ซึ้น้อยใจ อารมณ์ฉุนเฉียว สิ้นหวังและการรู้สึกหดหู่ที่เห็นเพื่อนรุ่นเดียวกันล้มหายตายจากกันไป

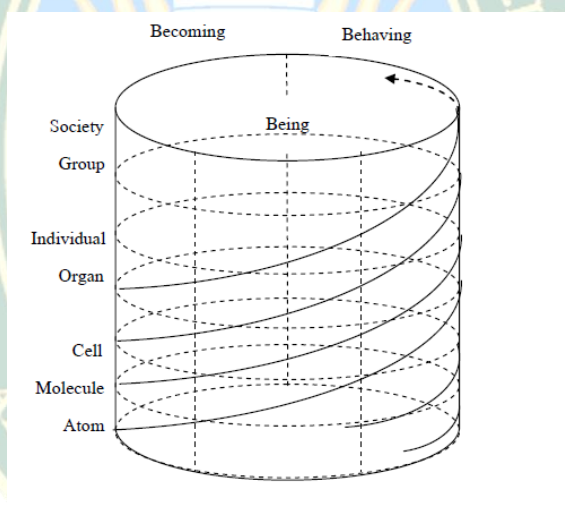
3. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้ผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงอารมณ์ที่แสดงออกมามากมายคล้ายคลึงกัน อาทิเช่น การสนใจแต่ตัวเอง แง่อน ในน้อย ทิฐิสูง ความรู้สึกไวต่อคำพูด การแสดงออกโดยการเงี้ยวเฉย สนใจแต่คนที่ตามใจตัวเอง เอาแต่ใจ ชอบเปรียบเทียบ การกังวลและขาดคุณค่าในตัวเอง

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2559) อธิบายถึงกระบวนการภาวะผู้สูงอายุ หมายถึงขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงของภาวะที่สูงอายุขึ้นที่เกิดอย่างสม่ำเสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้รวมทั้งร่างกายและสรีระทางจิตใจและสังคมที่ไม่อาจเลี่ยงได้ ซึ่งกระบวนการสูงอายุทางสรีระวิทยานี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้เห็นทางร่างกาย การเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาของอวัยวะต่าง ๆ ซึ่งจากผลการสำรวจสุขภาพผู้สูงอายุในประเทศไทยพบว่า ปัญหาหลักคือปัญหาสุขภาพกาย และสุขภาพจิตใจ และพบว่าผู้สูงอายุที่มีกิจกรรมทำอย่างสม่ำเสมอจะมีบุคลิกที่ดีและมีสุขภาพจิตใจที่ดีเยี่ยม พึงพอใจในชีวิต และปรับตัวได้ดีกว่าผู้ที่ปราศจากกิจกรรม และในภาวะถดถอยจะหมายถึงการลดกิจกรรม ลดการเข้าสังคมอีกด้วย โดยสรุปแล้วความต้องการและการตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุนับเป็นการดูแลผู้สูงอายุขั้นพื้นฐาน เพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุมีความสุขและมีกำลังใจ ไม่ท้อแท้ต่อการดำเนินชีวิตที่สำคัญช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุรู้สึกไม่โดดเดี่ยวกับการใช้ชีวิตที่เป็นอยู่ต่อไป

เกรียงศักดิ์ ชื่อเลื่อม (2552) อธิบายถึงบุคลิกภาพและการปรับตัวของผู้สูงอายุไว้ 8 ประเภทคือ 1) Reorganizer เป็นพวกชอบหากิจกรรมใหม่ ๆ ทำเพื่อทดแทนกิจกรรมที่เสียไป 2) Focusable เป็นพวกช่างเลือกในการทำกิจกรรม เช่นหยุดทำกิจกรรมบางอย่างและไปจู้จี้กับการทำกิจกรรมใหม่ 3) Disengaged เป็นพวกดึงตัวเองออกมาจากบทบาทความรับผิดชอบที่มีอยู่ 4) Holding – on เป็นพวกชอบใกล้ชิดคนวัยกลางคน 5) Constricted เป็นพวกพยายามปิดตัวเอง

จากโลกภายนอก 6) Succorance seeking เป็นพวกพอใจในชีวิตตัวเอง และชอบให้มีคนมาดูแลใส่ใจ
7) Apathetic เป็นพวกหมดหวังในชีวิต ไม่เปลี่ยนแปลงความคิดที่ทำร้ายตัวเอง 8) Disorganized เป็นพวกกิจกรรมน้อยและสภาพจิตไม่ปกติ

ปราโมทย์ ประสาทกุล (2556) กล่าวว่า มีนักทฤษฎีหลายท่านที่ได้พิจารณากระบวนการแก่ของบุคคลว่า เป็นกระบวนการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ทั้งแนวนอนและแนวตั้ง โดยแนวตั้งจะกล่าวถึงร่างกายของบุคคล อาทิเช่น โมเลกุล เซลล์ บุคคล กลุ่มและสังคม ในส่วนแนวนอนพิจารณาถึงคุณลักษณะ 3 ประการ คือ ความเป็นอยู่ (Being) พฤติกรรม (Behaving) และการกลายมาเป็น (Becoming) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงการเชื่อมโยงกันของร่างกายของมนุษย์ทั้งแนวตั้งและแนวนอน

องค์การสหประชาชาติได้กำหนดรายละเอียดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ในแต่ละด้านต่อไปนี้

1. ด้านความมีอิสรภาพของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 1) ผู้สูงอายุควรได้รับการสนับสนุนรายได้จากครอบครัวเพื่อให้สามารถเข้าถึงปัจจัย 4 และการดูแลสุขภาพ 2) ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการหาเลี้ยงชีพและเบี้ยเลี้ยง 3) ผู้สูงอายุควรได้รับสามารถตัดสินใจในการเลือกเกษียณอายุด้วยตนเอง 4) ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติม 5) ผู้สูงอายุควรได้อยู่ในสถานที่ที่ปลอดภัยและเหมาะสมต่อร่างกาย 6) ผู้สูงอายุควรได้รับเสรีภาพในการเลือกที่พักอาศัย
2. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 1) ผู้สูงอายุจะได้รับความเป็นอยู่ที่ดีจากการมีส่วนร่วมในสังคม 2) ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการเข้าร่วมการบริการสังคมส่วนรวมที่เหมาะสมแก่ความสามารถของตัวเอง 3) ผู้สูงอายุควรมีโอกาสในการสร้างเครือข่ายกับสมาคมผู้สูงอายุด้วยกัน

- 4) ผู้สูงอายุควรได้รับการช่วยเหลือจากครอบครัว และชุมชนของตนเองตามคุณค่าทางวัฒนธรรม
 5) ผู้สูงอายุควรได้รับการช่วยเหลือด้านบริการทางสังคม

ตารางที่ 1 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและการตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ

ความต้องการของผู้สูงอายุ	การตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ
1. ทางด้านร่างกาย 1.1 การมีอาหารกิน การพักผ่อน นอนหลับ 1.2 การมีที่อยู่ปลอดภัย 1.3 การมีเสื้อผ้าใส่ 1.4 การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	1. ทางด้านร่างกาย 1.1 การดูแลเอาใจใส่ด้านอาหารกิน การดูแลให้พักผ่อนนอนหลับ 1.2 การจัดที่อยู่ให้เหมาะสมปลอดภัย 1.3 การจัดหาเสื้อผ้าให้ใส่เหมาะสมแก่ฤดูกาล 1.4 การพาไปหาหมอเมื่อเจ็บป่วย
2. ทางด้านจิตใจ 2.1 การดูแลเอาใจใส่ 2.2 การยอมรับนับถือ 2.3 การเห็นอกเห็นใจและให้อภัย	2. ทางด้านจิตใจ 2.1 การพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ ให้ความรัก 2.2 การให้ความเคารพ ยกย่อง 2.3 การแสดงออกถึงความเข้าใจและเอื้ออาทร
3. ทางด้านสังคม การมีกิจกรรมทางสังคม	3. ทางด้านสังคม การพาผู้สูงอายุไปทำกิจกรรมร่วมในครอบครัว สังคม
4. ทางด้านเศรษฐกิจ ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ	2 4. ทางด้านเศรษฐกิจ ดูแลเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ

สรุป ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี เป็นต้นไป และมีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายของผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจมักมีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและสังคมด้วย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ ความเครียด ผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของระบบส่วนกลาง การหลงลืม อารมณ์ฉุนเฉียว ลึนหวัง

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ

การส่งเสริมสนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพในท้องถิ่นเพื่อความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริม สร้างความเข้าใจ สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อ

การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนที่ประกอบอาชีพเดียวกันในชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2549) กำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทด้านการพัฒนาส่งเสริมอาชีพ แก้ไขปัญหา ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยมีแนวทางการดำเนินงานคือ ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ขยายโอกาส

2.4.1 หลักการของการส่งเสริมอาชีพ

กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น (ออนไลน์) ให้หลักการของการส่งเสริมอาชีพ คือ การพัฒนาฝีมือ สร้างงาน สร้างอาชีพ โดยให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางสายกลาง ไม่ประมาท คำนึงถึงหลักพอประมาณ ความมีเหตุผล รู้เท่าทัน เข้าใจ การเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน ภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพด้วยความรอบคอบในการประกอบอาชีพ วิธีการดำเนินชีวิตที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน มีรายได้ พึ่งตนเองได้และมีกำลังที่สนับสนุนแบ่งปันส่งเสริมคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมของประชาชนในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคมอย่างมีความสุข

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) กล่าวว่า การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุควรมีความยืดหยุ่น ยืดหลักความสมัครใจ โดยมีมาตรการจูงใจและลดอุปสรรคต่อการจ้าง รวมทั้งการสนับสนุนทั้งด้านกฎระเบียบ กลไกจัดการ ตลอดจนมีนโยบายบำเหน็จบำนาญและการออมที่ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ จึงมีคำกล่าวที่ว่า ‘ผู้สูงอายุควรทำงาน’ โดยจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่สัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเพิ่มขึ้นจาก 4 ล้านคน หรือร้อยละ 6.8 ของประชากร ในปี 2537 เพิ่มขึ้นเป็น 10 ล้านคน หรือร้อยละ 14.9 ในปี 2557 และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็น 20.5 ล้านคน หรือมีสัดส่วนถึงร้อยละ 32.1 ในปี 2583 ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ

1) ภาวะพึ่งพิงที่เพิ่มสูงขึ้น โดยมีอัตราพึ่งพิงเพิ่มจากร้อยละ 19.7 ในปี 2553 เพิ่มขึ้นร้อยละ 58.3 หรือในอีกด้านหนึ่งมีอัตราการเกื้อหนุนลดลง คือ มีวัยแรงงานดูแลลดลงจาก 5.8 คนต่อผู้สูงอายุ 1 คน เหลือเพียง 1.7 คนในปี 2583 ทำให้วัยแรงงานไม่สามารถเกื้อหนุนได้เพียงพอ การศึกษาบัญชีกระแสการโอนประชาชาติ (National Transfer Accounts: NTA) พบว่าการเพิ่มของสัดส่วนผู้สูงอายุจะทำให้การขาดดุลงบรายได้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการเกินดุลงบรายได้ของวัยทำงานไม่เพียงพอที่จะชดเชยการขาดดุลงบรายได้ของกลุ่มผู้สูงอายุและจำเป็นต้องอาศัยการชดเชยการโอนจากภาครัฐหรือจากทรัพย์สินมากขึ้น

2) ภาระการคลังจากความต้องการสวัสดิการสังคมที่เพิ่มสูงขึ้น อาทิ ค่าใช้จ่ายในการบริการทางสุขภาพ เงินอุดหนุนชราภาพ และเงินบำเหน็จบำนาญต่าง ๆ ผลการประมาณการงบประมาณรายจ่ายสวัสดิการผู้สูงอายุของสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย (2555) คาดว่ารายจ่ายสวัสดิการผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นถึง ๔๖๔,๐๐๐ ล้านบาทในปีงบประมาณ 2564 โดยอัตราการเพิ่มของรายจ่ายจะสูงกว่ารายได้ ซึ่งหมายถึงรัฐต้องกันเงินงบประมาณในสัดส่วนที่มากขึ้น เพื่อมาเป็นรายจ่ายเพื่อผู้สูงอายุในการสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานให้กับผู้สูงอายุ

3) การขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรทำให้วัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง ผลการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ร่วมกับสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ปี 2555 คาดว่าในปี 2565 มีอุปทานแรงงาน 42.5 ล้านคน แต่มีความต้องการแรงงาน 48.9 ล้านคน ทำให้ขาดแคลนแรงงานกว่า 6 ล้านคน ขณะที่การพึ่งพิงแรงงานเพื่อนบ้านจะมีข้อจำกัดเพิ่มขึ้น เนื่องจากประเทศเหล่านั้นมีความต้องการแรงงานมากขึ้นจากการพัฒนาประเทศ รวมทั้งจำนวนแรงงานที่ลดลงจากการเข้าสู่สังคมสูงวัย โดยภายในปี 2563 เวียดนาม อินโดนีเซีย พม่า มาเลเซีย และบรูไนจะเข้าสู่สังคมสูงวัย และอีกไม่เกิน 20 ปี (พ.ศ. 2576) ทุกประเทศในอาเซียนจะเข้าสู่สังคมสูงวัย

4) ความมั่นคงด้านรายได้ของผู้สูงอายุ อายุคาดเฉลี่ยประชากรที่มีแนวโน้มจะสูงกว่า 80 ปี ทำให้มีเวลาหลังชีวิตการทำงานที่ยาวนานขึ้น ส่งผลให้ผู้สูงอายุต้องบริหารเงินออมให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นหากไม่มีเงินบำนาญรายเดือน ขณะที่รายได้จากบุตรที่เคยเป็นแหล่งรายได้สำคัญมีแนวโน้มลดลงจากร้อยละ 52.3 ในปี 2550 เหลือร้อยละ 35.7 ในปี 2557 ทำให้การพึ่งพิงบุตรหลานไม่มั่นคงเพียงพอ แม้ว่ารัฐจะมีนโยบายสนับสนุนให้แรงงานมีหลักประกันสุขภาพเพิ่มขึ้น แต่รายได้ดังกล่าวยังไม่เพียงพอ และผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ผู้สูงอายุกว่าร้อยละ 20 มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทต่อปี ซึ่งเป็นรายได้ที่ต่ำกว่าเส้นความยากจน ขณะที่ผู้สูงอายุร้อยละ 17.0 มีรายได้ไม่เพียงพอ และร้อยละ 21.6 เพียงพอบางครั้ง

อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการที่มีการจ้างหลังครบกำหนดอายุการทำงานมีสัดส่วนถึงร้อยละ 60.5 โดยสาขา โรงแรมภัตตาคาร การขนส่ง และเกษตรกรรมฯ มีสัดส่วนการจ้างมากที่สุดสอดคล้องกับความเห็นการขยายอายุการทำงานที่มีผู้ประกอบการเห็นด้วยถึงร้อยละ 68.3 ทั้งนี้ การจ้างหลังครบกำหนดอายุการทำงานเกือบทั้งหมดเป็นลูกจ้างเต็ม คือ ร้อยละ 93.5 สำหรับตำแหน่งที่จ้างเป็นผู้ปฏิบัติงานมากที่สุดร้อยละ 44.0 รองลงมาเป็นผู้บริหารร้อยละ 35.1 ส่วนเหตุผลในการจ้างเป็นเพราะต้องการผู้มีประสบการณ์และคนถ่ายทอดความรู้มากที่สุดร้อยละ 40.7 รองลงมาเพราะความคุ้นเคยหรือไว้วางใจร้อยละ 34.6 โดยมีเพียงร้อยละ 11.5 ที่ให้เหตุผลว่าเพราะขาดแคลนแรงงาน สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่มีการวางแผน เพื่อเตรียมจ้างงานผู้สูงอายุ มีเพียงร้อยละ 31.1 ที่มีการวางแผนเตรียมการจ้างผู้สูงอายุ โดยสาขาโรงแรมฯ และขนส่ง มีสัดส่วนการเตรียมจ้างมากที่สุด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการวางแผนกำลังคนมากที่สุด รองลงมาเป็นการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม กำหนดเกณฑ์การจ้างงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ หากมีการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน สถานประกอบการคิดว่าเกณฑ์ในการคัดเลือกที่สำคัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ประสบการณ์ทำงานความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ลักษณะส่วนบุคคล และสุขภาพของผู้สูงอายุ

2.4.2 ระบบสวัสดิการผู้สูงอายุ

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พรอนันต์ กิตติมั่นคง, 2547) ได้ให้ความหมายว่าสวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดบริการสังคม เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในด้านการศึกษา ที่ดี การมีสุขภาพอนามัย การมีที่อยู่อาศัย การมีงานทำ การมีรายได้ การมีสวัสดิการแรงงานการมีความมั่นคงทางสังคม การมีนันทนาการและบริการสังคมทั่วไป โดยระบบบริการสังคมต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนต้องได้รับและเข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดการสังคมทุกระดับ

เดย์ และคณะ (Day et al. อ้างถึงใน พรอนันต์ กิตติมั่นคง, 2547) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการสังคมหมายถึง ระบบบริการทางสังคมที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้สมาชิกในสังคมได้รับการทางสังคมซึ่งถือว่าเป็น บรรทัดฐานทางสังคมที่บุคคลทุกคนพึงได้รับ

เอนไซโคลพีเดีย (1971) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้น โดยหน่วยงานทั้งของรัฐบาลและอาสาสมัครเพื่อมุ่งป้องกันและขจัดปัญหาสังคม ปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของกลุ่มบุคคลและชุมชน

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2544) ได้กล่าวว่างานสวัสดิการสังคมมีขอบเขตครอบคลุมลักษณะงานดังนี้

1) การประกันสังคม (Social Insurance) เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต และคุ้มครองของลูกจ้าง ให้เกิดประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ทุพพลภาพเสียชีวิต อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน การคลอดบุตร การประกันกรณีชราภาพและการสงเคราะห์บุตรของลูกจ้างโดยรัฐได้ประกาศใช้เป็นกฎหมายให้ความคุ้มครอง

2) การช่วยเหลือสาธารณะ (Public Assistance) เป็นบริการที่จัดขึ้นสำหรับผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ผู้ยากไร้ ผู้ที่ต้องพึ่งพิงผู้อื่น และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเป็นลักษณะการสงเคราะห์แบบให้เปล่าในรูปของเงิน สิ่งของ การให้คำปรึกษาแนะนำและบริการ

3) บริการสังคม (Social Services) เป็นบริการที่จัดขึ้นโดยภาครัฐและเอกชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน แบ่งลักษณะบริการเป็น 6 ประเภทดังนี้

3.1 สุขภาพอนามัย (Health) เป็นบริการด้านสุขภาพอนามัย และการสาธารณสุข โภชนาการ และมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกัน แก้ไข และฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน

3.2 การศึกษา (Education) เป็นบริการที่จัดให้สำหรับประชาชนทุกคนที่อย่างน้อยต้องได้รับการศึกษาภาคบังคับจากรัฐ และบริการด้านการศึกษานี้มีทั้งการศึกษาในโรงเรียน และนอกโรงเรียน

3.3 ที่อยู่อาศัย (Housing) เป็นบริการที่รัฐจัดการและดูแลด้านที่อยู่อาศัยให้กับประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้มีรายได้น้อย

3.4 การมีงานทำและมีรายได้ (Employment and Income Maintenance) เป็นบริการที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ คุ้มครองการทำงาน รายได้ และประกันสังคม

3.5 บริการสังคม (Social Services) เป็นบริการที่จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความสมบูรณ์ในด้านการดำเนินชีวิตของประชาชนโดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

3.6 นันทนาการ (Recreation) เป็นบริการที่เกี่ยวกับการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมให้แก่ผู้ใช้บริการ เช่น บริการห้องสมุด บริการด้านกีฬา ดนตรี ภาพยนตร์ การออกกำลังกาย และรวมทั้งงานอดิเรกอื่น ๆ

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กำหนดขอบเขตงานสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดี 7 ด้าน ดังนี้

1) การมีสุขภาพอนามัยที่ดี หมายถึง ประชาชนพึงได้รับการป้องกันโรคร้ายไข้เจ็บการรักษาพยาบาล การส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ และสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยประชาชนไม่ว่า เพศใด อายุวัยใด เชื้อชาติใด ศาสนาใด อยู่ในภูมิภาคใดหรืออยู่ในวัฒนธรรมใด มีความสนใจในทางการเมือง มีแบบแผนการดำรงชีวิตเช่นใด หรือมีสภาพทางเศรษฐกิจสังคมในระดับชั้นใดก็ตาม พึงได้รับการสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพอนามัยที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค เป็นธรรมสอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ปัญหาของบุคคล กลุ่มบุคคล และประชาชน

2) การมีการศึกษาที่ดี หมายถึง ประชาชนพึงได้รับการที่ส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ตลอดจนปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไปและแม้ว่าประชาชนจะมีข้อบกพร่องทางร่างกายจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม หรือด้อยโอกาสทางการศึกษา ก็จะได้รับบริการการศึกษาพิเศษและจัดรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนที่มีข้อจำกัดเหล่านั้นทั้งนี้ประชาชนทุกคนต้องได้รับการศึกษาในระดับอย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) การมีที่อยู่อาศัย หมายถึง การที่ประชาชนมีที่อยู่อาศัยตามควรแก่อัตภาพช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในทำนองเดียวกัน ประชาชนทุกคนควรจะได้มีที่อยู่อาศัยตามแต่กำลังความสามารถของบุคคลที่จะได้มา อย่างน้อยที่สุดที่อยู่อาศัยต้องให้ความปลอดภัย ความมั่นคงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่มีสภาพเสื่อมโทรมแออัดแวดล้อมด้วยมลพิษ หรือเสี่ยงต่อภัยพิบัติเสี่ยงต่อความเสียหายทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม

4) การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน หมายถึง ประชาชนมีงานทำที่ทำให้มีรายได้อย่างน้อยเพียงพอแก่การดำรงชีวิต งานที่ทำมีสวัสดิการที่ดีหรืออย่างน้อยตามที่กฎหมาย

กำหนดงานที่ต้องไม่เชื่อมต่อการเจ็บป่วย อุบัติภัยต่าง ๆ ไม่เป็นงานที่สร้างความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย

5) การมีความมั่นคงทางรายได้ หมายถึง ประชาชนทุกคนที่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพได้รับการคุ้มครองในเรื่องความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนและครอบครัว ในรูปของการประกันสังคม ซึ่งครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์จากการประกันสุขภาพ การสงเคราะห์บุตรการชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วย พิการทุพพลภาพ ชราภาพ และการว่างงานการประกันสังคมเป็นมาตรการหนึ่งที่จะสร้างความมั่นคงทางสังคม โดยเฉพาะกับประชาชน ผู้มีรายได้ประจำไม่ได้รับความเดือดร้อน เมื่อมีเหตุให้สูญเสียรายได้ทั้งหมด บางส่วน หรือไม่พอเพียงแก่การยังชีพ

6) นันทนาการ หมายถึง ประชาชนมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนใจอย่างมีคุณภาพ โดยกิจกรรมนันทนาการนั้น ๆ ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรม และไม่ผิดกฎหมาย ไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหงหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ

7) การบริการสังคมทั่วไป หมายถึง การให้บริการแก่ประชาชนโดยเฉพาะผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเป้าหมายพิเศษ เพื่อช่วยสร้างเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่อัตภาพ

ฮาปี สังข์น้อย (2558) ภาครัฐได้มีการจัดทำปฏิญญาผู้สูงอายุไทยที่รัฐพึงมีต่อผู้สูงอายุโดยหลัก ๆ มีอยู่ 5 ประการ โดยมียุทธศาสตร์ของแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 - 2564) จัดแบ่งเป็น 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 3 มาตรการหลัก คือ

1.1 มาตรการหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ

1.2 มาตรการการให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.3 มาตรการการปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรี

ของผู้สูงอายุ

2) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 6 มาตรการหลัก

2.1 มาตรการส่งเสริมความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ดูแลตนเอง

เบื้องต้น

2.2 มาตรการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ

2.3 มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ

2.4 มาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ

2.5 มาตรการส่งเสริม สนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้ และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ

2.6 มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย

3) ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 4 มาตรการหลัก ได้แก่ มาตรการคุ้มครองด้านรายได้ มาตรการหลักประกันด้านคุณภาพ มาตรการค้ำครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง และ มาตรการระบบบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

4) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุระดับชาติและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 2 มาตรการหลัก คือ มาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุระดับชาติ และมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

5) ยุทธศาสตร์ด้านการประมวลและพัฒนางานความรู้ด้านผู้สูงอายุและการติดตามประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 มาตรการหลัก

5.1 มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วยงานวิจัยดำเนินการประมวล และพัฒนางานความรู้ด้านผู้สูงอายุที่จำเป็นสำหรับการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาการบริการหรือการดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ

5.2 มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาวิจัยค้นผู้สูงอายุ โดยเฉพาะที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การพัฒนาการบริการและการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเหมาะสม

5.3 มาตรการดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

5.4 มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้เป็นระบบและทันสมัย นโยบายการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลด้านผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2554 โดยมีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี มีดังต่อไปนี้ (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2554) นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรกยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศสร้างสมดุลและความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค จัดให้มีเบี้ยยังชีพรายเดือนแบบขั้นบันไดสำหรับผู้สูงอายุ โดยผู้ที่มีอายุ 60 - 69 ปี จะได้รับ 600 บาทต่อเดือน อายุ 70 - 79 ปี จะได้รับ 700 บาทต่อเดือน อายุ 80 - 89 ปี จะได้รับ 800 บาทต่อเดือน และอายุ 90 ปีขึ้นไป จะได้รับ 1,000 บาทต่อเดือน

สวัสดิการสังคม (Social Welfare) เป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางช่วยเสริมสร้างการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างดียิ่ง และยังถือว่าเป็นหลักคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างราบเรียบถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อมนุษย์ มีผู้ให้ความหมายของงานสวัสดิการสังคมไว้มากมายดังนี้

สุชาติ นพศิริรัตน์ (2559) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการสังคมหมายถึง กิจกรรมที่รัฐบาลและเอกชนทุกระดับ จัดให้มีขึ้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประกันความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนโดยอาศัยผู้ปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมคือประชาชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีและมีหลักประกัน งานสวัสดิการสังคม ไม่เพียงแต่จะช่วยเหลือ หรือแก้ไขปัญหาแก่บุคคล ที่ประสบความเดือดร้อนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงมาตรการป้องกันและส่งเสริมสวัสดิการสังคมให้ดีขึ้นด้วย ประการที่สำคัญสวัสดิการสังคมถือเป็นส่วนหนึ่งของงานพัฒนาสังคม

วันทนี วาสิกะสิน (2559) กล่าวว่าสวัสดิการสังคมเป็นระเบียบ นโยบาย ผลประโยชน์และบริการซึ่งจะทำให้การดำเนินการบริการต่าง ๆ เป็นไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นที่ยอมรับกันบนพื้นฐานความต้องการที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและถาวร

มรกต สิงหะเชนทร์ (2559) กล่าวว่าบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุไทย มีการบริการหลัก ๆ อยู่ 3 รูปแบบ คือ 1) การดูแลผู้สูงอายุในสถาบันหลัก คือจะเป็นการบริการสำคัญในส่วนของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นผู้ดูแล ได้แก่งานบริการสถานสงเคราะห์ ศูนย์บริการสังคมผู้สูงอายุ และศูนย์ผู้บริการผู้สูงอายุในวัดโดยชุมชน 2) การดูแลผู้สูงอายุโดยการลดการพึ่งพาสถาบันที่สำคัญคือ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ เป็นการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุอยู่ในครอบครัวแทนการอยู่ในสถานสงเคราะห์ 3) บริการประกันสังคมสำหรับผู้สูงอายุ เป็นบริการที่รัฐจัดให้ผู้สูงอายุมักเป็นบริการที่มุ่งช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากจน ขาดการอุปการะ ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ มาในรูปแบบเงินโครงการเบี้ยยังชีพ

จุลเทพ ธีระธาดา (2560) กล่าวว่าการจัดบริการผู้สูงอายุที่จะสามารถบรรเทาปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุได้ต้องมีลักษณะดังนี้คือ 1) เป็นบริการที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของผู้สูงอายุ กล่าวคือ การปรับตัวต่อบทบาทตัวเองในสังคมใหม่ สถานการณ์ กิจกรรมใหม่ ๆ 2) บริการที่ให้การสนับสนุนเพื่อช่วยเหลือให้ดำเนินชีวิตไปได้อย่างปกติ เช่น การบริการดูแลแนะนำด้านสุขภาพ จัดกิจกรรมเพื่อความเพลิดเพลิน 3) บริการด้านที่พักอาศัย เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตในชุมชนได้อย่างมีความสุข 4) บริการด้านการรักษาความปลอดภัยและการป้องกัน ได้แก่การจัดบริการด้านกฎหมายและด้านการเงิน 5) บริการด้านอำนวยความสะดวกการรักษาพยาบาล

จากความหมายของคำว่าสวัสดิการสังคม กล่าวโดยสรุปว่า สวัสดิการสังคมเป็นระบบการจัดบริการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกระดับทั้งรัฐบาลและเอกชน เพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี ไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม ทั้งนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลแต่ละวัย

2.5 บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

จังหวัดปทุมธานี มีเขตการปกครองส่วนภูมิภาค แบ่งออกเป็น 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสสามโคก อำเภอ

หนองเสือ มีจำนวน 60 ตำบล หมู่บ้านนอกเขตเทศบาล จำนวน 345 หมู่บ้าน ตารางที่ 2 แสดงจำนวนเขตการปกครอง เนื้อที่ กำหนดเป็นรายอำเภอ พ.ศ. 2560 การปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดปทุมธานี รวม 65 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 1 แห่ง เทศบาล 1 แห่ง เทศบาลเมือง 9 แห่ง เทศบาลตำบล 17 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 37 แห่ง (แผนพัฒนาจังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2561-2565)

ตารางที่ 2 ตารางแสดงเขตการปกครองส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานี

อำเภอ	เนื้อที่ (ตร.กม.)	เทศบาล นคร	เทศบาล เมือง	เทศบาล ตำบล	อบต.	ตำบล	หมู่บ้าน (นอกเขต เทศบาล)
จังหวัดปทุมธานี	1.525.857	1	9	17	37	60	345
เมืองปทุมธานี	120.151	-	2	8	5	14	27
คลองหลวง	299.152	-	2	-	5	7	71
ธัญบุรี	112.125	1	2	1	-	6	-
ลำลูกกา	413.632	-	-	1	7	7	66
ลาดหลุมแก้ว	188.120	-	-	3	5	7	46
สามโคก	297.710	-	3	2	6	8	89
หนองเสือ	94.967	-	-	2	9	11	46

ที่มา: ปรับจากแผนพัฒนาจังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2561-2565 ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (2560) เดิมตั้งอยู่ ณ ตำบลบางปรอก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ด้านซ้ายติดกับจวนผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี ต่อมาในปี พ.ศ.2544 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้ทำการก่อสร้างอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใหม่ ณ บริเวณศูนย์เครื่องจักรกล หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านฉาง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานีบนเนื้อที่ 9 ไร่ การจัดรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงแก้ไข และวิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัด ขึ้นเป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ.2476 ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ฐานะของสภาจังหวัด ขณะนั้น มีลักษณะเป็นองค์การแทนประชาชน ทำหน้าที่ ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด ยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือเป็นหน่วยการ

ปกครองท้องถิ่นตามกฎหมาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ขึ้นโดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะสำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติฯ นั้น ยังมีได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะและบทบาทของสภาจังหวัดไปจากเดิม กล่าวคือสภาจังหวัดยังคงทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของคณะกรรมการจังหวัดเท่านั้น จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้า ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการในส่วนจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ โดยตรงแทนคณะกรรมการจังหวัดเดิม โดยผลแห่งพระราชบัญญัติฯ ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่เนื่องจากบทบาทและการดำเนินงานของสภาจังหวัดในฐานะที่ปรึกษา ซึ่งคอยให้คำแนะนำและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของจังหวัด ไม่สู้จะได้ผลตามความมุ่งหมายเท่าใดนัก จึงทำให้เกิดแนวคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ. 2498 อันมีผลให้เกิด “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” มีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกจากจังหวัดในฐานะที่เป็นราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค

ต่อมา ได้มีการประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เมื่อสภาจังหวัดแปรสภาพมาเป็นสภาการปกครองท้องถิ่น จึงมีบทบาทและอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการทำความเข้าใจอำนาจหน้าที่และบทบาทของสภาจังหวัด จากอดีตถึงปัจจุบัน จึงขอแบ่งระยะวิวัฒนาการของสภาจังหวัดออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ 1. ในอดีต (พ.ศ. 2476 – 2498) นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 ที่ได้มีการจัดตั้งสภาจังหวัดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ซึ่งนับเป็นจุดกำเนิดและรากฐานของการพัฒนาที่ทำให้มีหน่วยงานปกครองท้องถิ่นในรูปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นจนถึงปี พ.ศ. 2498

โดยสรุป ฐานะอำนาจหน้าที่บทบาทของสภาจังหวัดได้ว่า ฐานะสภาจังหวัดในขณะนั้นก็ยังมิได้มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นและเป็นนิติบุคคล ที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามกฎหมาย เป็นเพียงองค์กรตัวแทนประชาชนรูปแบบหนึ่ง ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่จังหวัดซึ่งพระราชบัญญัติบริหารราชการแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 กำหนดให้จังหวัดเป็นหน่วยราชการบริหารภูมิภาค อำนาจการบริหารงานในจังหวัดอยู่ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการจังหวัดซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานสภาจังหวัดจึงมีบทบาทเป็นเพียงที่ปรึกษาเกี่ยวกับกิจการของสภาจังหวัดแก่คณะกรรมการจังหวัด และคณะกรรมการจังหวัดไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามเสมอไป จนกระทั่งในปี 2495 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สภาจังหวัดจึงเปลี่ยนบทบาทจากสภาที่ปรึกษา

ของกรรมการจังหวัดมาเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ของสภาจังหวัด พระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 มาตรา 25 ได้กำหนดให้สภาจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ตรวจสอบและรายงานเรื่องงบประมาณที่ทางจังหวัดตั้งขึ้น และสอบสวนการคลังทาง จังหวัดตามระเบียบ ซึ่งจะได้มีกฎกระทรวงกำหนดไว้

2) แบ่งสรรเงินทุนอุดหนุนของรัฐบาลระหว่างบรรดาเทศบาลในจังหวัด

3) เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อคณะกรรมการจังหวัดในกิจการจังหวัด ดังต่อไปนี้

1) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

2) การประถมศึกษาและอาชีวศึกษา

3) การป้องกันโรค การบำบัดโรค การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

4) การจัดให้มีและบำรุงทางบก ทางน้ำ

5) การกสิกรรมและการขนส่ง การเก็บภาษีอากรโดยตรง ซึ่งจะเป็นรายได้ส่วน จังหวัด และการเปลี่ยนแปลงเขตหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และเขตเทศบาล

6) ให้คำปรึกษาในกิจการที่คณะกรรมการจังหวัดร้องขอ

2.5.1 อำนาจหน้าที่ และโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และการกำหนดภารกิจหลักภารกิจรองที่จะดำเนินการ องค์การบริหารส่วน จังหวัดปทุมธานี จึงจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น 9 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยงาน และมีสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2 แห่ง ดังนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายนิติการและการพาณิชย์

2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายการประชุม ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

3. กองแผนและงบประมาณ แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายศูนย์ประสานแผนและข้อมูลเพื่อการพัฒนาฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ และฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ

4. กองคลัง แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบัญชี และฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

5. กองช่าง แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง ฝ่ายเครื่องจักรกลและบรรเทาสาธารณภัยงานเครื่องจักรกล ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสวนสาธารณะ และฝ่ายผังเมืองและทางหลวงชนบท

6. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และฝ่ายส่งเสริมกีฬา

7. หน่วยตรวจสอบภายใน แบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 ฝ่าย คือ งานตรวจสอบการบริหารจัดการด้านงบประมาณการเงินและบัญชี และงานตรวจสอบการบริหารจัดการด้านการพัสดุและทรัพย์สิน

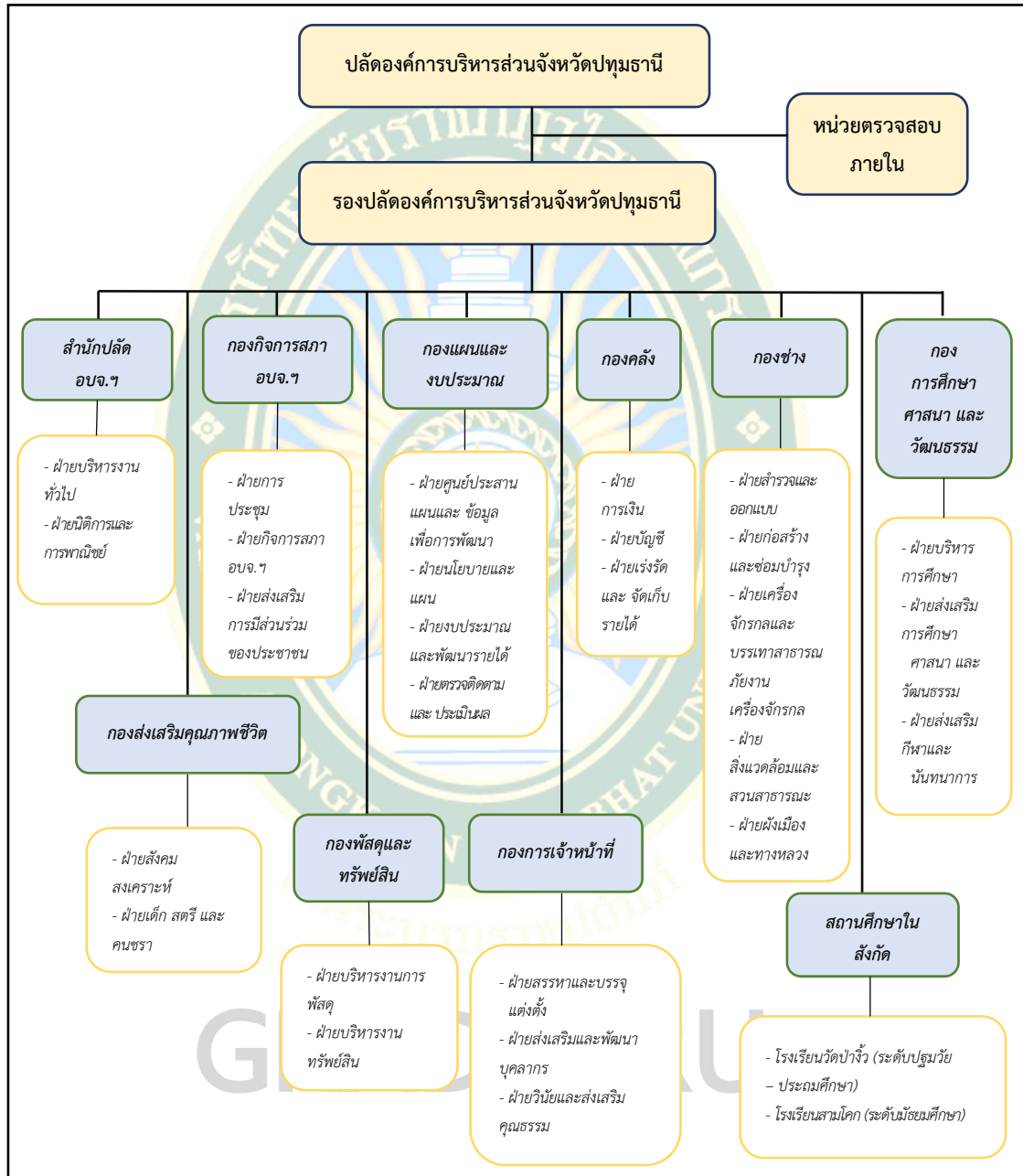
8. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต แบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายเด็ก สตรี และคนชรา

9. กองพัสดุและทรัพย์สิน แบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานการพัสดุ และฝ่ายบริหารงานทรัพย์สิน

10. กองการเจ้าหน้าที่ แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

11. สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2 แห่ง คือ โรงเรียนวัดป่าจิว (ระดับปฐมวัย – ประถมศึกษา) และโรงเรียนสามโคก (ระดับมัธยมศึกษา)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี



ภาพที่ 4 แผนผังโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

2.5.2 ขอบเขตงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราของ อบจ.ปทุมธานี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (2560) ในส่วนงานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี และคนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสมีงานที่ต้องรับผิดชอบในหน้าที่ส่งเสริมศักยภาพ การคุ้มครองและพิทักษ์ สิทธิตามกฎหมายด้านเด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ดังนี้

1) ส่งเสริมเด็กและเยาวชน การสอดส่องดูแล ช่วยเหลือเยาวชนที่ประพฤติ ไม่เหมาะสมกับวัย

2) สนับสนุนกิจการเด็ก สตรี และคนชรา

3) ส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และอุตสาหกรรมครัวเรือน

4) ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

5) อนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

6) เตรียมความพร้อมของเด็กก่อนปฐมวัย

7) ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิง-ชาย

8) ส่งเสริมด้านสาธารณสุข พัฒนาระบบและกลไกติดตามประเมินผลตัวชี้

ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน/โครงการ

9) งบประมาณและการเงิน

10) อนุมัติจัดซื้อ จัดจ้าง

11) ควบคุมพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน

12) เทคโนโลยีและสารสนเทศ

13) ติดต่อประสานงานราชการกับหน่วยงาน ภายในและภายนอกองค์กร

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริพร เขียวสไว (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำโครงการจ่าย เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำโครงการการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการ ยังชีพของผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลจากการนำโครงการการจ่ายเงินสงเคราะห์ เพื่อการยังชีพ สำหรับผู้สูงอายุประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของ นโยบาย ทรัพยากร การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมนำนโยบายไปปฏิบัติ ลักษณะขององค์กรใน การนำนโยบายไปปฏิบัติ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อ การนำโครงการการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุไปปฏิบัติ 3. สถานภาพบุคคลที่ แตกต่างกันไปทำให้เกิดความแตกต่าง ในเรื่องมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย, ทรัพยากร,

การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมนำนโยบายไปปฏิบัติ ลักษณะขององค์กรในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เจ็อนไซทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

กุลจิรา เสาวลักษณ์จินดา (2555) การศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยวชุมชน และศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่วที่ตอบสนองสอบถามเป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี สถานภาพสมรสแล้ว ระดับการศึกษาอยู่ปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีอาชีพค้าขาย มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการปฏิบัติประชาชนได้มีส่วนร่วมมากที่สุด รองมาได้แก่ ด้านการเสนอความคิดเห็น การวางแผน และการตัดสินใจ ด้านการแบ่งปันผลประโยชน์ และด้านการติดตามและประเมินผล และผลการวิเคราะห์สมมติฐานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวแตกต่างกัน ส่วน เพศ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวไม่แตกต่างกัน

วรรณ วรชเส็ง (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุด้านประชาสังคมในการพัฒนาชุมชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ข้อมูลทั่วไปและโครงการพัฒนาของเขตบางแค กรุงเทพมหานคร 2) ข้อมูลผู้สูงอายุด้านประชาสังคมในการพัฒนาชุมชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร 3) การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุด้านประชาสังคมในการพัฒนาชุมชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร 4) การสนับสนุนจากเครือข่ายด้านประชาสังคมในการพัฒนาชุมชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากผู้สูงอายุที่เข้าร่วมดำเนินงานพัฒนาชุมชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้อมูลทั่วไปของเขตบางแคมีข้อมูลด้านโครงสร้างประชากร ด้านการประกอบอาชีพ ด้านเศรษฐกิจชุมชน ด้านสาธารณสุขชุมชน ทั้งนี้โครงการพัฒนาที่สำคัญได้แก่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษาสาธารณสุข ด้านศาสนาและวัฒนธรรม 2) ข้อมูลของผู้สูงอายุกับการเข้าร่วมดำเนินงานพัฒนาชุมชน จะเห็นได้ว่ามีข้อมูลกับลักษณะการจัดตั้งชุมชน เป็นหมายและปัจจัยที่ผลต่อการเข้าร่วมพัฒนาชุมชน 3) การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุด้านประชาสังคม ส่งผลให้เกิดบทบาทและการมีส่วนร่วม ในเรื่องหลักและวิธีการทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ เทคนิคและวิธีการสร้างการร่วม ทั้งยังพบปัญหาและอุปสรรค รวมถึงประโยชน์จากการมีส่วนร่วม 4) การสนับสนุนและเครือข่ายด้านประชาสังคมอันประกอบด้วยหน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และองค์กรอิสระ ที่ให้ความช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความรู้

สมจินตนา คุ่มภัย (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชาวชุมชนในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นแบบที่บูรณาการแผนชุมชนสู่แผนการพัฒนาท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การสร้างการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นแบบที่บูรณาการแผนชุมชนสู่แผนการพัฒนาท้องถิ่น จังหวัด

นครศรีธรรมราช ศึกษาการมีส่วนร่วมของชาวชุมชนใน อบต. ต้นแบบที่บูรณาการแผนชุมชนสู่แผนพัฒนาท้องถิ่น และ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชาวชุมชนใน อบต. ต้นแบบ ผลการวิจัยพบว่า ชาวชุมชนเห็นว่า อบต. สร้างการมีส่วนร่วมแก่ชาวชุมชนในระดับปานกลาง โดยชาวชุมชนมีส่วนร่วมในการประชุมหมู่บ้านมากที่สุด ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชาวชุมชน ได้แก่ อาชีพ รายได้ของชาวชุมชน และอบต.ได้สื่อสารข่าวสารข้อมูลให้แก่ชุมชนอย่างชัดเจน แต่การให้อิสระแก่ชาวชุมชนดำเนินกิจกรรมหรือโครงการเองมีผลทำให้ชาวชุมชนมีส่วนร่วมลดลง

ดวงพร กิจอาทร และคณะ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนากลุ่มอาชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือใหม่ อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา เป็นวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ศักยภาพและความต้องการพัฒนากลุ่มอาชีพของผู้สูงอายุ วิจัยนี้มีกลุ่มเป้าหมาย คือ สมาชิกชมรมผู้สูงอายุ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มะเกลือใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาก่อนปฏิบัติการ ทั้งด้านความพร้อมของทรัพยากรในพื้นที่ชุมชน และกลุ่มประชากร มีศักยภาพในการพิจารณาจัดตั้งกลุ่มอาชีพ มีความเหมาะสมด้านความพร้อมของทรัพยากรในพื้นที่ ทักษะด้านการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นมีการส่งเสริมของเจ้าหน้าที่ในท้องถิ่นอยู่ในระดับที่ดี ในระยะติดตามและประเมินผล พบว่า การผลิตและการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์มี อบต. เป็นผู้ให้การสนับสนุน และมีความพึงพอใจ

ปัญญา อนันตธนาชัย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี ศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจังหวัดลพบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดทั้ง 97 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในกลุ่มสำรวจในภาพรวมอยู่ที่ระดับดีมากในทุกด้าน การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดลพบุรีมีประสิทธิภาพสูงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

ภัทรดา อุ่นกมล (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมระดับการรับรู้คุณค่าของระดับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ 2) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของตนเองกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุในพื้นที่เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของผู้สูงอายุในระดับปานกลางการรับรู้คุณค่าของตนเองของผู้ในระดับสูง และความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุอยู่ในระดับสูง 2) ผู้สูงอายุ

ที่มีเพศ อายุ ภาวะสุขภาพ และการได้รับการดูแลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการครองคู่ บทบาททางสังคม และระยะเวลาในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในชมรมผู้สูงอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกัน 3) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ และ 4) การรับรู้คุณค่าของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ



GRAD VRU

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีดำเนินการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ที่สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ตำบลบ้านฉาง อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี จำนวน 261 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป ที่สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ต.บ้านฉาง อ.สามโคก จ.ปทุมธานี จำนวน 158 คน จากกลุ่มประชากร 261 คน เป็นการสุ่มอย่างง่าย โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 0.05 และระดับความเชื่อมั่น 95% สูตรการหาค่ากลุ่มตัวอย่าง

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

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
 N แทน ขนาดของประชากรทั้งหมด
 e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่

$$n = \frac{261}{1 + (261 \times 0.0025)}$$

$$n = \frac{261}{1.1652}$$

$$n = 158$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 158 คน

3.1.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ George Edward III, 1980 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ประกอบด้วย แรงจูงใจ ความรู้ความเข้าใจ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน และแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ โคเฮิน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1980) ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

- 1) ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย แรงจูงใจ ความรู้ความเข้าใจ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน
- 2) ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check-list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย แรงจูงใจ ความรู้ความเข้าใจ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ

สำหรับแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามลิเคิร์ตสเกล (Likert's Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อมคำถามเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|----------------|-------------------|---|
| ระดับมากที่สุด | ค่าประเมินเท่ากับ | 5 |
| ระดับมาก | ค่าประเมินเท่ากับ | 4 |

ระดับปานกลาง ค่าประเมินเท่ากับ 3

ระดับน้อย ค่าประเมินเท่ากับ 2

ระดับน้อยที่สุด ค่าประเมินเท่ากับ 1

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น โดยพิจารณาจากช่วงคะแนนแต่ละระดับจากค่าอันตรภาคชั้น โดยมีสูตรคำนวณดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$\begin{aligned} \text{เมื่อ } I & \text{ แทน ความกว้างของชั้น} \\ R & \text{ แทน พิสัย (ค่าสูงสุด-ค่าต่ำสุด)} \\ K & \text{ แทน จำนวนชั้น} \\ \text{แทนค่าตามสูตร } I &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากค่าคะแนนในสูตรสามารถนำมากำหนดช่วงคะแนนจากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ และการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและทดสอบเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีกระบวนการและขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 การสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือให้ได้ตรงและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยอาศัยข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมกับตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อคำถามให้มีความครอบคลุมตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อความชัดเจนและถูกต้อง

3) ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้พิจารณาเนื้อหา คำถามของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมทั้งด้านการใช้ภาษา ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด

3.3.2 การทดสอบเครื่องมือ

ข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยสำหรับการเก็บรวบรวม ข้อมูลนั้น ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจากการกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเพื่อหาคุณภาพของ เครื่องมือวัด ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความ ถูกต้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา จากนั้นนำร่าง แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านคือ

(1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัมย์ภรณ์ ถนอมศรีเดชชัย อาจารย์ประจำ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมลาศ เยาวะนิจ เลขานุการประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

(3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โททัศน์ มาลา กรรมการประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และ ความครอบคลุมของเนื้อหา จากนั้นนำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) มีสูตรในการหาค่า ดังนี้

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ +1 แนใจว่าสอดคล้อง

0 ไม่แนใจว่าสอดคล้อง

-1 แนใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.95 ขึ้นไป

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย มาจากผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ต.บ้านจิว อ.สามโคก จ.ปทุมธานี แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อดูความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) เป็นสถิติวิเคราะห์ที่ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ไม่ต่ำกว่า 0.95 ซึ่งแบบสอบถามนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .859 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้กับตัวอย่างได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้จะใช้แบบสอบถามและขอความร่วมมือจากประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลตามความเป็นจริง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่องการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

2) ส่งหนังสือขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์และติดต่อประสานงานด้วยตนเองกับหัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน พร้อมกับชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย รวมทั้งรายละเอียดของการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4) ส่งหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลถึงหัวหน้าหน่วยงานด้วยตนเอง และส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้ประสานงานที่หัวหน้าหน่วยงานมอบหมายไว้ ซึ่งจะเป็นผู้แจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้แนบหนังสือชี้แจงแก่ผู้ประสานงานเกี่ยวกับจำนวนประชากร หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อกลับถึงผู้วิจัยเมื่อมีปัญหาและวิธีการส่งแบบสอบถามกลับคืนแก่ผู้วิจัย โดยให้ผู้ประสานงานเน้นให้ผู้ตอบแบบสอบถามตรวจสอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนก่อนป้อนใส่ซอง และเมื่อตรวจสอบเรียบร้อยแล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามนำแบบสอบถามใส่ซองสีน้ำตาล ผู้วิจัยจะรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

5) ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืน แล้วทำการตรวจสอบเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แปลงข้อมูล และเข้ารหัสเพื่อทำการประมวลผลด้วย

โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาวิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)



GRAD VRU

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ 3) เสนอแนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

สำหรับประชากรที่และกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยคือ ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไปที่สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ต.บ้านฉาง อ.สามโคก จ.ปทุมธานี จำนวน 158 คน จากประชากร 261 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ทั้งนี้ ในการนำเสนอผลการศึกษา จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 158 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือน ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

n=158

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	46	28.5
หญิง	112	71.5
รวม	158	100

จากตารางที่ 3 พบว่า จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

n=158

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
60 - 65 ปี	45	28.5
66 - 70 ปี	73	46.2
71 ปีขึ้นไป	40	25.3
รวม	158	100

จากตารางที่ 4 พบว่า จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 66 – 70 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 60 - 65 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และอายุ 71 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

n =158

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	25	15.8
สมรส	89	56.3
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	43	27.2
รวม	158	100

จากตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมา สถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และสถานภาพโสด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

n=158

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	127	80.4
ปริญญาตรี	18	11.4
ปริญญาโท	9	5.7
อื่น ๆ	4	2.5
รวม	158	100

จากตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 ระดับปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และการศึกษาในระดับอื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

n=158

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่นอน	33	20.9
ต่ำกว่า 15,000 บาท	42	26.6
15,000 – 30,000 บาท	57	36.1
30,001 – 50,000 บาท	17	10.8
50,000 ขึ้นไป	9	5.7
รวม	158	100.0

จากตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ระหว่าง 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 มีรายได้ไม่แน่นอน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 รายได้ 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 รายได้ 50,000 ขึ้นไปจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุตามปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ

ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ	(\bar{x})	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
แรงจูงใจ	3.31	0.23	ปานกลาง
ความรู้ความเข้าใจ	3.68	0.09	มาก
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	3.19	0.10	ปานกลาง
ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน	3.61	0.02	มาก
รวม	3.49	0.04	มาก

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.09) รองลงมา ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.02) แรงจูงใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.31, S.D. = 0.23) การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.19, S.D. = 0.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ แรงจูงใจ

แรงจูงใจ		(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1	อบจ. ปทุมธานี ได้สนับสนุนวัสดุสิ่งของ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สำหรับการประกอบอาชีพของกลุ่ม เพื่อแจกจ่ายให้กับผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการโดยไม่มีค่าใช้จ่าย	3.49	1.06	มาก
2	อบจ. ปทุมธานี ได้จัดเจ้าหน้าที่และยานพาหนะเพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับท่านในการเดินทางมาเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมอาชีพอย่างสะดวกสบาย	3.29	0.61	ปานกลาง
3	อบจ. ปทุมธานี ได้จ่ายค่าตอบแทนหรือมอบของหรือจัดทำใบประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้สูงอายุในท้องถิ่นที่เข้าร่วมกิจกรรม	3.14	0.94	ปานกลาง
รวม		3.31	0.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ แรงจูงใจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.31, S.D. = 0.23) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า อบจ. ปทุมธานี ได้สนับสนุนวัสดุสิ่งของ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สำหรับการประกอบอาชีพของกลุ่ม เพื่อแจกจ่ายให้กับผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการโดยไม่มีค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.49, S.D. = 1.06) รองลงมา อบจ. ปทุมธานี ได้จัดเจ้าหน้าที่และยานพาหนะเพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับท่านในการเดินทางมาเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมอาชีพอย่างสะดวกสบาย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.29, S.D. = 0.61) และ อบจ. ปทุมธานี ได้จ่ายค่าตอบแทนหรือมอบของหรือจัดทำใบประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้สูงอายุในท้องถิ่นที่เข้าร่วมกิจกรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.14, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ
ความรู้ความเข้าใจ

ความรู้ความเข้าใจ		(\bar{X})	S.D.	ระดับ
4	อบจ. ปทุมธานี ได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติ จุดประสงค์ และความมุ่งหมายของโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ ผู้สูงอายุให้ท่านทราบอยู่เป็นประจำ	3.53	0.91	มาก
5	อบจ. ปทุมธานี เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยน ข้อมูล ความต้องการของผู้สูงอายุในการจัดประชุมโครงการที่เกี่ยวกับการ ส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ	3.78	0.80	มาก
6	อบจ. ปทุมธานี สามารถนำความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพมาเผยแพร่ให้ ท่านทราบและปฏิบัติต่อยอดความรู้ที่ได้โดยไม่มีข้อขัดข้อง	3.73	0.98	มาก
รวม		3.68	0.09	มาก

จากตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ ความรู้ความเข้าใจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.09) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า อบจ. ปทุมธานี เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยน ข้อมูล ความต้องการของผู้สูงอายุในการจัดประชุมโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.80) รองลงมา อบจ. ปทุมธานี สามารถนำความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพมาเผยแพร่ให้ท่านทราบและปฏิบัติต่อยอดความรู้ที่ได้โดยไม่มีข้อขัดข้อง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.98) และ อบจ. ปทุมธานี ได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย การปฏิบัติ จุดประสงค์ และความมุ่งหมายของโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุให้ท่าน ทราบอยู่เป็นประจำค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร		(\bar{X})	S.D.	ระดับ
7	อบจ. ปทุมธานี ได้ประชาสัมพันธ์ให้ท่านได้รับทราบเกี่ยวกับข่าวสารโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ในทุกรูปแบบของสื่อ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้เข้าถึงอย่างทั่วถึง	3.22	0.52	ปานกลาง
8	อบจ. ปทุมธานี ได้สื่อให้ท่านได้รับทราบเกี่ยวกับข่าวสารโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน	3.09	0.42	ปานกลาง
9	เมื่อท่านได้รับทราบถึงการประชาสัมพันธ์ข่าวสารโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ท่านสามารถเข้าใจและเตรียมตัวเข้าร่วมโครงการได้อย่างถูกต้อง ตรงเวลาตามที่กำหนด	3.27	0.61	ปานกลาง
รวม		3.19	0.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.19, S.D. = 0.10) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อท่านได้รับทราบถึงการประชาสัมพันธ์ข่าวสารโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ท่านสามารถเข้าใจและเตรียมตัวเข้าร่วมโครงการได้อย่างถูกต้อง ตรงเวลาตามที่กำหนด ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.27, S.D. = 0.61) รองลงมา อบจ. ปทุมธานี ได้ประชาสัมพันธ์ให้ท่านได้รับทราบเกี่ยวกับข่าวสารโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ในทุกรูปแบบของสื่อเพื่อให้ผู้สูงอายุได้เข้าถึงอย่างทั่วถึง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.22, S.D. = 0.52) และ อบจ. ปทุมธานี ได้สื่อให้ท่านได้รับทราบเกี่ยวกับข่าวสารโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.09, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ
ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน		(\bar{X})	S.D.	ระดับ
10	อบจ. ปทุมธานี ได้จัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ และสามารถดำเนินโครงการได้อย่างเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	3.68	0.61	มาก
11	อบจ. ปทุมธานี ได้จัดเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุที่เข้าร่วมอบรมในโครงการ	3.52	0.64	มาก
12	อบจ. ปทุมธานี ได้จัดเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย ต่อองค์กร สภาพแวดล้อม	3.63	0.60	มาก
รวม		3.61	0.02	มาก

จากตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.02) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า อบจ. ปทุมธานี ได้จัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอและสามารถดำเนินโครงการได้อย่างเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.61) รองลงมา อบจ. ปทุมธานี ได้จัดเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย ต่อองค์กร สภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.60) และ อบจ. ปทุมธานี ได้จัดเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุที่เข้าร่วมอบรมในโครงการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.52, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

4.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีตามปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.71	0.14	มาก
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.33	0.30	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.74	0.04	มาก
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.71	0.05	มาก
รวม	3.59	0.15	มาก

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.04) รองลงมา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.14) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.05) และการมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.33, S.D. = 0.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		(\bar{X})	S.D.	ระดับ
13	ท่านได้นำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ เสนอต่อที่ประชุมประชาคมเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาสามปี	3.71	0.64	มาก
14	ท่านเคยร่วมตัดสินใจในการจัดทำแผนโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ สามปี	3.72	0.73	มาก
15	ท่านเคยร่วมกับ อบจ.ปทุมธานี ในการพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ	3.70	0.91	มาก
รวม		3.71	0.14	มาก

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.14) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเคยร่วมตัดสินใจในการจัดทำแผนโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ สามปี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.73) รองลงมา ท่านได้นำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ เสนอต่อที่ประชุมประชาคมเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาสามปี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.64) และท่านเคยร่วมกับ อบจ.ปทุมธานี ในการพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		(\bar{X})	S.D.	ระดับ
16	ท่านเคยให้ความร่วมมือสนับสนุนเมื่อ อบจ.ปทุมธานี นำแผนพัฒนาไปดำเนินการ	3.32	0.60	ปานกลาง
17	ท่านเคยแสดงออกหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับความไม่เหมาะสมหรือไม่สมประโยชน์ต่อโครงการตามแผนพัฒนาของ อบจ.ปทุมธานี	3.29	0.05	ปานกลาง
18	ท่านเคยเข้าร่วมกับทาง อบจ.ปทุมธานี ในการนำแผนงาน/โครงการและกิจกรรมการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุที่จัดให้มีขึ้นในชุมชนไปดำเนินการ	3.39	0.56	ปานกลาง
รวม		3.33	0.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.33, S.D. = 0.30) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเคยเข้าร่วมกับทาง อบจ.ปทุมธานี ในการนำแผนงาน/โครงการและกิจกรรมการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุที่จัดให้มีขึ้นในชุมชนไปดำเนินการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.56) รองลงมา ท่านเคยให้ความร่วมมือสนับสนุนเมื่อ อบจ.ปทุมธานี นำแผนพัฒนาไปดำเนินการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.32, S.D. = 0.60)

และ ท่านเคยแสดงออกหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับความไม่เหมาะสมหรือไม่สมประโยชน์ต่อโครงการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.29, S.D. = 0.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์		(\bar{X})	S.D.	ระดับ
19	อบจ.ปทุมธานี ได้จัดสรรบริการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุที่ให้เป็นที่ไป ตามแผนงาน/โครงการและกิจกรรม	3.55	0.55	มาก
20	อบจ.ปทุมธานี ดำเนินการโครงการส่งเสริมอาชีพที่ผู้สูงอายุในชุมชนได้รับประโยชน์โดยตรง	3.79	0.48	มาก
21	อบจ.ปทุมธานี ดำเนินการโครงการส่งเสริมอาชีพที่ผู้สูงอายุให้เป็นที่ไปตามระดับความจำเป็นและความสำคัญของปัญหา	3.88	0.47	มาก
รวม		3.74	0.04	มาก

จากตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.04) เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า อบจ.ปทุมธานี ดำเนินการโครงการส่งเสริมอาชีพที่ผู้สูงอายุให้เป็นที่ไปตามระดับความจำเป็นและความสำคัญของปัญหา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.47) รองลงมา อบจ.ปทุมธานี ดำเนินการโครงการส่งเสริมอาชีพที่ผู้สูงอายุในชุมชนได้รับประโยชน์โดยตรง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.48) และ อบจ. ปทุมธานี ได้จัดสรรบริการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุที่ให้เป็นที่ไปตามแผนงาน/โครงการและกิจกรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		(\bar{X})	S.D.	ระดับ
22	อบจ.ปทุมธานี เปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาของโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ	3.72	0.71	มาก
23	อบจ.ปทุมธานี เปิดโอกาสให้ท่านร่วมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม/โครงการพัฒนาที่โครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุของอบจ.ปทุมธานี ดำเนินการ เช่น การจัดจ้าง ก่อสร้าง การจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์	3.71	0.64	มาก
24	อบจ.ปทุมธานี เปิดโอกาสให้ท่านสอบถามผู้รับผิดชอบโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุของ อบจ.ปทุมธานี เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาพัฒนาชุมชน	3.72	0.73	มาก
รวม		3.71	0.05	มาก

จากตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D. = 0.05) เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า อบจ.ปทุมธานี เปิดโอกาสให้ท่านสอบถามผู้รับผิดชอบโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุของ อบจ.ปทุมธานี เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาพัฒนาชุมชน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.72$, S.D. = 0.73) รองลงมา อบจ.ปทุมธานี เปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาของโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุของ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.72$, S.D. = 0.71) และ อบจ.ปทุมธานี เปิดโอกาสให้ท่านร่วมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม/โครงการพัฒนาที่โครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุของ อบจ.ปทุมธานี ดำเนินการ เช่น การจัดจ้าง ก่อสร้าง การจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.71$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

4.4 ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

การศึกษาวិเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางที่ประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ผู้สูงอายุกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

(n=158)

ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ	การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	r	Sig.
โดยภาพรวม	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.448**	0.000
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	0.420**	0.000
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	0.638**	0.000
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.496**	0.000
	โดยภาพรวม	0.500**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.500

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่มีความสัมพันธ์กัน

(n=158)

ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ	การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	r	Sig.
แรงจูงใจ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.353**	0.000
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	0.763**	0.000
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	0.564**	0.000
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.150	0.069
	โดยภาพรวม	0.457 **	0.017

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.457 ส่วนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ที่มีความสัมพันธ์กัน

(n=158)

ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ	การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	r	Sig.
ความรู้ความเข้าใจ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.763**	0.000
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	0.313**	0.000
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	0.255**	0.001
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.593**	0.004
	โดยภาพรวม	0.481**	0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ ความรู้ความเข้าใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.481

GRAD VRU

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

(n=158)

ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ	การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	r	Sig.
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.415**	0.000
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	0.539**	0.000
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	0.580**	0.000
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.368**	0.000
	โดยภาพรวม	0.475**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.475

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ที่มีความสัมพันธ์กัน

(n=158)

ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ	การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	r	Sig.
ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.175	0.349
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	0.230**	0.000
	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	0.421**	0.000
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.378**	0.350
	โดยภาพรวม	0.301**	0.116

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.301 ส่วนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

4.5 ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้ให้ความความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะสังเคราะห์จากผลการวิจัย และนำเสนอในบทที่ 5 ต่อไป



GRAD VRU

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ และการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ 3) เสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป ที่สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ต.บ้านฉาง อ.สามโคก จ.ปทุมธานี จำนวน 158 คน จากประชากร 261 คน เป็นการสุ่มอย่างง่าย โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 0.05 และระดับความเชื่อมั่น 95% สถิติที่ใช้เพื่อประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}), ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}), ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โดยผลการวิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เรียงลำดับดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 158 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือน ประกอบด้วย

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 66 – 70 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาคืออายุระหว่าง 60 - 65 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และอายุ 71 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และสถานภาพโสด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 ระดับปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และการศึกษาในระดับอื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ระหว่าง 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 รายได้ต่ำกว่า 15,000 จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 มีรายได้ไม่แน่นอน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 รายได้ 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 รายได้ 50,000 ขึ้นไปจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ

1) ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ความรู้ความเข้าใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.09) รองลงมา ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.02) แรงจูงใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.23) การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.10)

2) ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ แรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.23) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า อบจ. ปทุมธานี ได้สนับสนุนวัสดุสิ่งของ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สำหรับการประกอบอาชีพของกลุ่ม เพื่อแจกจ่ายให้กับผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการโดยไม่มีค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.06) รองลงมา อบจ. ปทุมธานี ได้จัดเจ้าหน้าที่และยานพาหนะเพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับท่านในการเดินทางมาเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมอาชีพอย่างสะดวกสบาย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$,

S.D. = 0.61) และ อบจ. ปทุมธานี ได้จ่ายค่าตอบแทนหรือมอบของหรือจัดทำใบประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้สูงอายุในท้องถิ่นที่เข้าร่วมกิจกรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.14, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

3) ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ ความรู้ความเข้าใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.09) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า อบจ. ปทุมธานี เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความต้องการของผู้สูงอายุในการจัดประชุมโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.80) รองลงมา อบจ. ปทุมธานี สามารถนำความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพมาเผยแพร่ให้ท่านทราบและปฏิบัติต่อยอดความรู้ที่ได้โดยไม่มีข้อขัดข้อง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.98) และ อบจ. ปทุมธานี ได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติ จุดประสงค์ และความมุ่งหมายของโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุให้ท่านทราบอยู่เป็นประจำค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

4) ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.19, S.D. = 0.10) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อท่านได้รับทราบถึงการประชาสัมพันธ์ข่าวสารโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ท่านสามารถเข้าใจและเตรียมตัวเข้าร่วมโครงการได้อย่างถูกต้อง ตรงเวลาตามที่กำหนด ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.27, S.D. = 0.61) รองลงมา อบจ. ปทุมธานี ได้ประชาสัมพันธ์ให้ท่านได้รับทราบเกี่ยวกับข่าวสารโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ในทุกรูปแบบของสื่อเพื่อให้ผู้สูงอายุได้เข้าถึงอย่างทั่วถึง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.22, S.D. = 0.52) และ อบจ. ปทุมธานี ได้สื่อให้ท่านได้รับทราบเกี่ยวกับข่าวสารโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.09, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

5) ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ ทักษะคติของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.02) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า อบจ. ปทุมธานี ได้จัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอและสามารถดำเนินโครงการได้อย่างเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.61) รองลงมา อบจ. ปทุมธานี ได้จัดเจ้าหน้าที่ ที่มีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย ต่อบุคลากร สภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.60) และ อบจ. ปทุมธานี ได้จัดเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุที่เข้าร่วมอบรมในโครงการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.52, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

1) การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

มาก (\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.04) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.14) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.05) และการมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.33, S.D. = 0.30) ตามลำดับ

2) การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.14) เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า ท่านเคยร่วมตัดสินใจในการจัดทำแผนโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ สามปี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ท่านได้นำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ เสนอต่อที่ประชุมประชาคมเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาสามปี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.64) และท่านเคยร่วมกับ อบจ. ปทุมธานี ในการพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

3) การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.33, S.D. = 0.30) เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า ท่านเคยเข้าร่วมกับทาง อบจ.ปทุมธานี ในการนำแผนงาน/โครงการและกิจกรรมการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุที่จัดให้มีขึ้นในชุมชนไปดำเนินการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ท่านเคยให้ความร่วมมือสนับสนุนเมื่อ อบจ. ปทุมธานี นำแผนพัฒนาไปดำเนินการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.32, S.D. = 0.60) และ ท่านเคยแสดงออกหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับความไม่เหมาะสมหรือไม่สมประโยชน์ต่อโครงการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.29, S.D. = 0.05) ตามลำดับ

4) การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.04) เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า อบจ. ปทุมธานี ดำเนินการโครงการส่งเสริมอาชีพที่ผู้สูงอายุให้เป็นไปตามระดับความจำเป็นและความสำคัญของปัญหา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ อบจ. ปทุมธานี ดำเนินการโครงการส่งเสริมอาชีพที่ผู้สูงอายุในชุมชนได้รับประโยชน์โดยตรง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.48) และ อบจ. ปทุมธานี ได้จัดสรรบริการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุที่ให้ เป็นไปตามแผนงาน/โครงการและกิจกรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

5) การมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.05) เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า อบจ.ปทุมธานี เปิดโอกาสให้ท่านสอบถามผู้รับผิดชอบโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุของ อบจ.ปทุมธานี เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาพัฒนาชุมชน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ

อบจ.ปทุมธานี เปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาของโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุของ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.71) และ อบจ.ปทุมธานี เปิดโอกาสให้ท่านร่วมตรวจสอบการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการพัฒนาที่โครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุของ อบจ.ปทุมธานี ดำเนินการ เช่น การจัดจ้าง ก่อสร้าง การจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

1) ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.500

2) แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.457 ส่วนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ

3) ความรู้ความเข้าใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.481

4) การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.475

5) ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.301 ส่วนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี” สำหรับการอภิปรายผลการวิจัย มีดังต่อไปนี้

5.1.1 ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

ปานกลาง การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ Wikstrom & Norman (1994) กล่าวถึงความรู้มีลักษณะเกี่ยวกับ คือความคุ้นเคยกับข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truths) หรือหลักการโดยทั่วไป (Principles) หรือความรู้คือ จิตสำนึกความสนใจ (Awareness) รวมทั้งสอดคล้องกับ มาโนช เวชพันธ์ (2553) กล่าวถึงในทัศนะของฮอสเปอร์ว่า ความรู้ (Knowledge) นั้นเป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำซึ่งอาจจะโดยการนึกได้ มองเห็น ได้ยิน หรือ ได้ฟัง ความรู้นี้เป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้ความรู้เป็นเรื่องของการจำอะไรได้ ระลึกได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนหรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก ด้วยเหตุนี้การจำได้จึงถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในทางจิตวิทยาและเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจการนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผลซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิดและความสามารถทางสมองมากขึ้นเป็นลำดับส่วนความเข้าใจ (Comprehension) นั้น ฮอสเปอร์ชี้ให้เห็นว่า ขั้นตอนต่อมาจากความรู้โดยเป็นขั้นตอนที่จะต้องใช้ความสามารถของสมองและทักษะในขั้นที่สูงขึ้นจนถึงระดับของการสื่อความหมาย ซึ่งอาจเป็นไปได้โดยการใช้ปากเปล่า ข้อเขียนภาษาหรือการใช้สัญลักษณ์ โดยมักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับข่าวสารต่าง ๆ แล้วอาจจะโดยการฟัง การเห็น การได้ยิน หรือการเขียนแล้วแสดงออกในรูปของการใช้ทักษะหรือการแปลความหมายต่าง ๆ เช่นการบรรยายข่าวสารที่ได้ยินมาโดยคำพูดของตนเองหรือการแปลความหมายจากภาษาหนึ่งไปเป็นอีกภาษาหนึ่งโดยคงความหมายเดิมเอาไว้ หรืออาจเป็นการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อสรุปหรือการคาดคะเนก็ได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร เขียวสไว (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายทรัพยากร การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ

สำหรับด้านทัศนคติผู้ปฏิบัติ Ira (1970) กล่าวว่า ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายนั้นด้วย ไม่ใช่จะมีความรู้ความเข้าใจในการทำอย่างเดียว ทัศนคติจะทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีที่สุดอีกด้วย การถูกรอบงำด้วยความคิดที่ว่า นโยบายที่ดีมีผลกับหน่วยงาน ซึ่งจะให้ผลประโยชน์ที่ดีมาน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับว่าเรามีส่วนร่วม และการรับรู้นโยบายตั้งแต่แรกของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Malcolm (1987) ได้อธิบายว่า การที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ชัดเจนจะมีทิศทางของทัศนคติ ความผูกพันที่ดีจะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จอีกด้วย ส่วนการบริหารจัดการนโยบายประสบผลสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติควรมีอิสระจากผู้บังคับบัญชาในการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน ทราบวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ของนโยบาย ผลดีและประโยชน์ต่อขององค์กร

ด้านแรงจูงใจ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ขาดปัจจัยกระตุ้นหรือขาดแรงจูงใจ หรือความ

ต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ปัจจัยสำคัญหนึ่งอาจเป็นการได้รับข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับ จิตตานันท์ ติกุล และคณะ (2559) กล่าวถึง แรงจูงใจเกิดจาก แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมา แรงจูงใจจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและในเวลาที่ยื่นไป แรงจูงใจเป็นเรื่องที่ซับซ้อน บางครั้งแรงจูงใจชนิดเดียวกัน ทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกัน บางครั้งแรงจูงใจที่ไม่เหมือนกัน และสอดคล้องกับ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550) กล่าวว่า หลักสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้นอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจอันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่สามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือว่าเป็นสิ่งล่อใจและสิ่งจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมายที่บุคคลแสวงหาในองค์การ สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายนี้อาจเป็นสิ่งจูงใจ หรือ เป้าหมายทางปฏิธานหรือทางบวก เช่น การยกย่อง ชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางลบ เช่น การกล่าวตักเตือนสำหรับการทำงานที่ไม่ดี หรือการลงโทษ นอกจากนี้ คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ออนไลน์) กล่าวว่า การส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุควรมีความยืดหยุ่น ยึดหลักความสมัครใจ โดยมีมาตรการจูงใจและลดอุปสรรคต่อการจ้าง รวมทั้งการสนับสนุนทั้งด้านกฎระเบียบ กลไกจัดการ ตลอดจนมีนโยบายบำเหน็จบำนาญและการออมที่ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

รวมทั้งสอดคล้องกับ ไครท์เนอร์ (Kreitner, 2007) กล่าวว่า หน้าที่ทางการจัดการประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ประกอบไปด้วย (1) การวางแผน (Planning) เป็นการวางแผนปฏิบัติในอนาคต (2) การตัดสินใจ (Decision making) เป็นการตัดสินใจเลือกแนวการปฏิบัติอื่น (3) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการพิจารณาโครงสร้าง เช่น สายการบังคับบัญชา แผนงาน และมอบหมายความรับผิดชอบ (4) การจัดคน (Staffing) ประกอบด้วย การจัดหา การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรที่สามารถส่งเสริมความพยายามขององค์การ (5) การสื่อสาร (Communicating) เป็นการถ่ายทอดความรู้ทางเทคนิค คำสั่ง กฎ และข้อมูล ที่ต้องการให้เกิดการทำงาน (6) การจูงใจ (Motivating) เป็นการกระตุ้นให้บุคคลมุ่งไปยังวัตถุประสงค์ โดยการตอบสนองความต้องการและให้ได้ตามความคาดหวัง (7) การนำ (Leading) การที่ผู้จัดการทำหน้าที่เป็นต้นแบบบทบาท และปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการในแต่ละสถานการณ์ และ (8) การควบคุม (Controlling) เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ต้องการกับผลการปฏิบัติงานจริง และทำการแก้ไขการปฏิบัติที่จำเป็น นอกจากนี้ จันท์ ชุ่มเมืองปัก (2556) กล่าวถึงองค์ประกอบแรงจูงใจยังที่ส่งผลให้เกิดเป็นแรงจูงใจ แบ่งองค์ประกอบเป็น 2 ประการ คือ ธรรมชาติของแต่ละบุคคล และสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม

ประการแรก ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน (Individual Differences) มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ ผิพรรณ สีขนง้วนตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ คือ

1) แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกาย ที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทา หรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความต้องการที่เป็นความประสงค์อย่างรุนแรงจนกลายเป็นแรงผลักดัน เป็นต้น ซึ่งแรงขับเหล่านี้ มี 2 ประเภทด้วยกัน ประการแรก แรงขับภายในร่างกาย (Primary Drive) หรือว่าแรงขับปฐมภูมิ ได้แก่ แรงขับ ที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย การเกิดแรงขับขึ้นในร่างกาย แปลว่าร่างกายขาดสภาวะสมดุลจนทำให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น กระหาย หรือหิวหงา แรงจูงใจภายในร่างกายนี้แต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน ประการที่สอง แรงขับภายนอกในร่างกาย (Secondary Drive) หรือว่าแรงขับทุติยภูมิ คือ แรงขับที่มาจากภายนอกในร่างกาย ได้แก่ พวกแรงขับที่เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และสังคม แต่ละบุคคลจะมีความสนใจ ความต้องการ และแรงกระตุ้นที่มากน้อยต่างกัน แรงขับประเภทนี้ก็ได้ทั้งทางบวกและทางลบ

2) ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เป็นเจตคติด้านอารมณ์ และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึงที่เรียกว่า Sentiment Conceding the Future พอเกิดความวิตกกังวลก็จะเกิดความกลัว

ประการที่สอง สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจากองค์ประกอบที่ 2 เป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านอยู่ริมถนนใหญ่ มีรถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนี้ก็คงจะไม่เกิดแรงจูงใจมากพอที่จะอ่านหรือท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น

5.1.2 ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ทุกด้าน ถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจ ความรู้ความเข้าใจ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

จากผลการวิจัยดังกล่าว แรงจูงใจ ความรู้ความเข้าใจ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี สอดคล้องกับ พิภพ กิตติภาศ (2554) เสนอว่าปัจจัยพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ ปัจจัยของสิ่งจูงใจ จากสภาพความเป็นจริงชาวบ้านที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ทั้งในแง่ของการร่วมแรง ร่วมทรัพยากรหรืออื่น ๆ มีเหตุผลอยู่ 2 ประการคือ ประการแรก คือการมองเห็นว่าตนจะได้รับประโยชน์ตอบแทนในสิ่งที่ตนทำไป ซึ่งถือเป็นเรื่องการกระตุ้นให้เกิดมีสิ่งจูงใจ

ประการที่สอง การได้รับคำบอกกล่าวหรือคำชักชวนจากเพื่อนบ้านให้เข้าร่วม โดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวนำ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องของการก่อให้เกิดมีสิ่งจูงใจสอดคล้องกับ Cohen & Uphoff กล่าวว่า ระดับการมีส่วนร่วมและผลกระทบจากสาธารณชนจะเพิ่มขึ้นตามระดับการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น ความแข็งแกร่งของชุมชนจะเพิ่มขึ้นตามระดับการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้นของสาธารณชนเช่นกัน การมีส่วนร่วมของสาธารณชนทั้ง 5 ระดับ ได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสาร (Informing) การปรึกษาหารือ (Consultation) การเข้ามามีบทบาท (Involvement) การสร้างความร่วมมือ (Collaboration) การให้อำนาจ (Empowerment) (International Association for Public Participation, 2013) และการมีส่วนร่วมของประชาชนในขั้นการตัดสินใจมีความสำคัญมาก สาเหตุว่าการตัดสินใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติการและการปฏิบัติการจึงมีผลต่อไปยังการรับผลประโยชน์และการประเมินผลในขณะเดียวกัน เพราะฉะนั้นการตัดสินใจ จะมีผลโดยตรงต่อการรับผลประโยชน์และการประเมินผลด้วย และสอดคล้องกับสุลักษณ์ เสี่ยมลักษณ์ (2553) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมที่ดำเนินการอยู่โดยทั่วไปสามารถสรุปได้เป็น 5 รูปแบบ คือ

1. การรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของโครงการที่จะดำเนินการ รวมทั้งผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งนี้การได้รับแจ้งข่าวสารดังกล่าวจะต้องเป็นการแจ้งก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินโครงการ

2. การปรึกษาหารือ เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่มีการจัดการหาหรือระหว่างผู้ดำเนินการโครงการกับประชาชนที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบเพื่อที่จะรับฟังความคิดเห็นและตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติมหรือประกอบการจัดทำรายงานการศึกษาผลกระทบสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การปรึกษาหารือยังเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการกระจายข้อมูลข่าวสารไปยังประชาชนทั่วไปและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในโครงการและกิจกรรมมากขึ้นและเพื่อให้มีการให้ข้อเสนอแนะเพื่อประกอบทางเลือกในการตัดสินใจ

3. การประชุมรับฟังความคิดเห็น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนและฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรม และผู้มีอำนาจตัดสินใจในการทำโครงการหรือกิจกรรมนั้นได้ใช้เวทีสาธารณะในการทำความเข้าใจ และค้นหาเหตุผลที่จะดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในพื้นที่ที่นั้นหรือไม่ การประชุมรับฟังความคิดเห็นมีหลายรูปแบบ รูปแบบที่เราพบเห็นกันบ่อย 1) การประชุมในระดับชุมชน การประชุมลักษณะนี้จะต้องจัดขึ้นในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากโครงการโดยเจ้าของโครงการหรือกิจกรรมจะต้องส่งตัวแทนเข้าร่วมเพื่ออธิบายให้ที่ประชุมทราบลักษณะโครงการและผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและตอบข้อซักถามการประชุมในระดับนี้อาจต้องจัดในระดับที่กว้างขึ้นเพื่อรวมหลาย ๆ ชุมชนในคราวเดียวกัน ในกรณีที่มีชุมชนได้รับผลกระทบ 2) การประชุมรับฟังความคิดเห็นในเชิงวิชาการ สำหรับโครงการที่มีข้อโต้แย้งในเชิงวิชาการ จำเป็นจะต้องมีการจัดประชุมรับฟัง

ความคิดเห็นในเชิงวิชาการโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาจากภายนอกมาช่วยอธิบายซักถามและให้ความเห็นต่อโครงการ การประชุมอาจจะจัดในที่สาธารณะทั่วไปผลการประชุมจะต้องนำเสนอต่อสาธารณะ และผู้เข้าร่วมประชุมต้องได้รับทราบผลดังกล่าวด้วย

4. การประชาสัมพันธ์ เป็นขั้นตอนการประชุมที่มีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจนมากขึ้น เป็นเวทีในการเสนอข้อมูลอย่างเปิดเผยไม่มีการปิดบัง ทั้งฝ่ายเจ้าของโครงการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากโครงการ การประชุมและคณะกรรมการจัดการประชุมต้องมีองค์ประกอบของผู้เข้าร่วมที่เป็นที่ยอมรับมีหลักเกณฑ์และประเด็นในการพิจารณาที่ชัดเจนและแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบทั่วกัน ซึ่งอาจมาจากการร่วมกันกำหนดขึ้นทั้งนี้รูปแบบการประชุมไม่ควรจะเป็นทางการมากนัก และไม่เกี่ยวข้องกับนโยบายของกฎหมายที่จะต้องมีการชี้ขาดเหมือนการตัดสินใจในทางกฎหมาย การจัดประชุมจึงอาจจัดในหลายวันและไม่จำเป็นว่าจะต้องจัดเพียงครั้งเดียวหรือสถานที่เดียวตลอดไป

◊ การร่วมในการตัดสินใจ เป็นเป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งในทางปฏิบัติที่จะให้ประชาชนตัดสินใจต่อประเด็นปัญหานั้น ๆ ไม่สามารถดำเนินการให้เกิดขึ้นได้ง่าย ๆ อาจดำเนินการให้ประชาชนได้รับผลกระทบ เลือกว่าตนจะไปนั่งในคณะกรรมการใดคณะหนึ่งที่มีอำนาจตัดสินใจ รวมทั้งได้รับเลือกในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กรการทำหน้าที่เป็นผู้แทนของประชาชนพื้นที่ซึ่งประชาชนจะได้มีบทบาท ชี้นำการตัดสินใจได้เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของคณะกรรมการพิเศษนั้น ๆ ว่าจะมีการวางน้ำหนักของประชาชนไว้เพียงใด

5. การใช้กลไกทางกฎหมาย รูปแบบนี้ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยตรงในเชิงของการป้องกันแก้ไขเป็นลักษณะของการเรียกร้องป้องกันสิทธิของตนเองอันเนื่องมาจากการไม่ได้รับความเป็นธรรมและเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ที่ตนเองคิดว่าควรได้รับ

รวมทั้งสอดคล้องกับ ไครท์เนอร์ (Kreitner, 2007) กล่าวว่า หน้าที่ทางการจัดการประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ประกอบไปด้วย (1) การวางแผน (Planning) เป็นการวางแผนปฏิบัติในอนาคต (2) การตัดสินใจ (Decision making) เป็นการตัดสินใจเลือกแนวการปฏิบัติอื่น (3) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการพิจารณาโครงสร้าง เช่น สายการบังคับบัญชา แผนงาน และมอบหมายความรับผิดชอบ (4) การจัดคน (Staffing) ประกอบด้วย การจัดหา การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรที่สามารถส่งเสริมความพยายามขององค์กร (5) การสื่อสาร (Communicating) เป็นการถ่ายทอดความรู้ทางเทคนิค คำสั่ง กฎ และข้อมูล ที่ต้องการให้เกิดการทำงาน (6) การจูงใจ (Motivating) เป็นการกระตุ้นให้บุคคลมุ่งไปยังวัตถุประสงค์ โดยการตอบสนองความต้องการและให้ได้ตามความคาดหวัง (7) การนำ (Leading) การที่ผู้จัดการทำหน้าที่เป็นต้นแบบบทบาท และปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการในแต่ละสถานการณ์ และ (8) การควบคุม (Controlling) เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ต้องการกับผลการปฏิบัติงานจริงและทำการแก้ไขการปฏิบัติที่จำเป็น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ และการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอแนะด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1) ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ

1.1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีควรกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ โดยเน้นให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมตั้งแต่การตัดสินใจ เพราะการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญรวมทั้งเป็นความต้องการของผู้สูงอายุ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การร่วมรับผลประโยชน์และการประเมินผล

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีควรกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้สูงอายุให้มีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจจัดทำในรูปคณะกรรมการ กลุ่มอาชีพผู้สูงอายุ มีการจัดสรรเงินค่าตอบแทนอาจเป็นรายวัน รายเดือน หรือสิ่งจูงใจในรูปแบบอื่นอย่างเป็นธรรม

1.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีส่งเสริมกิจการอาชีพผู้สูงอายุ โดยมีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่มีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ หรือภาคเอกชนเพื่อจูงใจมีการจ้างงาน หรือการลงทุนเพื่อรองรับตลาดผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น โดยรัฐมีมาตรการจูงใจต่าง ๆ เช่น การยกเว้นภาษี หรือให้รางวัลยกย่องชมเชย

1.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมอาชีพแก่ผู้สูงอายุในการประกอบธุรกิจส่วนตัว การสนับสนุนเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ

2) ข้อเสนอแนะในด้านการปฏิบัติ

2.1 ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรเพิ่มช่องทางการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้สูงอายุ การประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และให้ความหลากหลาย โดยเลือกการสื่อสารที่ผู้สูงอายุสามารถสะดวก เข้าใจง่าย อาทิ จากเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ผู้แทนของกลุ่มผู้สูงอายุ การพบปะพูดคุยโดยตรง หรือสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์ (SMS, line, email)

2.2 ด้านความรู้ความเข้าใจ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุในด้านการส่งเสริมอาชีพ หรือด้านอื่น ๆ เป็นประจำต่อเนื่อง และเหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพราะผู้สูงอายุมีความรู้ ประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถในการรับรู้แตกต่างกัน

2.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีควรจัดให้มีการอบรม ประชุม ชี้แจงให้บุคลากรได้ทราบถึงรายละเอียดของนโยบาย แผนงาน โครงการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่ดี ถูกต้อง ชัดเจนก่อนนำนโยบาย แผนงาน โครงการไปปฏิบัติ

2.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเสนอแนะหรือการรับฟังความคิดเห็นของผู้สูงอายุ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือมีส่วนร่วมระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้สูงอายุ เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเฉพาะการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการออกแบบสอบถาม ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น และให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนหลากหลาย ผู้วิจัยจึงเสนอให้ศึกษาวิจัยครั้งต่อไปโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการประชุมกลุ่มย่อย หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมทั้งศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (การวิจัยเชิงคุณภาพ) หรือกลุ่มตัวอย่าง (การวิจัยเชิงปริมาณ) เพิ่มขึ้น เพื่อรับทราบปัญหา สถานการณ์หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน แล้วนำผลการวิจัยที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบสรุปเป็นผลการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร หรือหน่วยงานเกี่ยวข้องยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของชีวิต กรมกิจการผู้สูงอายุ.(2560). **ข้อมูลสถิติผู้สูงอายุ ประเทศไทย ปี 2553 และประชากรสูงอายุไทย: ปัจจุบันและอนาคตกับการประมวลสถิติ ด้านสังคม 1/2557 (2557)**. สืบค้นจาก www.dop.go.th/th/know/1/51
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2545). **อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. สืบค้นจาก <http://www.dla.go.th/servlet/DLAServlet?visit=history>
- เกรียงศักดิ์ ชื่อเลื่อม. (2552). **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการกำกับดูแลและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน.
- เกษม วัฒนชัย. (2554). **เส้นทางสู่ความพอเพียง**. กรุงเทพฯ :21 เซ็นจูรี.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2551). **การนำนโยบายอยู่ดีมีสุขไปปฏิบัติในจังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กุลจิรา เสาวลักษณ์จินดา. (2555). **การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยว: กรณีศึกษา อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กุลดี โรจน์ไพศาลกิจ. (2560). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุไทย: กรณีศึกษาผู้สูงอายุวัยกลางในจังหวัดสมุทรปราการ**. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. [28\(3\), 68-83](#).
- คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานผู้สูงอายุแห่งชาติ. (2544). **แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ. (2550). **แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2550 - 2554) และแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมไทยเพื่อชีวิตมั่นคง**. กรุงเทพฯ.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2556). **แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์**. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- จิตตานันท์ ติกุล และคณะ. (2559). **รูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมของศูนย์เชี่ยวชาญทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- จินตนา สัจจนันท์. (2557). **การศึกษาและการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.
- จุลเทพ ธีระธาดา. (2560). **แนวทางการบริการสุขภาพและสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

- ชัยพร ชมกุล. (2557). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์
 นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- ชาญเดช วีรกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการ ปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี).
 วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชาญศิลป์ วาสนุญา. (2556). แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิต ของการเป็น
 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โชติ บดีรัฐ. (2561). รูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่นของภาคประชาชนในเขตพื้นที่ 17
 จังหวัดภาคเหนือ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 20 (1), 147-158.
- ณัฐพร แสงประดับ. (2555). การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมที่เป็ผลจากการ
 พัฒนาการท่องเที่ยว: ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านบอสร่าง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่.
 วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดวงพร กิจอาทร และคณะ. (2560). การพัฒนากลุ่มอาชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือ
 ใหม่ อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, 6(2), 74-85.
- ไตรรัตน์ จารุทัศน์ และคณะ. (2548). โครงการศึกษามาตรฐานขั้นต่ำสำหรับที่พักอาศัยและ
 สภาพแวดล้อมของผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก <http://medicarezine.com/2014/10/aging-care/>.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2557). รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อ
 บริการสาธารณะ และการทำงานของหน่วยงานต่างๆ พ.ศ. 2557 และสรุปผลการสำรวจ
 พ.ศ. 2546-2557. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.
- ทรงวุฒิ เรื่องวาทศิลป์. (2550). การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษาในพื้นที่บริการของ
 โรงเรียนล่อมแตรวิทยา อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทัตดาว บุญपाल. (2550). ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการศึกษาของ
 หัวหน้าครัวเรือนในเขตพื้นที่ตำบลสวก อำเภอเมือง จัหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนาภรณ์ เมทณีสตุติ. (2560). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่างประเทศที่มีต่อการรับบริการสื่อ
 วิทยทัศน์ : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามราชวรมหาวิหาร. วิทยานิพนธ์
 มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาทรัพยากร มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธวัช สุทธิกุลสมบัติ. (2557). ปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของชุมชนในชนบท.

- วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ. 1(3), 35-38.
- ธิดา สุขใจ. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วน โรงงาน ฟอภัยอม 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอจำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรินทร์ชัย พัฒนาพงศา. (2546). แนวทางการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ: กองแปลและวิเทศสัมพันธ์สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ: แปลจาก Peter Oakley and David Marsden (ไม่ระบุชื่อหนังสือ).
- นิคม ผัดแสน. (2560). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาต่อการพัฒนา การศึกษาของ กลุ่มโรงเรียนอุดรศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นिरากร พันธุ์หอม. (2559). การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) กรณีศึกษา บ้านเนินกระบก หมู่ที่ 12 ตำบลท่าตะเกียบ อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). Modern Management การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทริปเฟล็ด กรุ๊ป.
- บริบูรณ์ พรพิบูลย์. (2556). โลกยามชราและแนวการเตรียมตัวเพื่อเป็นสุข. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- บังอร ธรรมศิริ. (2549). ครอบครัวยุคใหม่กับการดูแลผู้สูงอายุ. วารสารการเวก. ฉบับนิทรรศการวันเจ้าฟ้า วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2556). สถานการณ์ผู้สูงอายุแนวโน้ม และผลกระทบจากการเข้าสู่ประชาคม อาเซียน. เอกสารการนำเสนองานสัมมนา ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์คอนเวนชั่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2558). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ: กรุงเทพฯ.
- พิทยา สายหู. (2534). กลไกสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิภพ กิตติกาศ. (2550). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล ตำบลสันมหาพน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสน ศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรธดา อุ่นกมล. (2562). การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การรับรู้คุณค่าของตนเองและความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาณี สุมะเศรณี. (2544). **มาตรการกระตุ้นภาคอสังหาริมทรัพย์ : ศึกษากฎนิโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่**

อาศัยของข้าราชการสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.). วิทยานิพนธ์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาณุ อุดกกลิ่น. (2556). **ทฤษฎีการสูงอายุ.** อุดรธานี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมมองการณ์ไกล.** กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เบอร์เน็ท จำกัด.

เมธิยา ญาณจินดา. (2558). **การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเลือกตั้งผ่านสื่อสังคมออนไลน์กับ**

ทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

มงคล จันทร์ส่อง. (2558). **ระดับความรู้และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าไม้ของสมาชิก อบต.**

อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

มณฑล เอกอดุลย์พันธ์. (2559). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กรณีศึกษา :**

ตลาดน้ำตลิ่งชัน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มรกต สิงหะคเชนทร์. (2559). **การประเมินผลการส่งเสริมสุขภาพที่ยั่งยืนสำหรับผู้สูงอายุจาก**

กรมประชาสัมพันธ์. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

มานิช เวชพันธ์. (2552). **การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการประจำ: ศึกษาเปรียบเทียบ**

ข้าราชการพลเรือน ทหารและตำรวจ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย

ปทุมธานี.

ยุพาพร รุปร่าง. (2557). **การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงานประมาณในการปฏิรูประบบราชการ.**

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ยุพิน วันดี. (2560). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี เทศบาลตำบลหลัก**

หก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

รัฐ กัญภัย. (2558). **การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนา**

ท้องถิ่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดภาคตะวันตกตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญา

รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยี.

วรรณษา วงษ์เส็ง. (2558). **บทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุด้านประชาสัมพันธ์ในการพัฒนา**

ชุมชนเขตบางแค กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วัฒนกานต์ ลากสาร. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน. สืบค้นจาก

<http://msjo.net/mkm/categoryblog/66-patjai.html>

วัฒน์นะ สาขา. (2557). การรับรู้ข่าวสารและทัศนคติพฤติกรรมของผู้ซื้อสลากจากโครงการ การ
รณรงค์ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ซื้อสลาก ไม่ให้ซื้อสลากเกินราคา.

วิทยานิพนธ์วารสารศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วันชัย มีชาติ. (2557). การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันทนี วาสิกะสิน. (2559). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 6.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2555). แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ. สืบค้นจาก

<http://www.viruch.com>

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2544). ระบบการดูแลระยะยาวในครอบครัวสำหรับผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2560). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของเกาะช้าง จังหวัด
ตราด. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.

ศิริพร เขียวสว. (2550). การนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วน
ตำบลวังยาง จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรี
นครินทร์วิโรฒ.

ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงาน
คณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน. ปริญญา
นิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์ วิโรฒ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). การบริหารสำนักงานแบบใหม่. สำนักพิมพ์ บริษัท ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์
จำกัด: กรุงเทพมหานคร.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2555). นโยบายสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ศุภนิติย์ พลไพรินทร์. (2540). เทคนิคการประมวลผล. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

สมจินตนา คุ่มภัย. (2559). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ:
กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สมทบ ไสลชัย. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2553). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2550). **สังคมวิทยาชนบท : แนวคิดทางทฤษฎีและแนวโน้มในสังคม**. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2544). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สรวิชัย ทิพรัตนเดช. (2555). **การพัฒนาการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งองค์กรผู้ใช้น้ำ ใน การบริหารจัดการชลประทาน โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาแม่แฝก-แม่จัด อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่**. ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวางแผนและพัฒนาชนบท, สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). **พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์**: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริพัฒน์ ลากิจจร. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชน ในการสนับสนุน การบริหารงาน องค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจินต์ ดาววีระกุล. (2560). **ปัจจัยที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาหมู่บ้าน: กรณีศึกษาเฉพาะกรณี หมู่บ้านชนะเลิศการประกวดหมู่บ้านดีเด่นระดับจังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาดา นพศิริรัตน์. (2559). **การประเมินผลการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุของ เทศบาลเมืองปัตตานี อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวรรวมแหลมฉบัง จังหวัด ชลบุรี**. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิผล บุญผดุง. (2554). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตาม หลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระยะที่ 1)**. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิต.
- สุรพงศ์ แสงสำลี. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเขต กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุลักษณ์ เสงี่ยมลักษณ์. (2553). **วิถีชีวิตประมงพื้นบ้าน: กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่ง พื้นที่อ่าวไทยตอนบน**. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา

- วัฒนธรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (2560). **บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ รายงานผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี.** (2558). สืบค้นจาก <https://www.pathumpao.go.th/public/>
- อภิญา กังสนารักษ์. (2557). **รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรที่มีประสิทธิภาพระดับคณะ ของสถาบันอุดมศึกษา.** จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
- อารักษ์ พรหมณี. (2555). **แนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ในกระบวนการทางรัฐประศาสนศาสตร์.** สืบค้นจาก http://kantacandidate.blogspot.com/2012/02/blog-post_9753.html
- Bardach, E. (1980). **The Implementation Game: What Happens After a Bill Becomes a Law (3rd Ed.).** The MIT Press: Miami.
- Billinger. (2013). **Public Participation in Transportation Planning: How Does the Level of Engagement and Deliberation Affect Transportation Decisions in Virginia's MPOs.** Virginia Commonwealth University, Doctor of Philosophy Public Policy and Administration.
- Cohen and Uphoff. (1980). **Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation.**(Rural Development Committee Center for International Studies). Cornell University.
- Christine. (2008). **Community Forest Management in Nepal: Saving the Forest at the Expense of the Poorest.** Doctor of Philosophy Economics. (Graduate School). University of Southern California.
- Malcolm (1987). **Policy Design and the Politics of Implementation: The Cases of Child Health Care in the American State.** Knoxville. (Master degree). The University of Tennessee Press.
- Gunes & Coskun. (2005). **Legal Structure of Public Participation in Environmental Issues in Turkey.** *Journal of Environmental Assessment Policy and Management*, 7, 543-568.
- Heek. (2001). **Understanding e-governance for Development.** Institute for Development Policy and Management Manchester,
- Hardd. & O'Donnell. (1972). **Principle of Management: An Analysis of Managerial Function (4th Ed).** McGraw-Hill, New York.
- Pressman, J. L., & Aaron W. (1979). **Implementation (2nd Ed.).** University of California,

Berkeley, California.

Reeder. (1974). **Some Aspects of The Information Social Participation of Farm Families in New York State**. Cornell University, New York.

Ira. (1970). “**The Political Scientist and Policy Analysis: An Introduction**”. Chicago: Markham Publishing Company.

Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. Harper and Row, New York.



GRAD VRU



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก
รายงานยอดผู้สูงอายุ

GRAD VRU



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ . กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฝายเด็กสตรีและคนชรา อบจ.ปทุมธานี โทร. ๐ ๒ ๐๕๙ ๒๘๓๔.....

ที่.....สป.๗๒๐๐๑/๑๑๙..... วันที่.....๑๔.....พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๘.....

เรื่อง . ขอรายงานการชี้แจงกับท่านนายกฯ เรื่องการนำเรื่องโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุเข้าที่ประชุมสภาฯ.

เรียน นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

๑. เรื่องเดิม

เรื่องการนำโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุเข้าสู่วาระที่ประชุมสภาฯ ในวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๘ โดยจะแจ้งกระบวนการดำเนินการทำโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุเข้าแจ้งต่อที่ประชุมสภาฯ ทราบการดำเนินโครงการดังกล่าวฯ

๒. ข้อเท็จจริง

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้มอบหมายให้ข้าพเจ้า นางสาวสุภาพร โมอ่อน พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป และคณะฯ เข้าร่วมเป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอดความรู้ในด้านการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ให้กับโครงการบูรณาการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่เพื่อดูแลประชาชนฯ

ที่ประชุมได้มีมติ ให้ผู้ดำเนินการจากผลการดำเนินงานตามโครงการฯดังกล่าว เป็นที่ได้รับความสนใจและแพร่หลายเป็นวงกว้าง โดยมีผู้สนใจเข้าร่วมโครงการ ดังนี้

๑. ผู้ว่าราชการจังหวัดพร้อมคณะผู้ติดตาม
๒. คณะผู้บริหารท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
๓. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
๔. ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปี ขึ้นไป ที่สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ตำบลบ้านฉาง อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๖๑ คน ซึ่งสนใจและให้ความสำคัญกับโครงการดังกล่าว พร้อมที่จะนำไปปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมให้ได้มากที่สุด


๓. ข้อพิจารณา/เสนอแนะ

เห็นควรให้งานส่งเสริมคุณภาพชีวิตดำเนินการ และศึกษาข้อมูลเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ในการที่จะพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุในการด้านต่าง ๆ

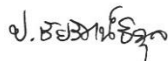
/จึงเรียนมา...

- ๒ -

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาขับเคลื่อนโครงการฯ โดยมอบหมายให้งานฝ่ายเด็ก
สตรีและคนชราดำเนินการตามห่วงของเวลา และศึกษาข้อมูลให้มีการขับเคลื่อนฯ และรายงานนายกองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดต่อไป



(นางสาวสุภาพร โมอ่อน)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ



(นางปรางจันท์ ชัยรัตน์กุล)
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต



(นายสุทธนา แสงพงศานนท์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี



(นางสาวศกวรรณ วงษ์แจ่ม)
รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี



(นายชาญ พวงเพ็ชร)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามงานวิจัย

GRAD VRU



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/ ๕๕๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตุน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๗๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมลาศ เยาวะนิจ

ด้วยนางสาวสุภาพร โมอ่อน รหัสนักศึกษา ๕๘B๕๓๓๓๐๑๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การนำนโยบายส่งเสริมอาชีพ
ผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี" โดยมี อาจารย์ พลเอก ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์
เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มีความจำเป็นต้องทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบ
การทำการค้นคว้าอิสระดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้
มอบหมายให้ นางสาวสุภาพร โมอ่อน หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๙๑๖๑๕๕๕ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง
บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัมลาศ เยาวะนิจ คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๕ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๕ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/คศทพ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตูน้้าพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑิณี มาลา

ด้วยนางสาวสุภาพร โมอ่อน รหัสนักศึกษา ๕๘B๕๓๓๓๐๑๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การนำนโยบายส่งเสริมอาชีพ
ผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี” โดยมี อาจารย์ พลเอก ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์
เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มีความจำเป็นต้องทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบ
การทำการค้นคว้าอิสระดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้
มอบหมายให้ นางสาวสุภาพร โมอ่อน หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๙๑๑๖๑๕๙ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง
บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้
ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กนิตฤทัย คลิ่งพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๕๐๑, ๕๐๒, ๕๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๕๐๖



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/ ๖๕๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตูน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชวรินทร์ ถนอมศรีเดชชัย

ด้วยนางสาวสุภาพร โมอ่อน รหัสนักศึกษา ๕๘B๕๓๓๓๐๑๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำกรค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การนำนโยบายส่งเสริมอาชีพ ผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี” โดยมี อาจารย์ พลเอก ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มีความจำเป็นต้องทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้ มอบหมายให้ นางสาวสุภาพร โมอ่อน หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๙๑๖๑๕๙ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ชัย คลังพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



แบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

แบบสอบถามเรื่อง การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมี
วัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและการมี
ส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อ
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดปทุมธานี และเพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ
และการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในที่นี้หมายถึงการส่งเสริมอาชีพ
ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป ต.บ้านฉาง อ.สามโคก จ.ปทุมธานี เป็นผู้ให้ข้อมูล

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามตามความเป็นจริง คำตอบของ
ท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย เพื่อแนวทางการพัฒนาในอนาคตแก่หน่วยงาน และข้อมูลที่
ได้รับจากท่านจะได้รับการรักษาไว้เป็นความลับ จะไม่ส่งผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด
แบบสอบถามมีทั้งสิ้น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ผู้สูงอายุ และการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

สุภาพร โมอ่อน

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

60 - 65 ปี

66 - 70 ปี

71 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

อื่น ๆ

5. รายได้ต่อเดือน

ไม่นั่นอน

ต่ำกว่า 15,000 บาท

15,000 – 30,000 บาท

30,001 – 50,000 บาท

50,000 ขึ้นไป



GRAD VRU

โปรดใส่เครื่องหมาย ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุดในส่วนที่ 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง และสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านเพียงมากที่สุดข้อละ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุ และการมีส่วนร่วมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

แรงจูงใจ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	อบจ. ปทุมธานี ได้สนับสนุนวัสดุสิ่งของ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สำหรับการประกอบอาชีพของกลุ่ม เพื่อแจกจ่ายให้กับผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการโดยไม่มีค่าใช้จ่าย					
2	อบจ. ปทุมธานี ได้จัดเจ้าหน้าที่และยานพาหนะเพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับท่านในการเดินทางมาเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมอาชีพอย่างสะดวกสบาย					
3	อบจ. ปทุมธานี ได้จ่ายค่าตอบแทนหรือมอบของหรือจัดทำใบประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้สูงอายุในท้องถิ่นที่เข้าร่วมกิจกรรม					
ความรู้ความเข้าใจ						
4	อบจ. ปทุมธานี ได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติ จุดประสงค์ และความมุ่งหมายของโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุให้ท่านทราบอยู่เป็นประจำ					
5	อบจ. ปทุมธานี เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความต้องการของผู้สูงอายุในการจัดประชุมโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ					
6	อบจ. ปทุมธานี สามารถนำความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพมาเผยแพร่ให้ท่านทราบและปฏิบัติต่อยอดความรู้ที่ได้โดยไม่มีข้อขัดข้อง					
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร						
7	อบจ. ปทุมธานี ได้ประชาสัมพันธ์ให้ท่านได้รับทราบเกี่ยวกับข่าวสารโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ในทุกรูปแบบของสื่อเพื่อให้ผู้สูงอายุได้เข้าถึงอย่างทั่วถึง					
8	อบจ. ปทุมธานี ได้สื่อให้ท่านได้รับทราบเกี่ยวกับข่าวสารโครงการส่งเสริม					

	อาชีพผู้สูงอายุ ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน					
9	เมื่อท่านได้รับทราบถึงการประชาสัมพันธ์ข่าวสารโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ท่านสามารถเข้าใจและเตรียมตัวเข้าร่วมโครงการได้อย่างถูกต้อง ตรงเวลาตามที่กำหนด					
ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน						
10	อบจ. ปทุมธานี ได้จัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอและสามารถดำเนินโครงการได้อย่างเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน					
11	อบจ. ปทุมธานี ได้จัดเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุที่เข้าร่วมอบรมในโครงการ					
12	อบจ. ปทุมธานี ได้จัดเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย ต่อองค์กร สภาพแวดล้อม					
การมีส่วนร่วมของประชาชนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี						
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
13	ท่านได้นำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ เสนอต่อที่ประชุมประชาคมเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาสามปี					
14	ท่านเคยร่วมตัดสินใจในการจัดทำแผนโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ สามปี					
15	ท่านเคยร่วมกับ อบจ.ปทุมธานี ในการพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ					
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน						
16	ท่านเคยให้ความร่วมมือสนับสนุนเมื่อ อบจ.ปทุมธานี นำแผนพัฒนาไปดำเนินการ					
17	ท่านเคยแสดงออกหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับความไม่เหมาะสมหรือไม่สมประโยชน์ต่อโครงการตามแผนพัฒนาของ อบจ.ปทุมธานี					
18	ท่านเคยเข้าร่วมกับทาง อบจ.ปทุมธานี ในการนำแผนงาน/โครงการ และกิจกรรมการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุที่จัดให้มีขึ้นในชุมชนไปดำเนินการ					
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์						
19	อบจ.ปทุมธานี ได้จัดสรรบริการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุที่ให้ไป					

	ตามแผนงาน/โครงการและกิจกรรม					
20	อบจ.ปทุมธานี ดำเนินการโครงการส่งเสริมอาชีพที่ผู้สูงอายุในชุมชน ได้รับประโยชน์โดยตรง					
21	อบจ.ปทุมธานี ดำเนินการโครงการส่งเสริมอาชีพที่ผู้สูงอายุให้เป็นไปตามระดับความจำเป็นและความสำคัญของปัญหา					
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล						
22	อบจ.ปทุมธานี เปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาของโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ					
23	อบจ.ปทุมธานี เปิดโอกาสให้ท่านร่วมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม/โครงการพัฒนาที่โครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุของ อบจ.ปทุมธานี ดำเนินการ เช่นการจัดจ้าง ก่อสร้าง การจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์					
24	อบจ.ปทุมธานี เปิดโอกาสให้ท่านสอบถามผู้รับผิดชอบโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุของ อบจ.ปทุมธานี เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาพัฒนาชุมชน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

GRAD VRU

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวสุภาพร โมอ่อน
วัน เดือน ปี เกิด 5 พฤศจิกายน 2528
สถานที่เกิด จังหวัดปทุมธานี
วุฒิการศึกษา พ.ศ.2557 วิทยาการจัดการบัณฑิต สาขาบริหารคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ที่อยู่ปัจจุบัน 23/1 หมู่ 8 ตำบลคลองเจ็ด อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120



GRAD VRU