



แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการ
สร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ : กรณีศึกษา จ.สุพรรณบุรี

ธนพล สังข์พันธุ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



APPROACH TO INCREASE THE EFFECTIVENESS OF LOCAL GOVERNMENT IN THE
OPERATION OF CASH ALLOWANCE PROJECT FOR THE ELDERLY: A CASE
STUDY OF SUPHANBURI PROVINCE.

Thanapol Sungkaphan

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2018

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin

แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการ
สร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ : กรณีศึกษา จ.สุพรรณบุรี

ธนพล สังขพันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

APPROACH TO INCREASE THE EFFECTIVENESS OF LOCAL GOVERNMENT IN THE
OPERATION OF CASH ALLOWANCE PROJECT FOR THE ELDERLY: A CASE
STUDY OF SUPHANBURI PROVINCE.

Thanapol Sangkhaphan

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2018

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin



Dissertation Certificate
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Thesis Title Approach to Increase the Effectiveness of Local Government
in the Operation of Cash Allowance Project for the Elderly: A
Case Study of Suphanburi Province

Researcher Mr.Thanapol Sangkhaphan

Program Public Administration

Dissertation Advisors Assoc. Prof. Pensri Chirinang, Ph.D.

Rajamangala University of Technology Rattanakosin Approved this Thesis in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Public Administration.

..... Director of College of Innovation Management
(Mr.Rapee Moungnont)

Dissertation Committee

..... Chairperson
(Prof. Suthep Chaovalit, Ph.D.)

..... Member
(Asst. Prof. Guntima Nilthongkum, Ph.D.)

..... Member
(Assoc. Prof. Pensri Chirinang, Ph.D.)

ชื่อวิทยานิพนธ์	แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ: กรณีศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี
ชื่อผู้วิจัย	นายธนพล สังข์พันธุ์
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	รศ.ดร.เพ็ญศรี ฉirinง
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ 2) ประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ และ 4) เสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากข้าราชการนักพัฒนาชุมชนจำนวน 126 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 10 คน ผู้สูงอายุจำนวน 10 คน แล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) นักพัฒนาชุมชนมีความคิดเห็นว่าโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบโครงการ นโยบายการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุได้ตามที่กล่าวไว้ ทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม 3) โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากร และสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ และ 4) แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้ ได้แก่ การปรับปรุงการประชาสัมพันธ์วันเวลา ในการจ่ายเบี้ยยังชีพให้ชัดเจนและทั่วถึง และปรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็น 1,000 บาทเท่ากันทุกคน

คำสำคัญ: ประสิทธิผล โครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

Thesis Title Approach to Increase the Effectiveness of Local Government in the Operation of Cash Allowance Project for the Elderly: A Case Study of Suphanburi Province

Researcher Mr. Thanapol Sangkhaphan

Degree Sought Master of Public Administration

Advisors Assoc. Prof. Pensri Chirinang, Ph.D.

Academic Year 2018

Abstract

The purposes of this research were to study the opinions about the factors affecting the operation of cash allowance project for the elderly; the effectiveness in the operation of cash allowance project for the elderly; to study the factors affecting the operation of cash allowance project for the elderly; and to guidelines for increasing the effectiveness in the operation of cash allowance project for the elderly.

This research employed mixed methods. The quantitative research method, researcher has gathered all questionnaires from 126 community development officers. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression. The qualitative research collecting data by in-depth interviews with 10 chief administrator of the local government and 10 elderly and then data analyzed with content analysis.

The results revealed that the community development officers have opinions that the structure of local government, the operation of the project responsible person, management policy and the environment in the local government were at the highest level; the local government had paid cash allowance for elderly causing better life quality; the structure of local government, the operation of the project responsible person, and the environment in the local government affecting the effectiveness of the local government in the operation of cash allowance project for the elderly; and the guidelines for increasing the effectiveness of the local government in the operation of cash allowance project for the elderly considering the public relations updates date and time of cash allowance for elderly clearly and thoroughly and adjusting the allowance for the elderly to 1,000 baht is equal to everyone.

Keywords: effectiveness, cash allowance project for the elderly

Advisors' Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ ศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิตร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ธิดา นิลทองคำ และรองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉรินัง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จนกระทั่งวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้บริหาร ข้าราชการนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้สูงอายุ ในจังหวัดสุพรรณบุรี ที่อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ นำมาซึ่งข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ คุณแม่ พี่สาวและครอบครัวที่ห่วงใยและให้กำลังใจตั้งแต่เริ่มศึกษา จนกระทั่งทำวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่เป็นแหล่งให้เรียนรู้ชีวิตและสังคมของผู้คนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับปริญญาโท ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้การศึกษาสำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ในทุกๆ ด้าน

นายธนพล สังข์พันธุ์

เมษายน 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(2)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(6)
สารบัญภาพ.....	(7)
บทที่ 1 บทนำ.....	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลนโยบาย.....	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	16
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ.....	21
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	27
2.7 สมมติฐานในการวิจัย.....	28
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย.....	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	34
4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ....	36
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ.....	41
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ.....	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย (ต่อ).....	
4.5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ ผู้สูงอายุในจังหวัดสุพรรณบุรี.....	43
5 สรุปผล อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ.....	
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	48
5.2 การอภิปรายผล.....	51
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	53
บรรณานุกรม.....	56
ภาคผนวก.....	60
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	61
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร.....	68
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้สูงอายุ.....	71
ประวัติผู้วิจัย.....	74



สารบัญญัตินี้

ตารางที่	หน้า
2.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลด้วยตัวแบบกระบวนการของ Steers.....	15
2.2 ความถี่ของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผล ของ Steers.....	15
2.3 จำนวนผู้สูงอายุและงบประมาณเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามโครงการสร้างหลักประกันด้าน รายได้แก่ผู้สูงอายุ ในจังหวัดสุพรรณบุรีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 และ 2561.....	25
3.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพตามโครงการสร้างหลัก ประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุมากที่สุดในแต่ละอำเภอ.....	29
3.2 จำนวนข้าราชการท้องถิ่น นักพัฒนาชุมชนของแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รับผิดชอบงานด้านเบี้ยยังชีพตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ.....	30
4.1 จำแนกและร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ.....	36
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านโครงสร้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.....	37
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานโครงการสร้าง หลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ.....	38
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านนโยบายการบริหารงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้ แก่ผู้สูงอายุขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.....	39
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	40
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงาน โครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ.....	41
4.8 ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการ ด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ.....	42
4.9 น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ.....	42

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กระบวนการบริหาร (Management Process).....	11
2.2 เป้าหมาย วัตถุประสงค์ สิ่งที่ต้องประเมิน.....	12
2.3 ทฤษฎีการประเมิน.....	13
2.4 ข้อมูลประชากรในจังหวัดสุพรรณบุรี แบ่งตามช่วงอายุ ปี พ.ศ. 2560.....	24
2.5 กรอบแนวความคิดในการดำเนินงานวิจัย.....	27





บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอดในปี 2579 โดยจะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุถึงร้อยละ 30 ขณะที่สัดส่วนวัยเด็กและวัยแรงงานมีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยวัยเด็กมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 14 ขณะที่วัยแรงงานคิดเป็นร้อยละ 56 ทั้งนี้การลดลงของจำนวนวัยแรงงานซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี 2557 จะเป็นความเสี่ยงสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจหากการดำเนินนโยบายในการทดแทนกำลังแรงงานด้วยการใช้เทคโนโลยีและการยกระดับคุณภาพและขีดความสามารถของแรงงานไม่ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้น สถาบันครอบครัวมีขนาดเล็กลงและมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น ปัญหาเชิงคุณภาพของประชากรทุกกลุ่มวัย ทั้งในส่วนของคุณภาพการศึกษาระดับคุณธรรมจริยธรรม ความเจ็บป่วยจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรังสภาพแวดล้อมการพัฒนาที่ต้องเตรียมตัวเผชิญในระยะ 20 ปีข้างหน้า ปัจจัยภายนอกประเทศ ได้แก่ โลกาภิวัตน์ การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ ศูนย์กลางอำนาจทางเศรษฐกิจการเปลี่ยนแปลงพลิกโฉมเทคโนโลยีส่งผลต่อการใช้ชีวิตสังคมผู้สูงอายุก่อให้เกิดการแย่งชิงแรงงานการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศความเป็นเมืองเติบโตรวดเร็ว และกฎเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อมเข้มงวดภัยรูปแบบใหม่ ด้านไซเบอร์และการก่อการร้ายการใช้พลังงานรูปแบบใหม่ สะอาด มั่นคง ยั่งยืนหลักสากลที่ต้องปฏิบัติตาม สิทธิมนุษยชน ประชาธิปไตยปัจจัยภายในประเทศความเหลื่อมล้ำในสังคม คนขาดคุณธรรมจริยธรรม ขาดวินัย และจิตสาธารณะเศรษฐกิจที่พึ่งพิงตลาดต่างประเทศและมีความผันผวนสูงทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรมสังคมผู้สูงอายุ ระบบบริหารราชการแผ่นดินประสิทธิภาพต่ำ

การเกิดที่น้อยลงและอายุประชากรโลกที่ยืนยาวขึ้นส่งผลต่อโครงสร้างประชากรที่จะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่ององค์การสหประชาชาติได้ประเมินสถานการณ์ว่า ในช่วงปี 2544 - 2643 (ค.ศ. 2001 - 2100) จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุจากการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ โดยประเทศพัฒนาแล้วจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ จำนวนประชากรที่อายุมากกว่า 60 ปีจะเพิ่มจาก 600 ล้านคนในปี ค.ศ. 2000 เป็น 2,100 ล้านคนในปี ค.ศ. 2050 อายุเฉลี่ยของกลุ่มคนวัยทำงานจะสูงขึ้นมีการประมาณการว่าในปี 2050 อายุเฉลี่ยแรงงานในยุโรปจะเพิ่มเป็น 52.3 ปี จากอายุเฉลี่ยปัจจุบันที่ 37.7 ปี รวมถึงประชากรในภาพรวมจะมีอายุยืนยาวขึ้นส่งผลให้ต้องมีการออกแบบ นโยบายด้านการจ้างงานสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม อีกทั้ง การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร ยังส่งผลกระทบต่อระบบประมาณภาครัฐที่ต้องเตรียมการในอนาคต โดยในปี 2050 คาดการณ์ว่ามีประชากร 1 ใน 3 ของประเทศพัฒนาแล้วที่มีการใช้สิทธิเงินบำนาญและในส่วนของ การเกิดที่น้อยลงนั้น มีการประมาณการว่า คนทั่วโลกมีบุตรน้อยลงหรือเลือกที่จะไม่มีบุตรเลยตัวอย่างเช่นมีการประมาณว่าสัดส่วนของผู้หญิงอิตาลีสี่ร้อยละ 25 ไม่มีบุตร และอีกร้อยละ 25 จะมีบุตรเพียงคนเดียวซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อโครงสร้างของครอบครัวและระบบเกื้อกูล ภายในครอบครัวที่จะเปลี่ยนไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, ราชกิจจานุเบกษา 13 ตุลาคม 2561)

การเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอดในปี 2579 โดยจะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุถึงร้อยละ 30 ขณะที่สัดส่วนวัยเด็กและวัยแรงงานมีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่องโดยวัยเด็กมีสัดส่วนคิดเป็น ร้อยละ 14 ขณะที่วัยแรงงานคิดเป็นร้อยละ 56 ทั้งนี้การลดลงของจำนวนวัยแรงงานซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี 2557 จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เนื่องจากวัยแรงงานเป็นกลุ่มวัยเดียวที่มีรายได้มากกว่าค่าใช้จ่าย ดังนั้นการลดลงของจำนวนวัยแรงงานจึงส่งผลกระทบต่อรายได้ของภาครัฐ ที่จะนำมาใช้จ่ายในการพัฒนาประเทศ และการจัดสวัสดิการต่างๆ โดยเฉพาะภาระค่าใช้จ่ายในกลุ่มผู้สูงอายุที่จะมีเพิ่มสูงขึ้น ขณะเดียวกันยังมีการเปลี่ยนแปลงของเจเนอเรชัน (Generation) คือ กลุ่มประชากรที่เกิดและเติบโต ในแต่ละช่วงเวลา ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีทัศนคติและวิถีการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน โดยประชากรรุ่นใหม่เกิดมาท่ามกลางความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ส่งผลให้มีแนวความคิดและรูปแบบการใช้ชีวิตต่างไปจากรุ่นก่อนซึ่งต้องการชุดนโยบายสนับสนุนการเลี้ยงดู การเรียนรู้และการท างานในรูปแบบที่ต่างออกไป รวมถึงศักยภาพในการใช้และการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้จะมีความแตกต่างกันในแต่ละเจเนอเรชัน (Digital Divide) อาจนำไปสู่โอกาสในการมีงานทำที่ดีที่ต่างกัน และส่งผลกระทบต่อความเหลื่อมล้ำทางรายได้ขึ้นในอนาคตประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการตื่นตัวและเตรียมพร้อมรับมือกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ไม่น้อยกว่า 25 ปี ย้อนกลับไปเมื่อปี พ.ศ. 2536 สมัยรัฐบาลนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี กรมประชาสงเคราะห์กระทรวงมหาดไทยเคยมีการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2535 ในอัตราคนละ 200 บาท และเพิ่มเป็น 300 บาท เมื่อ ปี 2540 (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548) เนื่องจากผลด้านเศรษฐกิจที่ตกต่ำอันมีผลมาจาก ภาวะเศรษฐกิจต้มยำกุ้ง เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2548 สมัยรัฐบาลนายทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรีได้มีระเบียบมหาดไทย ว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122 ตอนพิเศษ 109 ง และมีผลบังคับใช้ใน วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2548 ใจความสาระสำคัญคือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพแก่ ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ เดือนละ 1 ครั้ง อัตราตามประกาศกระทรวงมหาดไทยต่อมาในรัฐบาลสมัยนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะเป็นนายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบาย ต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551 และนโยบายด้านการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพหรือไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ส่งผลให้เป็นที่มาของระเบียบคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พ.ศ. 2552 โดยจัดสรรเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และขอขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายुरายละ 500 บาทต่อเดือน ปัจจุบัน พ.ศ. 2561 การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุมีอัตราการจ่ายเป็นขั้นบันไดโดยมีที่มาจากเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2554 รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ชินวัตรนายกรัฐมนตรีคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้มีการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุแบบขั้นบันไดขึ้นโดยเริ่มในปีงบประมาณพ.ศ. 2555 จ่ายเดือนละ 1 ครั้ง โดยกำหนดดังนี้

ผู้ที่มีอายุ 60 – 69ปี	ได้รับเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพเดือนละ 600 บาท
ผู้ที่มีอายุ 70 – 79ปี	ได้รับเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพเดือนละ 700 บาท
ผู้ที่มีอายุ 80 – 89 ปี	ได้รับเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพเดือนละ 800 บาท
ผู้ที่มีอายุ 90 ปีขึ้นไป	ได้รับเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพเดือนละ 1,000 บาท

และมีสิทธิรับเบี้ยยังชีพไปตลอดชีวิตซึ่งการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เป็นการช่วยเหลือโดยตรงแก่คนเหล่านั้น และในขณะเดียวกันก็เป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไปในตัวด้วย

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มีอำนาจและหน้าที่ในการสงเคราะห์ และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจากนโยบายของรัฐบาล ด้านสวัสดิการการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ จังหวัดสุพรรณบุรีโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุซึ่งยังพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังประสบปัญหา เช่น การให้บริการด้านข้อมูลแก่ผู้สูงอายุที่มาติดต่อรับเบี้ยยังชีพยังไม่สามารถสื่อสารให้ผู้สูงอายุเข้าใจ กรณีที่ผู้สูงอายุย้ายที่อยู่ต้องดำเนินการอย่างไร การขึ้นทะเบียนผู้สูงอายุต้องขึ้นตอนไหน และทำอย่างไรปัญหาด้านระยะเวลาการจ่ายเบี้ยยังชีพที่ต้องจ่ายให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 10 ของทุกเดือน แต่ผู้สูงอายุบางรายยังไม่สามารถมารับเบี้ยยังชีพได้ซึ่งเป็นปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องหาวิธีแก้ไข ปัญหาการเดินทางผู้สูงอายุในการมารับเบี้ยยังชีพของตนเอง จากข้อมูลการจ่ายเบี้ยยังชีพให้ผู้สูงอายุตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี ปัญหาในการดำเนินการตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุที่ผ่านมาคือ

1. ยังไม่มีฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่รับเบี้ยจากโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุที่เชื่อมโยงกันเป็นระบบระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการตรวจสอบผ่านระบบออนไลน์ได้

2. ปัญหาที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

3. ปัญหาการจ่ายเงินล่าช้า

4. ปัญหาการยืนยัน การขึ้นทะเบียนเป็นผู้มีสิทธิรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุในปีถัดไป

5. ปัญหาของผู้สูงอายุเมื่อมีการย้ายที่อยู่ระหว่างปีงบประมาณ

6. ปัญหาเกี่ยวกับการโอนเงินงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอื่นๆ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สุพรรณบุรี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัย ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการศึกษาประสิทธิภาพในโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ปัญหา อุปสรรค รวมถึงการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการให้บริการภาครัฐตามโครงการอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

1.2 คำถามการวิจัย

1. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ในจังหวัดสุพรรณบุรีควรทำอย่างไร

2. ประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นอย่างไร

3. ปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี

1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ในจังหวัดสุพรรณบุรีควรทำอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลในโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรีซึ่งประกอบไปด้วย เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 43 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 81 แห่ง

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุประกอบด้วย

1.4.2.1.1 โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4.2.1.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4.2.1.3 บุคลากร

1.4.2.1.4 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

1.4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ขอบเขตด้านประชากรแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.4.3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สุพรรณบุรี จำนวน 10 คน โดยเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดของแต่ละอำเภอรวม 10 อำเภอ

1.4.3.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สุพรรณบุรี จำนวน 10 คน โดยเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดของแต่ละอำเภอรวม 10 อำเภอ

1.4.3.3 ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 126 คน โดยเลือกนักพัฒนาชุมชน/ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในการจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละ 1 คน ในจังหวัดสุพรรณบุรี

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่มิถุนายน 2561 – มีนาคม 2562

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งสิ้น 126 แห่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี
2. ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่อายุ 60 ปีขึ้นไปและเป็นผู้ที่ขึ้นทะเบียนขอรับเบี้ยยังชีพตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ที่มีทะเบียนบ้านอยู่ในจังหวัดสุพรรณบุรี
3. เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หมายถึง อัตราเงินที่รัฐบาลให้แก่ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปทุกเดือนตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ โดยจ่ายให้แบบขั้นบันได ตามช่วงอายุ
4. ประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งประกอบไปด้วย ความพึงพอใจของผู้สูงอายุ การพัฒนาการดำเนินงานด้านโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ความสามารถในการสร้างประโยชน์
5. ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ หมายถึง การกระทำใดๆ ที่นำไปสู่ผลการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งประกอบไปด้วย โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สภาพแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากร และ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
6. โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง สายการบังคับบัญชา การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ความชำนาญเฉพาะด้านในงาน การกระจายอำนาจ ลำดับการควบคุมงานหรือการสั่งงานตามลำดับขั้นของผู้ที่ทำหน้าที่เพื่อนำโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติ
7. สภาพแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง สภาพปัจจุบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการจูงใจในการทำงานของบุคลากร ทั้งที่เป็นแรงจูงใจเชิงบวกและแรงจูงใจเชิงลบ เช่น การเอาใจใส่ต่อบุคลากร การให้รางวัล การลงโทษ
8. บุคลากร หมายถึง การทำงานของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ความสามารถ รู้และเข้าใจบทบาท เข้าใจขั้นตอนการทำงาน และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา
9. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ การมีเป้าหมายที่แน่นอนและชัดเจน ความโปร่งใสในการดำเนินงาน การจัดการทรัพยากร กระบวนการสื่อสาร
10. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการด้านโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
11. การพัฒนาการดำเนินงานด้านโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ หมายถึง การปรับเปลี่ยน การปรับปรุงงานด้านโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุให้ดีขึ้นกว่าที่เคยปฏิบัติอยู่เป็นประจำและเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
12. ความพึงพอใจของผู้สูงอายุ หมายถึง ความรู้สึกของผู้สูงอายุ เป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละคน ถ้าคาดหวังมากหรือตั้งใจมากเมื่อได้รับ

การตอบสนองที่ดีก็จะพึงพอใจมาก แต่ถ้าคาดหวังมากหรือตั้งใจมากเมื่อได้รับการตอบสนองที่ไม่ดีก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ

13. ความสามารถในการผลิต หมายถึง ตัวชี้วัดความสามารถและประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานด้านโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

14. ความสามารถในการสร้างประโยชน์ หมายถึง การจัดการเพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ ให้ได้สูงกว่ามาตรฐาน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรีในการพัฒนาการดำเนินงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุต่อไป

2. ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดสุพรรณบุรี

3. นำข้อมูลแนวทาง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปใช้ในการปรับปรุงการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ



บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ: กรณีศึกษา จ.สุพรรณบุรี” ผู้ศึกษาได้ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร บทความต่างๆ และรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอโดยลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลนโยบาย
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2.7 สมมติฐานในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาเป็นไปตามความคาดหวังประสิทธิผลพิจารณาจากผลที่ออกมาเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

แพร์สันส์ (Parsons, 1960, หน้า 40) แพร์สันส์ได้เสนอความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ชื่อว่า AGIL ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 4 ประเภท คือ

A (Adaptation) คือ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม

G (Goal Attainment) คือ การบรรลุเป้าหมาย

I (Integration) คือ การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

L (Latency) คือ การคงไว้ซึ่งระบบ ดำรงไว้ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมและการจงใจ

แคปโลว์ (Caplow, 1964, p. 202) เสนอว่าประสิทธิผลขององค์การควรวัดจากตัวแปร 4 อย่างคือ

1. ความมั่นคง (Stability) หมายถึง การรักษา และ ดำรงไว้ซึ่งโครงสร้างขององค์การ
2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) หมายถึง ความสามารถในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของสมาชิกภายในองค์การ
3. ความสมัครใจ (Voluntarism) ความสามารถขององค์การในการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและความปรารถนาของสมาชิกที่จะมีส่วนร่วมต่อไป
4. ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง ผลรวมสุทธิจากการดำเนินโครงการขององค์การ

Hodge & Anthony (1991, pp. 73-79) กล่าวว่าเมื่อพิจารณามุมมองของกลุ่มนักคิดทฤษฎีองค์การจะพบว่านักคิดเหล่านี้ต่างหากที่กำหนดนิยามประสิทธิผลองค์การตามแนวทางของตนเช่น Frederick Taylor ผู้นำเสนอการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์อธิบายว่าประสิทธิผลคือการบรรลุผลผลิตสูงสุดโดยใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรให้คุ้มค่าและน้อยที่สุดการสร้างทักษะและความชำนาญในงานในขณะที่ Henri Fayol ผู้คิดค้นหลักการบริหารเชื่อว่าประสิทธิผลขององค์การคือการระบุอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบระเบียบวินัยภายในองค์การเอกภาพของสายการบังคับบัญชาและการสั่งการความสามัคคีความเสมอภาคในส่วนของ Elton Mayo บิดาการบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์ให้ความเห็นว่าประสิทธิผลของผลิตภาพเป็นผลมาจากความพึงพอใจของพนักงานด้านการสนองตอบความต้องการทางด้านร่างกายและอารมณ์

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968, p. 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพองค์การ คือการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างสมบูรณ์ความเข้มของการตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผล

ปิตินาย ตันปิติ (2547, หน้า 25) กล่าวว่าประสิทธิภาพ คือ ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดด้วยการผสมผสานเพื่อความอยู่รอดขององค์การ

ประสิทธิผลขององค์การที่ปรากฏให้เห็นนั้นมักสอดคล้องกับแนวทางที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิผลองค์การเช่นแนวทางเชิงระบบอธิบายว่าเป็นความสามารถขององค์การในการจัดหาทรัพยากรการรักษาวางซึ่งระบบภายในขององค์การและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกองค์การ (Robbins, 2003, p. 58) แนวทางกระบวนการภายในมองว่าประสิทธิผลขององค์การก็คือองค์การที่มีสุขภาพดี (Healthy Organization) หรืออีกความหมายหนึ่งคือความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพและสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์การให้เกิดความเชื่อใจมีการทำงานที่ราบรื่นและคล่องตัว (Cameron, 1981, p. 17) แนวทางด้านเป้าหมายมักนิยามประสิทธิผลขององค์การคือเป้าหมายสุดท้ายที่องค์การต้องการให้เกิดการบรรลุ (Barnard, 1938, p. 235; Reddin, 1970, pp. 11 - 17; Shetty, 1979, pp. 71 - 79) และแนวทางกลยุทธ์กลุ่มตัวแทน หมายถึง ระดับความสามารถในการสนองตอบความต้องการของสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์การ (Pfeffer & Salanik, 1978, p. 41; Robbins, 2003, p. 231)

แนวทางการศึกษาประสิทธิผลขององค์การ

ความหมายประสิทธิผลขององค์การที่มีความแตกต่างของคำจำกัดความเป็นผลมาจากการใช้เกณฑ์การประเมินที่แตกต่างกัน Cameron & Whetten (1983, p. 4) กล่าวถึงเรื่องนี้ในหนังสือชื่อ Organizational Effectiveness: A Comparison of Multiple Models ว่าในเชิงทฤษฎีนั้นธรรมชาติขององค์การมักตั้งอยู่บนฐานความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การความหมายคือทุกทฤษฎีองค์การมีแนวคิดพื้นฐานปัจจัยต่างๆที่เป็นเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิผลขององค์การดังนั้นแนวทางการศึกษาความมีประสิทธิภาพจึงต้องให้ความสนใจกับเกณฑ์ (Criterion) ที่ใช้ในการประเมิน

รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์การมักใช้เพียงเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งเพียงเกณฑ์เดียวแนวความคิดประเภทนี้จึงถูกเรียกว่าการวัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยว (Univariate Effectiveness Measure) เพื่อแสวงหาเกณฑ์ที่เหมาะสมที่สุด (Ultimate Criteri-on) ในการประเมินความสำเร็จขององค์การ

ตัวแบบที่นิยมนำมาใช้วัดประสิทธิผลขององค์กรมีจำนวนทั้งสิ้น 4 แนวทาง (Approaches) ได้แก่

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment Approach)

จัดเป็นแนวทางแรกในการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรที่มีนิยามว่าประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้แนวทางนี้จึงเป็นการพิจารณาองค์การในฐานะหน่วยงานถูกจัดตั้งขึ้นอันมีเหตุผลและมีเป้าหมายแน่นอนดังนั้นระดับการบรรลุเป้าหมายจึงวัดจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง (Actual Performance) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายระดับปฏิบัติการ (Operative Goal) ที่กำหนดไว้ เป้าหมายเชิงปฏิบัติการนี้ถูกเชื่อมโยงจากเป้าหมายของหน่วยงานที่ได้รับการประกาศอย่างเป็นทางการ (Official Goal)

2. แนวทางเชิงระบบ (System Approach)

ประสิทธิผลเชิงระบบถือเป็นแนวทางที่พยายามแก้ไขข้อบกพร่องบางประการของแนวทางประสิทธิผลเชิงเป้าหมายด้วยการให้ความสำคัญกับเกณฑ์ด้านวิธีการ (Means) ที่จะทำให้องค์การอยู่รอดในระยะยาว (Long-Term) หรืออีกนัยหนึ่งแนวทางเชิงระบบจะไม่ทุ่มเทจุดสนใจไปที่ผลสำเร็จขั้นสุดท้ายเพียงอย่างเดียวหากแต่ให้ความสนใจในกระบวนการหรือขั้นตอนต่างๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นด้วยแนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์กรเชิงเป้าหมายและเชิงระบบจึงไม่แตกต่างกันมากนัก แท้จริงเป็นการมองเป้าหมายองค์การในฐานะที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมมากขึ้นนั่นเองประเด็นนี้ Robbins (2003, p. 62) ยืนยันว่าทั้งแนวทางเชิงเป้าหมายและเชิงระบบต่างมีฐานแนวคิดมุ่งเป้าหมาย (Goal Oriented) เพียงแต่แนวทางแรกใช้เกณฑ์เป้าหมายสุดท้าย (End Goals) เพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์กรส่วนแนวทางที่สองใช้กระบวนการหรือวิถีทาง (Means Goals) เป็นมาตรวัด

3. แนวทางกลยุทธ์กลุ่มตัวแทนหรือแนวทางกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Strategic Constituencies or The Stakeholder Approach)

แนวทางกลยุทธ์กลุ่มตัวแทนจัดเป็นการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรแนวใหม่ซึ่งได้รับความนิยมในช่วง ค.ศ. 1970 ที่มีฐานแนวคิดจาก “กิจกรรมทางการเมือง” (Political Arena) กล่าวคือประสิทธิผลขององค์กรวัดได้จากความสามารถในการสร้างพลังพอใจต่อเป้าหมายของกลุ่มตัวแทนต่างๆทั้งภายในและภายนอกองค์กรกลุ่มตัวแทนหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะมีส่วนร่วมในองค์การเมื่อประเมินแล้วว่าสิ่งที่จูงใจที่ได้รับมีคุณค่ามากกว่าการลงทุนหรือการปฏิบัติงานแนวทางนี้จึงพิจารณาองค์การฐานะภายใต้สภาพแวดล้อมที่ประกอบด้วยการรวมตัวของกลุ่มอิทธิพล (Dominant Coalition) ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การความอยู่รอดขององค์การจึงขึ้นอยู่กับ การควบคุมหรือสนับสนุนจากกลุ่มต่างๆ เหล่านี้โดยตรง (Pfeffer & Salanik, 1978, p. 67; Goodman, Penning & Associates, 1977, pp. 185 - 215; Cameron, 1980, p. 67)

4. แนวทางการแข่งขันด้านค่านิยม (Competing-Value Approach)

แนวทางการแข่งขันด้านค่านิยมนับเป็นแนวทางศึกษาประสิทธิผลองค์การล่าสุดที่ถูกนำเสนอในช่วง ค.ศ. 1990 โดยมีสมมติฐานว่าเกณฑ์ที่ใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์กรนั้นไม่มีเกณฑ์ใดที่ดีที่สุดขึ้นอยู่กับว่า “ใคร” เป็นผู้ประเมินผลและผู้ประเมินผลสนใจ “ค่านิยม” ใดค่านิยมที่แข่งขันกันจึงเป็นเรื่องความต้องการหรือความพอใจของบุคคลหรือกลุ่มตัวแทนแต่ละกลุ่มซึ่งอาจแตกต่างกันและเป็นผลให้เป้าหมายมีความหลากหลายต่างกันด้วย Robbins (2003, p. 68) จึงให้ความคิดเห็นต่อประเด็นนี้ว่าการ

มองว่าองค์การสามารถประสานหรือจัดการกับเป้าหมายที่ขัดแย้งกันได้อย่างสมบูรณ์นั้นเป็นไปได้ยาก ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลขององค์การจึงถูกสร้างขึ้นจากการแข่งขันให้คุณค่าต่อเกณฑ์ที่ใช้ประเมิน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลนโยบาย

การประเมินผล (Evaluation) คือ การวัดผลความก้าวหน้าของโครงการในขณะใดขณะหนึ่งเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแผนหรือวางแผนใหม่ในอนาคต

การประเมินผล คือ กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการและพิจารณาปัจจัยที่ทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยของโครงการอย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อดำเนินการต่อไป หรือจะยุติโครงการนั้น

การประเมินผล คือ กระบวนการในการแสวงหาข้อมูลข้อเท็จจริง เพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการว่าจะปรับปรุงแก้ไขหรือดำเนินการต่ออย่างไร นับว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากสำหรับผู้บริหารโครงการ เพราะข้อมูลข้อเท็จจริงที่ได้มาต้องถูกต้องแม่นยำ จึงจะทำให้การตัดสินใจนั้นไม่ผิดพลาด มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและคำจำกัดความของการประเมินไว้ดังนี้

Suchman (1967, p. 31) ได้รวบรวมนิยามของการประเมินผลไว้และให้ความหมายการประเมินผล คือ การศึกษาพิจารณาเกี่ยวกับผลลัพธ์ซึ่งเกิดจากกิจกรรมบางประเภทที่มุ่งให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าประสงค์ที่ปรารถนา Suchman ได้เน้นไปอีกว่า การวิจัยทางวิทยาศาสตร์เป็นวิธีการที่สำคัญอย่างมากต่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับวัตถุประสงค์ ซึ่งกำหนดในรูปของเกณฑ์มาตรฐานที่วัดค่าได้

American Public Health Association (1955, pp. 225 - 226) ได้ให้คำจำกัดความที่เพิ่มความชัดเจนขึ้นอีกว่า การประเมิน คือ กระบวนการพิจารณากำหนดคุณค่าหรือระดับความสำเร็จในการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ตอนเริ่มต้น กระบวนการดังกล่าวประกอบไปด้วยขั้นตอนดังนี้

1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) ระบุเกณฑ์มาตรฐานสำหรับวัดความสำเร็จ 3) พิจารณาและอธิบายถึงระดับความสำเร็จ และ 4) เสนอแนะสำหรับโครงการต่อไป

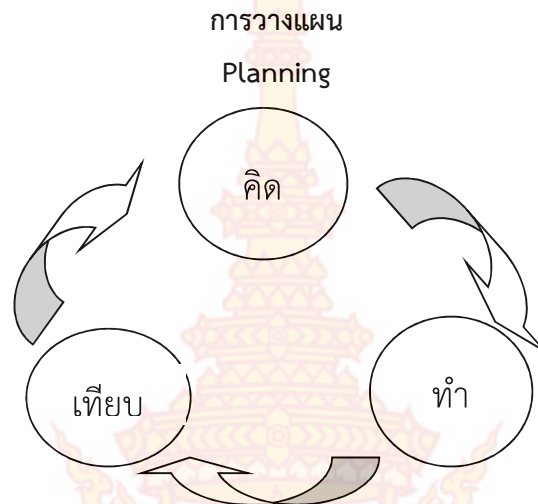
สุวิมล ติरणันท์ (2548, หน้า 15) ได้กล่าวถึงการประเมินไว้ว่า เป็นการสร้างสารสนเทศที่ถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอแก่ผู้ใช้จะนำสารสนเทศนั้นไปประกอบการตัดสินใจ เป็นการดำเนินงานที่ทำไปพร้อมๆ กับการดำเนินโครงการ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ทันต่อเวลาในการที่จะปรับปรุงแก้ไขโครงการ อีกทั้งยังเป็นการควบคุมกำกับดูแลให้โครงการเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2549, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการประเมินไว้ว่า เป็นกระบวนการในการวัดการแสวงหาสารสนเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ตัดสินคุณค่า เพื่อเป็นข้อมูลนำไปสู่การตัดสินใจโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้น จุดเด่น จุดด้อยของผลที่ได้มาจากการประเมินว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย แผนงาน โครงการที่กำหนดไว้หรือไม่

จะเห็นได้ว่าการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการบริหาร (Management Process) ซึ่งมีขั้นตอนคือ 1) การวางแผน (Planning : คิด) 2) การดำเนินงานตามแผน (Implementation : ทำ)

3) การประเมินผล (Evaluation : เทียบ) การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนในกระบวนการบริหารดังกล่าวจะต่อเนื่องกันเป็นวงจร จนกว่าโครงการนั้นจะบรรลุวัตถุประสงค์

การประเมิน คือการ เทียบ ระหว่างสิ่งที่ คิด กับสิ่งที่ ทำ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการบริหาร (Management Process)
ที่มา : การประเมินผลโครงการ (เกษม ศิริสุโขดม, 2550, หน้า 2)

จากความหมายของการประเมินข้างต้นพอสรุปได้ว่าการประเมินต้องเกิดจากสาระสำคัญดังนี้

1. ต้องมีงานหรือโครงการที่จะประเมินผล
2. งานหรือโครงการนั้นต้องมีการวางแผน (Project Planning) คือต้องมีการกำหนดขั้นตอนการทำงาน กำหนดระยะเวลาการทำงาน กำหนดเป้าหมายในระดับต่างๆ กำหนดแผนปฏิบัติงาน
3. ต้องมีการวัดผลทั้งในด้าน ปริมาณ และคุณภาพ ในระดับต่างๆ เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. จะต้องมีระบบ Feed back ที่มีประสิทธิภาพ เพราะผลสะท้อนหรือการตอบกลับนี้เป็นหัวใจของการประเมินผลโครงการ (เกษม ศิริสุโขดม, 2550, หน้า 3)

ทั้งนี้วิธีการประเมินทางการศึกษาที่เรียกว่า รูปแบบการประเมินแบบ CIPP อยู่บนพื้นฐานการประเมินประเภท Systematic Decision Evaluatiion ที่เน้นวิธีการสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจในเชิงการบริหาร รูปแบบการประเมิน CIPP เกิดเมื่อประมาณ ค.ศ. 1971 จุดเริ่มจากการนำมาใช้ในการพัฒนาโครงการของโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกา สตีฟเฟิลบีม ได้นิยามคำว่า “ประเมิน” ไว้ว่า การประเมินคือ กระบวนการของการระบุ หรือกำหนดข้อมูลที่ต้องการ การดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลและข้อมูลที่จัดมาแล้ว เพื่อจัดทำเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ สำหรับใช้ประทางเลือกในการตัดสินใจ

Stufflebeam ได้กำหนดขั้นตอนของ CIPP Model ไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

1. การดำเนินกิจกรรมโครงการ
2. การประเมิน
3. การตัดสินใจ



ภาพที่ 2.2 เป้าหมาย วัตถุประสงค์ สิ่งที่ต้องประเมิน

ที่มา : การประเมินแนวคิดและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 6), โดย ยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2551, หน้า 58

ความสัมพันธ์หลักของ CIPP Model คือ คุณค่า (Values) ซึ่งถูกกำหนดจากกลุ่มคนหรือสังคมนั้นๆ ระบบประเมินจะทำให้ผู้ประเมินและผู้รับบริการสามารถบ่งชี้ และเข้าใจถึงคุณค่าที่เป็นรากฐานสำคัญสำหรับการประเมินเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การประเมินแบบ CIPP แบ่งออกเป็น 4 ประเภท โดยมีคุณค่าเป็นแกนกลางหลักของการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินโครงการ (Stufflebeam & Shinkfield, 2007, pp. 334-336)

รูปแบบการประเมินผลแบบ CIPP Model

รูปแบบการประเมินจำแนกตามประเภทการตัดสินใจมี 4 ชนิด คือการประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น ข้อมูลนำเข้า (Input Evaluation : I) การประเมินกระบวนการดำเนินงาน (Process Evaluation : P) การประเมินผลผลิต (product Evaluation : P)

1. การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C) จุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อค้นหาเหตุผลในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งจะระบุถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่อาจส่งผลกระทบต่อโครงการ ความต้องการและโอกาสต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการคาดการณ์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา เมื่อได้วิเคราะห์สภาพการณ์ต่างๆ แล้วจึงจะกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการขึ้น

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น ข้อมูลนำเข้า (Input Evaluation : I) จุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อนำเสนอข้อมูลสำหรับการกำหนดถึงวิธีการใช้ทรัพยากรเพื่อให้โครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยจะระบุลักษณะข้อมูลนำเข้าดังนี้

- 2.1 สมรรถภาพและความรับผิดชอบของบุคลากรและหน่วยงานที่จะบริหารโครงการ
- 2.2 กลยุทธ์ที่จะทำให้โครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์
- 2.3 รูปแบบเฉพาะของข้อมูลที่จะช่วยสนับสนุนการนำไปใช้ตามวิธีการที่เลือกไว้

การประเมินผลข้อมูลนำเข้าจะวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดลึกซึ้ง (micro analytic) ที่มุ่งวิเคราะห์ข้อมูลที่ดีที่สุดเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์หรือการบริหารโครงการ

3. ประเมินกระบวนการดำเนินงาน (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อควบคุมการบริหารโครงการ ผลการประเมินจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโครงการนำไปใช้ในการปรับปรุงโครงการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการจำแนกได้เป็น 3 ประการ คือ

- 3.1 เพื่อตรวจสอบข้อบกพร่อง รวมถึงพยากรณ์ข้อบกพร่องในการดำเนินโครงการ
- 3.2 เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจดำเนินโครงการ
- 3.3 เพื่อดำรงไว้สำหรับโครงการที่เป็นไปได้ด้วยดี

4. การประเมินผลผลิต (product Evaluation : P) จุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อการพิจารณาตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นต่อความสำเร็จของโครงการ ทั้งในขณะที่โครงการกำลังดำเนินอยู่ หรือสิ้นสุดโครงการแล้ว การประเมินผลผลิตเพื่อเป็นการเปรียบเทียบ ระหว่างผลงานที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เกณฑ์การประเมินผลงาน เกณฑ์ที่ใช้เปรียบเทียบกับผลงานโครงการจำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ เกณฑ์ที่ตั้งขึ้น (Instrumental criteria) และ เกณฑ์ตามเหตุผล (Consequential criteria) (Michael S.Scriven, 1967, pp. 39 - 83)

เกณฑ์ที่ตั้งขึ้น (Instrumental criteria) เป็นเกณฑ์กลางที่กำหนดไว้ก่อนที่จะดำเนินโครงการ เป็นเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ เป็นเกณฑ์ที่เป็นไปตามเครื่องมือที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

เกณฑ์ตามเหตุผล (Consequential criteria) เป็นเกณฑ์ที่เป็นไปตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือแปรผันตามสถานการณ์ที่ขณะกำลังดำเนินโครงการอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้โครงการมีความเป็นไปได้ในการดำเนินงานและเพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น

เป้าหมายของการประเมิน ทฤษฎีเป้าหมายของการประเมินเป็นประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สิ่งที่ต้องการประเมินโดยมีรายละเอียดดังนี้

เป้าหมาย วัตถุประสงค์ สิ่งที่ต้องการประเมิน

วัตถุประสงค์ของการประเมิน

เป้าหมายของการประเมิน



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีการประเมิน

ที่มา : ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545, หน้า 63

ประโยชน์ของการประเมินผล

การประเมินผลมีประโยชน์ต่อการวินิจฉัย ตัดสินใจสั่งการดังนี้ (Weiss, 1973, pp. 16 - 17)

1. เพื่อดำเนินงานต่อหรือล้มเลิกโครงการ
2. เพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติในโครงการ
3. เพื่อเพิ่มหรือลดมาตรการและเทคนิคบางประเภทในโครงการ
4. เพื่อสร้างโครงการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในท้องที่อื่นๆ
5. เพื่อแบ่งสรรทรัพยากรระหว่างโครงการที่ต้องการแก่งแย่งแข่งขันกัน
6. เพื่อสนับสนุนหรือหักล้างกรอบทฤษฎีซึ่งเป็นรากฐานของโครงการ

การประเมินโครงการ คือ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริง (Actual Results) กับผลที่คาดว่าจะได้รับ (Expect Results) โดยได้ชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติงานจริงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดนโยบายการนำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบายซึ่งกระบวนการดังกล่าวถือเป็นสามส่วนหลักของขั้นตอนนโยบายสาธารณะ (ศุภชัย ยาวะประภาช, 2552, หน้า 33 - 35) การกำหนดนโยบายเริ่มตั้งแต่การระบุประเด็นปัญหาสาธารณะ (policy problem) โดยลักษณะของปัญหาประกอบด้วยความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน (interdependence) ความเป็นอัตนัยของปัญหา (subjectivity) ความไม่มีตัวตนที่แท้จริงของปัญหา (artificiality) และความเป็นพลวัตของปัญหา (dynamism) (ศุภชัย ยาวะประภาช, 2552, หน้า 39 - 40) ซึ่งการศึกษาธรรมชาติของปัญหาดังกล่าวนับเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการกระตุ้นการตัดสินใจของรัฐว่าปัญหาใดเป็นที่สนใจและปัญหาใดถูกมองข้ามไปอันจะมีผลกับการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมนั้นๆ (Anderson, 1994, p. 84)

จุมพล นิมพานิช (2549, หน้า 287) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินนโยบายเป็นการเปรียบเทียบผลลัพธ์กับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและกิจกรรมการประเมินเป็นกิจกรรมที่กระทำอย่างต่อเนื่อง

Cronbach (1980, p. 161) ได้กล่าวความหมายของการประเมินดังนี้ การประเมิน หมายถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลและกำหนดเกณฑ์การวัดจุดมุ่งหมายของโครงการและใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ และไม่ควรประเมินจุดมุ่งหมายเพียงอย่างเดียว Scriven กล่าวว่าจุดมุ่งหมายของการประเมิน คือ การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลระหว่างดำเนินการแล้วนำผลที่ได้ไปปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น และการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลเมื่อโครงการสิ้นสุดแล้ว เพื่อตัดสินใจคุณค่าของโครงการ

ภรณี กิริติบุตร (2529, หน้า 41) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินที่จำกัดทิศทางและขอบเขตการประเมินมากเกินไป คือ การประเมินที่ให้ความสำคัญด้านวัตถุประสงค์และเป้าประสงค์มากเกินไป ซึ่งจะทำให้การประเมินละเลยการศึกษาที่เกี่ยวกับผลกระทบทางอ้อม ผลกระทบข้างเคียง และผลกระทบอื่นๆ ของโครงการ นักประเมินโครงการควรหาภาพรวมของผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งหมดในโครงการมากกว่าการจำกัดกรอบการประเมินเพียงวัตถุประสงค์และเป้าประสงค์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

สตรีส (Santa Monica, Calif, 1977, p. 46) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ด้วยตัวแบบกระบวนการ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลด้วยตัวแบบกระบวนการของ Steers

ลักษณะขององค์กร	ลักษณะของสภาพแวดล้อม	ลักษณะของบุคคลในองค์กร	นโยบายการบริการและการปฏิบัติ
1. โครงการ - การกระจายอำนาจ - ความชำนาญพิเศษ - ความเป็นทางการ - การบังคับบัญชา - ขนาดขององค์กร - ขนาดของหน่วยงาน 2. เทคโนโลยี - การปฏิบัติงาน - วัสดุอุปกรณ์ - ความรู้	1. ภายนอก - ความสลับซับซ้อน - ความมั่นคง - ความไม่แน่นอน 2. ภายใน (บรรยากาศ) - แนวโน้มความสำเร็จ - การเอาใจใส่ต่อพนักงาน - การให้รางวัลและการลงโทษ - ความมั่นคง ความเสี่ยง - ความเปิดเผยและปกป้อง	1. ความผูกพันต่อองค์กร - ความสนใจ - การรักษาไว้ - ความผูกพัน 2. การปฏิบัติงาน - การจูงใจ เป้าหมาย - ความสามารถ - ความขัดแย้งของบทบาท	1. การวางเป้าหมายที่แน่นอน 2. การจัดหาและการใช้ทรัพยากร 3. สร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4. กระบวนการติดต่อสื่อสาร 5. ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ 6. การปรับตัวและการริเริ่ม

ที่มา : Santa Monica, Calif : Goodyear Publishing Company, Inc, 1977, p. 46

ตารางที่ 2.2 ความถี่ของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผล ของ Steers

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

ที่มา : Santa Monica, Calif : Goodyear Publishing Company, Inc, 1977, p. 46

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบไปด้วย ขั้นตอนกระบวนการ กิจกรรม การผลักดันกลไกเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้คือ

นิยามของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพรสแมน และวิลด์ฟสกี (Jeffrey L. Pressman & Aaron Wildavsky, 1973, p. 97) ได้ศึกษาถึงปัญหาการนำนโยบายการสร้างงานในชนกลุ่มน้อยไปปฏิบัติในปี ค.ศ. 1973 ได้นิยามความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ระดับการเกิดขึ้นของนโยบายที่คาดคะเนไว้ เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายที่กำหนดไว้กับการปฏิบัติการณ์เพื่อไปสู่การกระทำให้บรรลุผล การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ความสามารถในการจัดการและประสานสิ่งที่จะเกิดขึ้นมาภายหลังในลักษณะที่เป็นลูกโซ่เชิงสาเหตุและผล เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการกระทำขององค์กรราชการที่จะต้องรับผิดชอบในการนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในทุกมิติ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และบรรลุผลได้จริง

แวน มิเตอร์ (Van Meter & Van Horn, 1975, pp. 446 - 447) ได้ศึกษานโยบายและการเมืองของรัฐบาลอเมริกา เมื่อ ค.ศ. 1975 โดยมีตัวแปร 6 ตัวแปร คือ

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. อุปสงค์และทรัพยากร (Demands and resources)
3. กระบวนการทางการเมือง (Conversions Process)
4. นโยบาย (Policy)
5. การปฏิบัติ (Performance)
6. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

อีกทั้งยังเสนอกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการศึกษากระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวนมิเตอร์และแวนฮอร์นในปี ค.ศ. 1975 ซึ่งเป็นผลงานจากการปรับปรุงเอกสารที่นำเสนอต่อการประชุมประจำปีของสมาคมรัฐศาสตร์สหรัฐอเมริกาเมื่อปี ค.ศ. 1974 กรอบการศึกษานำนโยบายไปปฏิบัติตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งสอง คือ

1. การนำเอากรอบทฤษฎีองค์การซึ่งได้แก่การเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organization Change) การควบคุมองค์การ (Organization control) องค์การที่ซับซ้อน (complex Organization) และการจัดองค์การเสียใหม่ (Reorganization)

2. นำเอาวรรณกรรมเกี่ยวกับผลกระทบจากการพิพากษาตัดสินคดี (The impact of judicial decision)

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ (Studies of intergovernmental relations) มาใช้ในการออกแบบทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Theory of Policy Implementation) ผลงานชิ้นนี้มองการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการทิศทางเดียว (Unidirectional process) เหมือนเพรสแมนกับวิลด์ฟสกี จุดเริ่มต้นของกรอบความคิดจึงเริ่มจากการมีนโยบายที่มีเป้าหมาย (goals) และวัตถุประสงค์ (objectives)

ขึ้นมาก่อนแล้วมองว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติจะผันแปรไปตามลักษณะของตัวนโยบาย (Nature of policy) นั้นเอง

การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความซับซ้อนและความยากง่ายไม่เหมือนกัน ดังนั้นก่อนนำนโยบายไปปฏิบัติ ควรมีการวางแผนและการวิเคราะห์ก่อน ดังนี้

1. ต้องทำการวิเคราะห์ ความหมาย ความชัดเจน ความเฉพาะเจาะจง ความมีเหตุผลของนโยบายหรือโครงการ

2. ต้องดูความพร้อมขององค์การในด้านการบริหารงาน และบุคลากร

3. กำหนดรูปแบบขององค์กร การบริหารงาน และปัจจัยด้านต่างๆ เพื่อให้ให้นโยบายหรือโครงการบรรลุเป้าหมายได้จริง

4. ควรมีการประเมินโครงการในระหว่างดำเนินงานเป็นระยะๆ เพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางแก้ไขปรับเปลี่ยนได้ทันเวลา (Walter Williams อ้างใน จุมพล หนีมพานิช, 2549, หน้า 195)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่ต้องคำนึงถึงมีด้วยกัน 5 ประการ ดังนี้

1. การสื่อสาร ต้องมีความถูกต้องชัดเจน ตรงตามเป้าหมายและเข้าใจตรงกันในทุกขั้นตอน

2. ทรัพยากรและอำนาจการสั่งการ ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติต้องคำนึงถึง อัตรากำลังคน

3. หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีการถูกรอบงำจากระบบการเมืองหรือไม่

4. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน

5. การติดตามผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อทราบว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดหรือไม่มีปัญหาและอุปสรรคหรือไม่ และจะแก้ไขอย่างไร

การตรวจสอบความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทำได้โดย

1. วัดจากระดับความร่วมมือที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีต่อผู้ออกคำสั่งหรือมีต่อผู้กำหนดนโยบาย

2. พิจารณาการบรรลุผลการปฏิบัติตามนโยบาย ขององค์กรที่ได้รับผิดชอบ มอบหมายว่ามีความราบรื่นและปราศจากปัญหาหรือไม่

3. พิจารณาจากการที่นโยบายที่นำไปปฏิบัติก่อให้เกิดผลการปฏิบัติในระยะสั้น และก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ (จุมพล หนีมพานิช, 2549, หน้า 200)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (factors influencing policy implementation) พบว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดเพียงปัจจัยเดียว แต่มีเหตุมาจากหลายๆ ประการเนื่องจากความสำเร็จของแผนงานและโครงการมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้นำภาวะผู้นำในองค์การและความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบายรวมถึงความสำเร็จที่เคยเกิดขึ้นในอดีตอีกด้านหนึ่งความล้มเหลวของแผนงานและโครงการเป็นผลมาจากความเฉื่อยชาของผู้นำผู้ปฏิบัติการขาดความร่วมมือระหว่างกลุ่มผู้สนับสนุนการขาดความพยายามที่เพียงพอการขาดการสนับสนุนจากผู้นำและการขาดเงินทุนที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงานตลอดจนการขาดผู้นำที่มุ่งมั่นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2552, หน้า 431 - 432)

ทั้งนี้ความคิดเห็นดังกล่าวสอดคล้องหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสมพรเพ็ญจันทร์ที่มองว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสลับซับซ้อนมากโดยมีปัจจัยหลักๆ ที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวคือ

1. เนื้อหาสาระของนโยบายประกอบด้วยลักษณะของนโยบายวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ชัดเจนหรือคลุมเครือ
2. ความร่วมมือระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติถ้าระดับความร่วมมือสูงโอกาสที่การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จมีมาก
3. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติการมอบหมายให้หน่วยงานที่มีอยู่แล้วและเห็นด้วยกับนโยบายนี้นำไปปฏิบัติจะมีผลให้สำเร็จมาก
4. วัตถุประสงค์ของนโยบายการปฏิบัติจะบรรลุวัตถุประสงค์มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ 93 ความชัดเจน
5. การติดต่อสื่อสารและประสานงานอย่างเต็มที่
6. ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (สมพร เพ็ญจันทร์, 2552, หน้า 225 - 226)

วิลเลียมส์ (Williams, 1995, pp. 227 - 254) มีความเห็นว่าการศึกษารื่องการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเป็นจุดอ่อนที่สุดในกระบวนการศึกษานโยบายสาธารณะดังนี้ วิลเลียมส์ จึงเสนอว่าการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนวิเคราะห์ล่วงหน้าตามขั้นตอน ดังนี้

1. ต้องวิเคราะห์นโยบายให้ถ่องแท้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความหมายความชัดเจนความเจาะจงและความสมเหตุสมผล ทั้งนี้เพื่อขจัดความคลุมเครือหรือความกำกวมอันจะเป็นที่มาของปัญหาในการปฏิบัติ
2. จะต้องวิเคราะห์ความพร้อมขององค์กรในเรื่องบุคลากรการบริหารงาน
3. กำหนดรูปแบบขององค์กรและการบริหารงานรวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่พึงต้องมี ทั้งนี้เพื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ ส่วนในระหว่างการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติวิลเลียมส์ (williams) คิดว่าควรมีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการที่ปฏิบัตินั้นสอดคล้องกับเป้าหมายมากน้อยเพียงใด และในกรณีที่เกิดปัญหาหรืออุปสรรคจะได้สามารถแก้ไขได้ตรงจุดและทันการ

ในทัศนะของเอ็ดเวิร์ด และ ชาร์กนสกี (Edwards & Sharkansky, อ้างใน จุมพล หนิมพานิช, 2547, หน้า 156 - 157) ได้เสนอว่ามีอยู่ 5 ปัจจัยด้วยกันที่ควรให้ความเอาใจใส่ได้แก่

1. ระบบสื่อสารในประเด็นนี้ผู้ที่ทำหน้าที่ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจว่าจะต้องทำอะไรบ้าง การสั่งงานตลอดจนคำสั่งต่าง ๆ จะต้องสั่งให้ตรงจุดตรงหน่วยและที่สำคัญก็คือจะต้องชัดเจน และคงเส้นคงวาไม่ขัดแย้งกับคำสั่งอื่นงานจึงจะเดินหน้าไปด้วยดี
2. ทรัพยากรและอำนาจในการจัดสรรหรือแบ่งปันทรัพยากร อันได้แก่ อัตรากำลังและความรู้ความสามารถของบุคลากรรวมทั้งข่าวสารข้อมูลตลอดจนอำนาจในการสั่งการที่จะต้องมอบให้กับผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
3. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีลักษณะของการเมืองภายในระบบราชการ หรือไม่การแข่งขันระหว่างหน่วยงานเพื่อขยายอาณาจักรของตนเป็นอย่างไร และผลประโยชน์ของหน่วยงานในการดำเนินงาน หรือไม่ดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งมีลักษณะเช่นไร

4. มาตรฐานของระเบียบวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงานมาตรฐานของระเบียบเหล่านี้ บางครั้งอาจเป็นประโยชน์ในการทำงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำแต่อาจไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ลักษณะใหม่

5. การติดตามผลถือเป็นปัจจัยที่จำเป็นหรือสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานตามแผนจริงหรือไม่มีปัญหาและอุปสรรคหรือไม่อย่างไรและควรจะต้องหามาตรการในการแก้ไข และปรับปรุงวิธีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลดีขึ้น

จากปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติข้างต้น ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการควบคุม ซึ่งหมายถึงความสามารถในการวัดความก้าวหน้า หรือผลการปฏิบัติของนโยบายตามแผนงาน หรือโครงการ ความสามารถของหน่วยที่รับผิดชอบในการแปลงนโยบาย ความชัดเจนของกิจกรรม แผนงาน และโครงการที่ถูกแปลงมาจากนโยบาย และความสามารถในการกำหนดภารกิจ ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานรวมหรือสอดคล้องกับแผนงานหรือโครงการ

ศุภชัย ยาวะประภาช (2552, หน้า 101 - 118) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ของนโยบายได้แก่ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ความสอดคล้องต้องกันของนโยบายและความยากง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์เป็นต้น

2. ความเป็นไปได้ทางการเมืองเน้นการเจรจาระหว่างรัฐบาลกับเอกชนความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับระดับของการสนับสนุนหรือคัดค้านที่กลุ่มธุรกิจเอกชนมีต่อนโยบายนั้นๆ

3. ความเพียงพอของทรัพยากรได้แก่การสนับสนุนทางการเงินกำลังคนและคุณภาพของบุคลากรรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์สถานที่ทำการเครื่องมือเครื่องใช้ที่ดินและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่นๆ อย่างเพียงพอ

4. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติได้แก่ประเภทของหน่วยงานโครงสร้างและลำดับชั้นการบังคับบัญชาความสามารถของผู้นำความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่กำหนดนโยบายและลำดับขั้นตอนของการสื่อสารแบบเปิด

5. ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติได้แก่ผลกระทบที่จะมีต่อพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติกล่าวคือนโยบายที่มีผลให้ผู้ปฏิบัติต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากแนวทางเดิมที่ปฏิบัติเป็นเวลานานมักจะประสบความล้มเหลวส่วนอีกปัจจัยหนึ่งคือความขัดแย้งที่มีต่อค่านิยมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติที่ผู้นำไม่เห็นด้วยกับนโยบายจะนำไปสู่การเพิกเฉยละเลยไม่ปฏิบัติตามนโยบายหรือเลือกปฏิบัติเฉพาะส่วนที่ไม่ขัดกับคุณค่าที่ตนเองยึดถือซึ่งในที่สุดทำให้นโยบายล้มเหลว

6. ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่างๆที่นำนโยบายไปปฏิบัติ อาทิเช่น การแทรกแซงของหน่วยงานระดับบนพบว่าถึงแม้จะมีจุดตัดสินใจไม่มากมีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยนโยบายอาจจะประสบปัญหาได้ถ้าถูกแทรกแซงจากหน่วยงานระดับบนมากเกินไป

ในอีกมุมมองหนึ่งจากการศึกษาวิจัยของวรเดช จันทรศร (2551, หน้า 391 - 393) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วย

1. นโยบายมีปัจจัยรองได้แก่ความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบายมีทฤษฎีที่เหมาะสมนโยบายสอดคล้องกับความต้องการและประเภทของนโยบายเป็นต้น

2. การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานมีปัจจัยรองได้แก่วิธีการขั้นตอนปฏิบัติงานชัดเจน
เข้าใจง่ายการกำหนดระเบียบลงโทษและให้รางวัลเป็นต้น

3. ทรัพยากรมีปัจจัยรองได้แก่ความเพียงพอและเหมาะสมทางการเงินความพร้อมวัสดุอุปกรณ์
และการกระจายทรัพยากรไปยังหน่วยงานต่างๆ

4. หน่วยงานองค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีปัจจัยรองได้แก่ลักษณะโครงสร้างองค์การความ
ซับซ้อนของปฏิสัมพันธ์ความยืดหยุ่นของการปฏิบัติงานลักษณะกระบวนการติดต่อสื่อสารและจำนวน
บุคลากรเป็นต้น

5. ผู้บริหารและการบริหารงานมีปัจจัยรองได้แก่ภาวะผู้นำทักษะความเข้าใจอำนาจหน้าที่

6. ความซับซ้อนของกระบวนการตัดสินใจและความสามารถในการแก้ปัญหาความล่าช้าที่เกิดขึ้น
เป็นต้นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีปัจจัยรองได้แก่ทัศนคติที่มีต่อนโยบายความรู้ความสามารถความเต็มใจและ
ขอบเขตความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นต้น

7. สภาพแวดล้อมภายนอกมีปัจจัยรองได้แก่ผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจสังคมการเมืองและ
เทคโนโลยีเป็นต้น

8. กลุ่มเป้าหมายในส่วนของทัศนคติและความเข้าใจในประโยชน์ที่ได้รับและผลเสียที่อาจเกิดขึ้น

9. การประสานงานและความร่วมมือมีปัจจัยรองได้แก่ความสามารถในการประสานจำนวน
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและระดับความร่วมมือ

10. การประชาสัมพันธ์มีปัจจัยรองได้แก่รูปแบบการสื่อสารและผลกระทบจากการประชาสัมพันธ์
ที่มีต่อการปฏิบัติงานและกลุ่มเป้าหมายรวมทั้ง

11. มาตรการในการควบคุมและประเมินผลมีปัจจัยรองได้แก่ประสิทธิภาพในการดำเนินการ
ควบคุมวิธีการควบคุมดูแลมาตรการในการกระตุ้นส่งเสริมและผลกระทบต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ในขณะเดียวกันบาร์เรตต์และฟัดจ์ (Barrett & Fudge, 1981, pp. 13 - 28) เชื่อว่าปัจจัยที่ส่งผล
กระทบต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วยความชัดเจนของเป้าหมายนโยบาย
ทรัพยากรการควบคุมและระเบียบการปฏิบัติการติดต่อสื่อสารการประสานผลประโยชน์ลักษณะ
ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานลักษณะของหน่วยปฏิบัติและกลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ รวมถึงบุคลากรที่นำ
นโยบายไปปฏิบัติ

นอกจากนั้นฮ็อกวูดและกันน์ (Hogwood & Gunn, 1984, pp. 199 - 206) มองไปในทิศทาง
เดียวกันว่าสาเหตุที่ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่บรรลุเป้าหมายหรือไม่ประสบความสำเร็จอย่าง
สมบูรณ์เท่าที่ควรอาทิเช่น

1. ปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ได้แก่ภัยธรรมชาติฝนแล้งโรคระบาดและกลุ่มผลประโยชน์ไม่เห็น
ด้วยกับนโยบายนั้นๆ

2. ทรัพยากรในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเพราะในขั้นกำหนดนโยบายพิจารณา
เพียงแค่เป้าหมายที่มุ่งหวังแต่ไม่ได้วิเคราะห์ถึงวิธีการที่จะทำให้ไปถึงเป้าหมายนั้น

3. การกำหนดนโยบายตั้งแต่ต้นไม่มีการศึกษาประเด็นปัญหาการแก้ไขและโอกาสที่เพียงพอส่งผล
ให้ตัวนโยบายที่กำหนดขึ้นไม่ตึกมากนักและเป็นอุปสรรคในการนำไปปฏิบัติ

4. การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความซับซ้อนและต้องประสานความร่วมมือกันหลายๆหน่วยงานซึ่งทำให้ความสำเร็จเกิดขึ้นได้ยากกว่าการมีหน่วยงานรับผิดชอบเพียงไม่กี่หน่วยงาน

5. องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบายหรือตกลงร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ไม่ได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้มีความคลุมเครือใช้ถ้อยคำที่มีความหมายกว้าง

6. ผู้นำไม่มีอำนาจที่จะทำให้บุคลากรระดับปฏิบัติงานหรือบุคคลระดับเดียวกันแต่ต่างหน่วยงานกันทำตามคำสั่ง

จากกล่าวโดยสรุปได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั้นขึ้นอยู่กับมิติและตัวชี้วัดหลายๆ ประการทั้งลักษณะของนโยบายวัตถุประสงค์ของนโยบายความเป็นไปได้ทางการเมืองความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยีความพอเพียงของทรัพยากรลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติทัศนคติของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่างๆ ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนมิติภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ซึ่งแต่ละมิติมีอิทธิพลต่อนโยบายต่างๆ มากหรือน้อยแตกต่างกันออกไปในอีกมุมหนึ่งความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับมิติที่มีลักษณะร่วมกันหรือมิติเฉพาะของนโยบายนั้นๆ

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ

ความเป็นมาของเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นกิจกรรมหนึ่งซึ่งกรมประชาสงเคราะห์ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 ตามมติของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2536 ซึ่งเห็นชอบให้กรมประชาสงเคราะห์ดำเนินโครงการกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุและครอบครัวในชุมชน เพื่อจัดสรรงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนในด้านต่าง โดยกระทรวงการคลังได้อนุมัติหลักการเบิกจ่ายเงินตามโครงการดังกล่าว เป็นเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุคนละ 200 บาท/เดือน จนตลอดชีพและรัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง จึงได้เพิ่มจำนวนผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพเพิ่มขึ้นทุกปี จนถึงปี พ.ศ. 2542 รัฐบาลได้เพิ่มเงินเพิ่มพิเศษในภาวะเศรษฐกิจถดถอยให้แก่ผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพอีกคนละ 100 บาท/คน/เดือน รวมเงินเบี้ยยังชีพที่ผู้สูงอายุรับคนละ 300 บาท/เดือน จนตลอดชีพ

อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ในการสงเคราะห์ และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ กล่าวคือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496

มาตรา 50 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้ส่งเสริมการพัฒนา เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

มาตรา 53 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมืองมีอำนาจหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้กิจการที่ระบุไว้ในมาตรา 50

มาตรา 56 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลนครมีอำนาจหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้กิจการที่ระบุไว้ในมาตรา 53

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

มาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้คุณภาพและประสิทธิภาพการจัดสวัสดิการและการให้บริการด้านต่างๆ แก่ผู้สูงอายุเป็นมาตรฐานเดียวกัน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2552, หน้า 67)

1. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิจะได้รับเบี้ยยังชีพ

ผู้มีสิทธิจะได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามทะเบียนบ้าน
3. มีอายุหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งได้ลงทะเบียนและยื่นคำขอรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุต่อ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. ไม่เป็นผู้ได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดจากหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้รับเงินบำนาญ เบี้ยหวัด บำนาญพิเศษ หรือเงินอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

2. ขั้นตอนการยื่นคำขอ

ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปีให้ผู้ที่มิอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้น ในปีงบประมาณถัดไป ลงทะเบียนและยื่นคำขอรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุด้วยตนเองต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนมีภูมิลำเนา ณ สำนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสถานที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยมีหลักฐาน ดังนี้

1. บัตรประชาชน หรือบัตรอื่นที่ออกโดยหน่วยงานของรัฐที่มีรูปถ่ายพร้อมสำเนา
2. ทะเบียนบ้านพร้อมสำเนา
3. สมุดบัญชีเงินฝากธนาคารพร้อมสำเนา สำหรับกรณีและผู้ขอรับเงินเบี้ยยังชีพผ่าน

ธนาคาร

4. ผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในปีงบประมาณที่ผ่านมา ให้ถือว่าได้ลงทะเบียนและยื่นคำขอรับเบี้ยยังชีพตามระเบียบแล้ว

5. ผู้สูงอายุที่มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งย้ายภูมิลำเนาไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมจ่ายเบี้ยยังชีพไปจนถึงสิ้นสุดปีงบประมาณ หากผู้สูงอายุมีความประสงค์จะขอรับเบี้ยยังชีพกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใหม่ ต้องไปลงทะเบียนขอรับเงินกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใหม่ก่อนสิ้นปีงบประมาณ

6. การตรวจสอบและจัดทำทะเบียนประวัติผู้มีสิทธิ

ภายในเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปีให้จังหวัดแจ้งรายชื่อผู้สูงอายุที่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ตามแบบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดไปยังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอตั้งงบประมาณในปีงบประมาณถัดไปในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งของเมืองพัทยาให้เมืองพัทยากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ภายในเดือนตุลาคมของทุกปีให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตรวจสอบสถานะของผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและให้ผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุแสดงการดำรงชีวิตอยู่ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุโดยจะแสดงด้วยตนเองหรือให้มีการรับรองของนายทะเบียนอำเภอหรือนายทะเบียนท้องถิ่นก็ได้ในกรณีที่มีผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไม่ได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบการดำรงชีวิตอยู่ของผู้สูงอายุดังกล่าว จากฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร หรือหลักฐานอื่นที่มีสามารถตรวจสอบได้

7. การสิ้นสุดการได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุสิ้นสุดลงในกรณีดังต่อไปนี้

1. ตาย
2. ขาดคุณสมบัติ (1)
3. แจ้งสละสิทธิการขอรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นหนังสือต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนมีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพกรณีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุดังกล่าวสิ้นสุดลงตาม วรรคหนึ่ง ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ส่งระงับการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุสำหรับบุคคลดังกล่าวทันที

8. กรณีผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตาย ให้นายทะเบียนอำเภอ หรือนายทะเบียนท้องถิ่นแจ้งการตายต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้ตายมีชื่อในทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายทะเบียนอำเภอหรือนายทะเบียนท้องถิ่นได้รับการแจ้งตายและให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้ตายมีชื่อทะเบียนนั้น

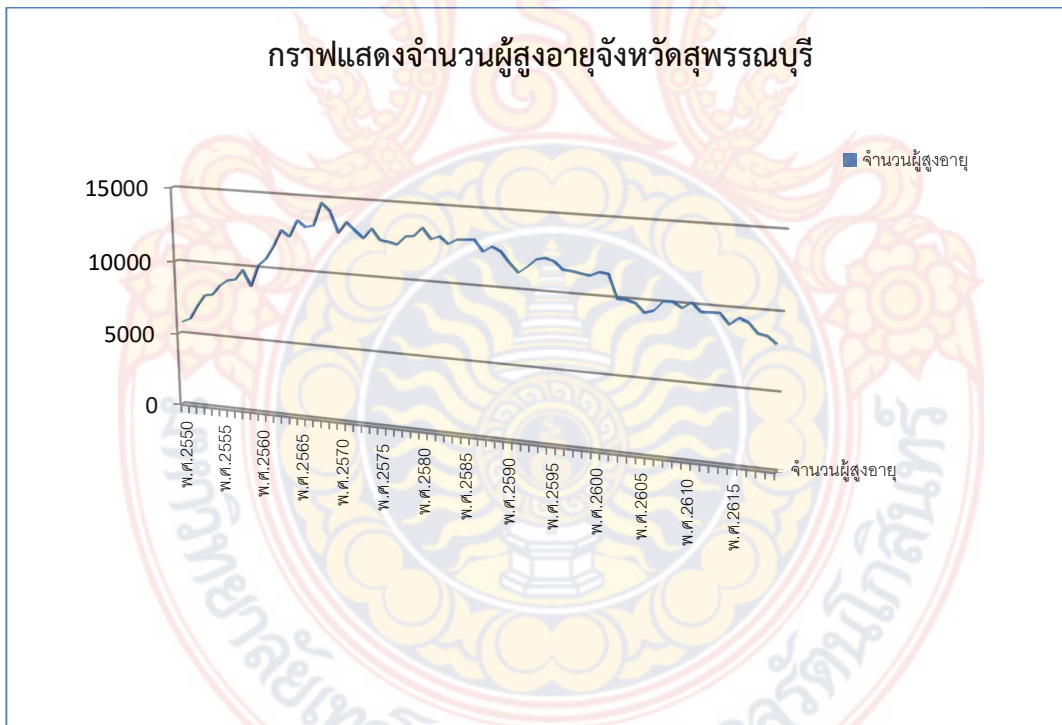
9. ภายใต้บังคับข้อ 5. กรณีผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขาดคุณสมบัติตามข้อ 7 (2) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปิดประกาศไว้โดยเปิดเผย ณ สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสถานที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าวันหากไม่มีผู้คัดค้านให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอรายชื่อผู้ขาดคุณสมบัติต่อผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อส่งถอนรายชื่อ และระงับการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุทันทีในกรณีที่มีการคัดค้านให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบให้ชัดเจนแล้วรายงานผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อพิจารณาดำเนินการตามสมควรแก่กรณีต่อไปผู้สูงอายุ (กระทรวงมหาดไทย, 2552, หน้า 12 - 38)

โครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพหรือไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ส่งผลให้เป็นที่มาของ ระเบียบคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พ.ศ. 2552 เพื่อเป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไปในตัวด้วยตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ในการสงเคราะห์ และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจากนโยบายของรัฐบาลด้านสวัสดิการการ

จ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ จังหวัดสุพรรณบุรีมีประชากร ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2560 จำนวน 852,003 คน และเมื่อนำมาจำแนกช่วงอายุตามปีที่เกิดจะเห็นได้ว่าในช่วงปี

พ.ศ. 2550 – 2559 จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นปีละ 5,819 – 9,760 คน
 พ.ศ. 2560 – 2569 จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นปีละ 10,147 – 14,642 คน
 พ.ศ. 2570 – 2579 จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นปีละ 12,282 – 13,485 คน
 พ.ศ. 2580 – 2589 จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นปีละ 12,251 – 13,498 คน
 พ.ศ. 2590 – 2599 จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นปีละ 11,084 – 12,156 คน
 พ.ศ. 2600 – 2609 จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นปีละ 9,215 – 11,538 คน
 พ.ศ. 2610 – 2619 จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นปีละ 7,996 – 10,121 คน

เมื่อนำข้อมูลประชากรของจังหวัดสุพรรณบุรี มาจัดตามช่วงเวลาทุก 10 ปี จะเห็นแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุ ในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2559 ยังไม่ถึง 10,000 คน และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 เป็นต้นไปอัตราการเพิ่มจำนวนประชากรผู้สูงอายุในจังหวัดสุพรรณบุรี จะเพิ่มขึ้นปีละไม่ต่ำกว่า 10,000 คน และเพิ่มมากที่สุดที่ปี พ.ศ. 2568 คือมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นในปีนี้ 14,642 คน และจากนั้นจะมีแนวโน้มอัตราการเพิ่มจำนวนของผู้สูงอายุน้อยลง ซึ่งเมื่อนำแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุในจังหวัดสุพรรณบุรีมานำเสนอในรูปแบบกราฟเส้นจะเห็นได้ดังนี้



ภาพที่ 2.4 ข้อมูลประชากรในจังหวัดสุพรรณบุรี แบ่งตามช่วงอายุ ปี พ.ศ. 2560
 ที่มา : ข้อมูลด้านประชากร สำนักงานจังหวัดสุพรรณบุรี

จังหวัดสุพรรณบุรีโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุซึ่งยังพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยัง

ประสบปัญหา เช่น การให้บริการด้านข้อมูลแก่ผู้สูงอายุที่มาติดต่อรับเบี้ยยังชีพยังไม่สามารถสื่อสารให้ผู้สูงอายุเข้าใจ กรณีที่ผู้สูงอายุย้ายที่อยู่ต้องดำเนินการอย่างไร และย้ายออกจากพื้นที่ไม่ดำเนินการแจ้งทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วไม่ไปขึ้นทะเบียนที่ใหม่ทำให้ขาดสิทธิต่อเนื่อง เมื่อผู้สูงอายุเสียชีวิตทางญาติไม่ได้แจ้งทำให้ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องโอนเงินเข้าบัญชีตามปกติ บางรายโอนเข้าบัญชีเป็นปีถึงทราบว่าผู้สูงอายุเสียชีวิตต้องดำเนินการติดตามทวงคืนจากญาติซึ่งเป็นลามิควรได้จากญาติ มีบางกรณีพระสงฆ์ได้รับเบี้ยยังชีพต่อมาได้รับเงินประจำตำแหน่งนิตยภัตแล้วไม่แจ้ง ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการทวงคืน การขึ้นทะเบียนผู้สูงอายุต้องขึ้นตอนไหนและทำอย่างไรปัญหาด้านระยะเวลาการจ่ายเบี้ยยังชีพที่ต้องจ่ายให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 10 ของทุกเดือนแต่ผู้สูงอายุบางรายยังไม่สามารถมารับเบี้ยยังชีพได้ซึ่งเป็นปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จำนวนผู้สูงอายุตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุในจังหวัดสุพรรณบุรี ปัจจุบันจังหวัดสุพรรณบุรีมีจำนวนประชากร 852,003คนมีจำนวนผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำนวน 143,551 คน (สำนักงานจังหวัดสุพรรณบุรี : 2561) มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น จำนวน 126 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี: 2561) โดยแยกจำนวนผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพ ดังนี้

ตารางที่ 2.3 จำนวนผู้สูงอายุและงบประมาณเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ในจังหวัดสุพรรณบุรีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และ 2561

ปีงบประมาณ	จำนวนผู้สูงอายุ	งบประมาณยังชีพผู้สูงอายุ
พ.ศ. 2561	143,551	1,149,116,400
พ.ศ. 2560	139,774	1,044,054,000
รวม	283325	2,193,170,400

ที่มา : รายงานสรุปยอดผู้ได้รับเบี้ยยังชีพตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุแยกตามประเภท สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี ณ วันที่ 21 กันยายน 2561

จากข้อมูลข้างต้นเมื่อเปรียบเทียบจำนวนผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพในจังหวัดสุพรรณบุรีในปี พ.ศ. 2561 กับ จำนวนผู้สูงอายุใน พ.ศ. 2560 มีจำนวนผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพเพิ่มขึ้น 3,777 คน คิดเป็น 2.70 เปอร์เซ็นต์ คือ เพิ่มจำนวนจาก 139,774 คน เป็น 143,551 คน ในปี 2560 และด้วยระยะเวลาประมาณ 25 ปี ที่รัฐบาลมีนโยบายในการจ่ายเงินสงเคราะห์ผู้สูงอายุ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาว่า การจัดสวัสดิการในโครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นที่พึงพอใจของผู้สูงอายุในจังหวัดสุพรรณบุรีหรือไม่อย่างไรและมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรและคงเป็นข้อมูลที่สื่อให้เห็นประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสวัสดิการในโครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี

ศาสณีย์ ศรีศิลป์ (2554 หน้า 86 - 92) ได้ศึกษานโยบายสาธารณะการประกันรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ โดยการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ พบว่า นโยบายการประกันรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ โดยการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ นั้น ยังไม่มีความเหมาะสมในแง่เนื้อหาและวัตถุประสงค์ของนโยบาย รวมถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติยังมี ข้อบกพร่องในด้านการบริหารจัดการ รวมถึงด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งผลให้ผู้สูงอายุไม่มีสถานะทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต การพัฒนานโยบายการประกันรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ โดยการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ได้แก่การกำหนดมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายให้ชัดเจน เพื่อให้เบี้ยยังชีพ สามารถช่วยเหลือผู้สูงอายุที่มีฐานะที่ยากไร้อย่างแท้จริง หรือผลักดันให้มีระบบหลักประกันสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุที่ยากลำบาก ขาดที่พึ่ง ให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน ควรเน้นการสนับสนุนให้ชุมชนและผู้สูงอายุพึ่งพาตนเอง โดยช่วยเหลือเชิงสงเคราะห์ให้น้อย ช่วยเหลือเชิงตอบแทนให้มาก เพื่อให้ผู้สูงอายุมีศักยภาพในการดูแลตนเอง อันเป็นการไขปัญหาสวัสดิการผู้สูงอายุในระยะยาว และควรจัดตั้งหน่วยงานหลักเพื่อดูแลดำเนินนโยบายการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพโดยตรง เพื่อลดข้อบกพร่องในเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติรวมถึงส่งเสริมเปิดกว้างการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในการแสดงความคิดเห็นปัญหาหรือข้อเสนอแนะต่อนโยบายผ่านช่องทางที่รัฐจัดทำขึ้น

วรมศม์ สุวรรณระดา และคณะ (2552 หน้า 93 - 97) ได้ศึกษาบททวนและสังเคราะห์องค์ความรู้ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 25245 - 2550 พบว่าแหล่งรายได้ของผู้สูงอายุไทยมาจากการทำงาน รายได้จากการออมในวัยทำงาน รายได้จากการถือกุศลของครอบครัว และรายได้จากหลักประกันประเภทต่างๆ ทั้งในภาครัฐ และ จากบุคคลอื่น และการศึกษาชิ้นนี้ทำให้ทราบว่า ผู้สูงอายุอาจมีรายได้มากกว่าหนึ่งแหล่ง แหล่งรายได้ที่สำคัญของผู้สูงอายุ คือ ครอบครัวโดยเฉพาะบุตร เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ในประเทศไทยเป็นแรงงานภาคการเกษตรจึงไม่มีหลักประกันรายได้มารองรับ สถานะความยากจนของผู้สูงอายุในสังคมไทยจึงมีสาเหตุมาจาก ความยากจนเดิมที่อยู่แล้ว ส่วนอีกประเด็นคือการมีรายได้ไม่เพียงพอ คนในครอบครัวเกิดการเจ็บป่วยต้องนำเงินไปรักษาทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย และการที่ผู้สูงอายุไม่มีการเตรียมตัวสำหรับการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ

ระพีพรรณ คำหอม และคณะ (2542 หน้า 75 - 79) ได้ศึกษาการประเมินโครงการบริการสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทยที่ดำเนินการโดยภาครัฐ 4 บริการ ได้แก่

1. บริการสถานสงเคราะห์ บริการเบี้ยยังชีพ บริการสังคมในชุมชน (เน้นศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน) และบริการฌาปนกิจสงเคราะห์

ผลการศึกษา พบว่า บริการที่รัฐจัดทำแต่เพียงผู้เดียว คือ บริการสถานสงเคราะห์ บริการเบี้ยยังชีพ และศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ส่วนฌาปนกิจสงเคราะห์เป็นบริการที่ผู้สูงอายุและครอบครัวเป็นผู้จัดเอง

สำหรับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน พบว่า กลไกการบริหารจัดการของรัฐยังไม่มีประสิทธิภาพหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้สูงอายุเข้าสถานสงเคราะห์และการรับเบี้ยยังชีพยังขาดมาตรฐาน ส่วนศูนย์

สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน กลไกการจัดตั้งคณะกรรมการเป็นไปตามระบบราชการ ไม่ได้มาจากตัวแทนของชุมชนอย่างแท้จริง

ในส่วนของผลการดำเนินงานในแต่ละบริการ พบว่า สถานสงเคราะห์สามารถตอบสนองความต้องการทางกายภาพได้ แต่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการด้านจิตใจได้บริการมีเพียงพอแต่ไม่เป็นธรรม ผู้สูงอายุฐานะดีและปานกลางได้รับประโยชน์จากสถานสงเคราะห์เท่ากับผู้สูงอายุที่ยากไร้

2. บริการเบี้ยยังชีพยังคงอยู่กับผู้สูงอายุที่มีสายสัมพันธ์กับผู้นำชุมชน หรือผู้สูงอายุยากจนที่อยู่ไม่ห่างไกล ส่วนผู้สูงอายุยากจนที่ทุกข์ยาก ไร้ญาติขาดมิตร อยู่ลำพังคนเดียว ฯลฯ มีโอกาสได้รับเบี้ยยังชีพน้อยกว่า บริการเบี้ยยังชีพและบริการศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านเป็นการกระจายบริการเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ

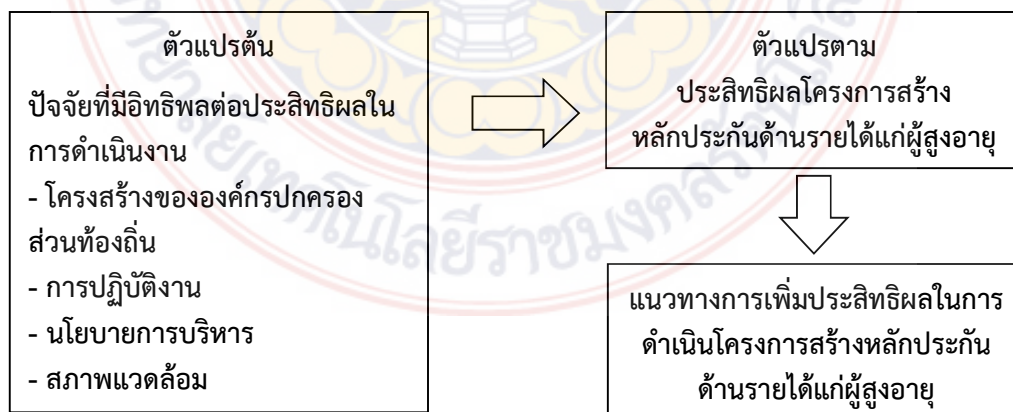
3. บริการฌาปนกิจสงเคราะห์เป็นนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุมากกว่าบริการอื่นๆ ที่รัฐจัดให้

ผลการศึกษาพบว่า ในกระบวนการเบิกจ่ายเบี้ยยังชีพตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ยังไม่มีความเป็นธรรมขึ้นในกระบวนการจัดการ เช่น จำนวนเงินและระยะเวลาในการโอนเงินไม่แน่นอน การถูกหักเงินเบี้ยยังชีพให้เป็นค่าพาหนะหรือค่าตอบแทนแก่ผู้นำหรือกรรมการที่ไปรับเงินมาทำการขาดความรู้ความเข้าใจในการเปิดบัญชีธนาคารในชื่อตนเอง จนส่งผลให้ไม่มีโอกาสตรวจสอบยอดเงินของตนเองและไม่สามารถคุ้มครองสิทธิของตนเองได้ การขาดการติดตามผล ขาดการตรวจสอบถึงความ เป็นธรรมและความโปร่งใสในกระบวนการดำเนินงาน และการขาดระบบสนับสนุนด้านระบบข้อมูลข่าวสาร

จากการทบทวนผลการศึกษาและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการไปประเมินการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย ส่วนรูปแบบการประเมินนั้นจะเป็นในลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติงาน เอกสารวิชาการต่างๆ

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้สร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 2.5 กรอบแนวความคิดในการดำเนินงานวิจัย

2.7 สมมติฐานในการวิจัย

1. การดำเนินโครงการหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรีมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง

2. โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สภาพแวดล้อมภายในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ: กรณีศึกษา จ.สุพรรณบุรี” เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ด้วยวิธีการศึกษาดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.2.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
 - 3.2.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้สูงอายุ และนักพัฒนาชุมชน/ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 146 คน ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่

3.1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ

3.1.1.1 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 10 คน โดยเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดของแต่ละอำเภอ รวม 10 อำเภอ

3.1.1.2 ผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 10 คน โดยเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดของแต่ละอำเภอ รวม 10 อำเภอ

ตารางที่ 3.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีจำนวนผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุมากที่สุดในแต่ละอำเภอ

ที่	อำเภอ	อปท.ที่มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุมากที่สุด	จำนวนผู้สูงอายุ (คน)
1	อำเภอดอนเจดีย์	อบต.ดอนเจดีย์	1
2	อำเภอท่าช้าง	อบต.หนองมะค่าโมง	1
3	อำเภอเดิมบางนางบวช	ทต.เดิมบางนางบวช	1
4	อำเภอบางปลาม้า	อบต.บางปลาม้า	1
5	อำเภอเมืองสุพรรณบุรี	ทต.เมืองสุพรรณบุรี	1

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	อำเภอ	อปท.ที่มีจำนวนประชากร ผู้สูงอายุมากที่สุด	จำนวนผู้สูงอายุ (คน)
6	อำเภอศรีประจันต์	อบต.ดอนปुरु	1
7	อำเภอสองพี่น้อง	ทต.สองพี่น้อง	1
8	อำเภอสามชูก	ทต.สามชุก	1
9	อำเภอหนองหญ้าไซ	อบต.หนองหญ้าไซ	1
10	อำเภออุทุมพร	อบต.ดอนคา	1

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี, 21 กันยายน 2561

3.1.2 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยบุคคล 1 กลุ่ม คือ

3.1.2.1 นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น / ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 126 คน โดยเลือกนักพัฒนาชุมชน / ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละ 1 คน จากทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางที่ 3.2 จำนวนข้าราชการท้องถิ่น นักพัฒนาชุมชนของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบงานด้านเบี้ยยังชีพตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ

ที่	อำเภอ	จำนวน อปท.	จำนวนนักพัฒนาชุมชน หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ ปฏิบัติงาน
1	อำเภอดอนเจดีย์	7	7
2	อำเภอด่านช้าง	8	8
3	อำเภอเดิมบางนางบวช	16	16
4	อำเภอบางปลาม้า	18	18
5	อำเภอเมืองสุพรรณบุรี	22	22
6	อำเภอศรีประจันต์	10	10
7	อำเภอสองพี่น้อง	16	16
8	อำเภอสามชูก	7	7
9	อำเภอหนองหญ้าไซ	7	7
10	อำเภออุทุมพร	15	15
รวม		126	126

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี, 21 กันยายน 2561

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ข้อมูลเชิงปริมาณจะใช้แบบสอบถามกับนักพัฒนาชุมชน/ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ จำนวน 126 คน และจะใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบ่งเป็น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จำนวน 10 คน ผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพตามโครงการจำนวน 10 คน โดยคัดเลือกจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนผู้รับเบี้ยยังชีพมากที่สุดในแต่ละอำเภอ รวม 10 อำเภอ

3.2.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีวิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการนำโครงการไปปฏิบัติเพื่อกำหนดกรอบและขอบเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ศึกษาทั้งหมด

2. นำกรอบและขอบเขตเนื้อหาที่ศึกษาจากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยกำหนดเนื้อหาภายในแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบทบทวนวรรณกรรมและสร้างตัวชี้วัดของตัวเองที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุราชการ ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน โดยแบบสอบถามเป็นแบบเติมตัวเลขและสำรวจรายการ (Check List) มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะขององค์การด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงาน นโยบายการบริหาร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะปรับปรุงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ

โดยกำหนดลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) มี 5 ประเด็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานโครงการสร้างหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

2.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นลักษณะแบบมีโครงสร้างแบ่งเป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ จำนวน 5 ข้อ และแบบสัมภาษณ์ผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพตามโครงการสร้างหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ จำนวน 4 ข้อ

3.2.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การออกแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยขอบเขตการวิจัยและกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้โดยข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสัมภาษณ์แบบสอบถามมีลักษณะตามความเหมาะสมในส่วนของผู้วิจัยได้ทำการตรวจแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูล เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ ประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุเพื่อนำข้อมูลมาสร้างเป็นแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหาของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
4. หาค่าความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) ในพื้นที่จังหวัดชัยนาท จำนวน 30 คน และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9192 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นระดับสูงสามารถนำไปใช้ได้
5. นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากประชากรตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตศาลายาแจ้งขอความร่วมมือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. ทำหนังสือแจ้งทำความเข้าใจแก่นายกเทศบาล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นผู้บริหารและปกครองพื้นที่ เพื่อให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์
3. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล 1 เดือน

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์ ซึ่งมีการใช้สถิติในวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายระดับประสิทธิภาพของโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและสมรรถนะขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. ในส่วนข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดที่แสดงข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยทำการรวบรวมจากแบบสอบถามแล้วจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกและบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล
2. นำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงในรูปแบบของข้อความ เพื่อง่ายต่อการแยกประเด็น
3. ทำการวิเคราะห์และจัดแยกประเด็นตามกลุ่มของข้อมูล
4. ตีความข้อมูลที่ได้ โดยเปรียบเทียบกับทฤษฎีหลักที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์
5. สรุปข้อมูลที่ได้ และนำไปเปรียบเทียบที่ละประเด็น
6. อภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎีและปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปและข้อเสนอแนะ



บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จ.สุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยโดยจำแนกเป็น 5 ตอน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ

4.5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุในจังหวัดสุพรรณบุรี

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำแนกและร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	50	39.70
	หญิง	76	60.30
	รวม	126	100
	2. อายุ	21-30 ปี	6
31-40 ปี	63	50.00	
41-50 ปี	49	38.90	
51 ปีขึ้นไป	8	6.30	
รวม	126	100	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	-	-
มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-
อนุปริญญา/เทียบเท่า	-	-
ปริญญาตรี	49	38.90
ปริญญาโท	75	59.50
ปริญญาเอก	2	1.60
รวม	126	100
4. ตำแหน่ง		
ระดับปฏิบัติการ	29	23.00
ชำนาญการ	74	58.70
อำนวยการ	24	19.00
ผู้บริหาร	8	6.30
รวม	126	100
5. อายุราชการ		
1 - 10 ปี	38	30.20
11 - 20 ปี	79	62.70
21 - 30 ปี	4	3.20
31 - 40 ปี	5	3.90
41 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	126	100
6. ประสบการณ์ทำงานด้านโครงการหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ		
1 - 5 ปี	43	34.10
6 - 10 ปี	56	44.40
11 - 15 ปี	22	17.50
16 - 20 ปี	2	1.60
21 ปีขึ้นไป	3	2.40
รวม	126	100
7. อัตราเงินเดือน		
15,000 - 25,000 บาท	30	23.80
25,001 - 35,000 บาท	82	65.10
35,001 - 45,000 บาท	13	10.30
45,001 - 55,000 บาท	1	0.80
55,001 ขึ้นไป	-	-
รวม	126	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 และชายจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 ในด้านอายุส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 41- 50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และมีช่วงอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 6 คน

คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ ระดับการศึกษา โดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 และน้อยที่สุด ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ด้านตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่เป็น นักชำนาญการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมาคือ ผู้อำนวยการ จำนวน 24 คน คิดเป็น ร้อยละ 19 ระดับปฏิบัติการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และน้อยที่สุดผู้บริหาร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ ด้านอายุราชการ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11 - 20 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็น ร้อยละ 62.7 รองลงมาอายุราชการ 1 - 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 อายุราชการ 31 - 40 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และน้อยที่สุดอายุราชการ 21 - 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ประสบการณ์ทำงานด้านโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 ประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ประสบการณ์ ทำงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และน้อยที่สุดประสบการณ์ทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมาอัตราเงินเดือน 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 อัตราเงินเดือน 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ที่น้อยที่สุดอัตรา เงินเดือน 45,001 - 55,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านโครงสร้าง	4.53	.621	มากที่สุด	2
ด้านการปฏิบัติงาน	4.63	.577	มากที่สุด	1
ด้านนโยบายการบริหารงาน	4.37	.605	มากที่สุด	4
ด้านสภาพแวดล้อม	4.52	.632	มากที่สุด	3
รวม	4.54	.530	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.54) โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.63) รองลงมาคือโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.53) สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.52) นโยบายการบริหารงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.37)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านโครงสร้าง	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
หน่วยงานกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุแยกจากงานอื่นอย่างชัดเจน	4.61	.669	มากที่สุด	1
การดำเนินงานด้านงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุเป็นภารกิจหลักของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	4.56	.675	มากที่สุด	3
จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เหมาะสมกับภาระงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุที่ต้องรับผิดชอบ	4.36	.902	มากที่สุด	5
มีการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานกับผู้สูงอายุและประชาคมหมู่บ้าน	4.60	.658	มากที่สุด	2
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่	4.50	.797	มากที่สุด	4
รวม	4.53	.621	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$) โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุแยกจากงานอื่นอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$) รองลงมาคือมีการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานกับผู้สูงอายุและประชาคมหมู่บ้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$) การดำเนินงานด้านงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุเป็นภารกิจหลักของบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50$) และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เหมาะสมกับภาระงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุที่ต้องรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.36$)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ

ด้านการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
มีความคล่องตัวในการอนุมัติเงินประจำงวดเพื่อเบิกจ่าย เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	4.65	.598	มากที่สุด	2
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ได้อย่างถูกต้อง	4.68	.602	มากที่สุด	1
การแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ แบ่งจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน	4.65	.661	มากที่สุด	3
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเป็นอย่างดี	4.65	.611	มากที่สุด	3
มีการประชุมทบทวนบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตามระเบียบฯ อยู่เสมอ	4.52	.735	มากที่สุด	4
รวม	4.63	.577	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$) โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ได้อย่างถูกต้อง การแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ แบ่งจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเป็นอย่างดีเท่ากันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$) รองลงมาคือ มีการประชุมทบทวนบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตามระเบียบฯ อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านนโยบายการบริหารงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านนโยบายการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
วัตถุประสงค์ในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คือ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรอัตรภาพ	4.52	.807	มากที่สุด	3
หน่วยงานมีการจัดหางบประมาณเพื่อจ่ายเบี้ยยังชีพเองนอกเหนือจากงบประมาณส่วนกลาง	3.48	1.218	มาก	4
การพิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อรับเบี้ยยังชีพเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 โดยใช้อายุ 60 เป็นเกณฑ์	4.75	.616	มากที่สุด	1
มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านเบี้ยยังชีพให้ผู้สูงอายุได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.71	.668	มากที่สุด	2
รวม	4.36	.605	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านนโยบายการบริหารงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.36$) โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อรับเบี้ยยังชีพเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 โดยใช้อายุ 60 เป็นเกณฑ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.75$) รองลงมาคือมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านเบี้ยยังชีพให้ผู้สูงอายุได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.71$) วัตถุประสงค์ในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คือ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรอัตรภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$) และหน่วยงานมีการจัดหางบประมาณเพื่อจ่ายเบี้ยยังชีพเองนอกเหนือจากงบประมาณส่วนกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านสภาพแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ภายในหน่วยงานมีการให้รางวัลพิเศษเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและลงโทษเมื่อการทำผิดตามความเหมาะสม	4.29	.962	มากที่สุด	5
หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.48	.787	มากที่สุด	4
สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.60	.670	มากที่สุด	2
บรรยากาศการทำงานมีการปรึกษาหารือก่อนทำงานมีความเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน	4.67	.620	มากที่สุด	1
เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	4.59	.698	มากที่สุด	3
รวม	4.52	.632	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$) โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บรรยากาศการทำงานมีการปรึกษาหารือก่อนทำงานมีความเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$) รองลงมาคือสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$) หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.48$) และสุดท้ายภายในหน่วยงานมีการให้รางวัลพิเศษเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและลงโทษเมื่อการทำผิดตามความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ

ด้านประสิทธิผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุในท้องถิ่น	4.56	.663	มากที่สุด	7
โดยภาพรวมแล้วผู้สูงอายุพึงพอใจกับการให้บริการจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน	4.69	.626	มากที่สุด	4
การได้รับเบี้ยยังชีพทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม	4.66	.622	มากที่สุด	5
เบี้ยยังชีพที่ผู้สูงอายุได้รับตั้งแต่เดือนละ 600 บาทและเพิ่มตามช่วงอายุมีความเหมาะสม	4.70	.555	มากที่สุด	3
หน่วยงานมีการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุได้ตามแผนที่วางไว้และไม่เคยล่าช้า	4.74	.539	มากที่สุด	2
ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ของหน่วยงานได้รับเบี้ยยังชีพ	4.79	.515	มากที่สุด	1
หน่วยงานมีการสำรวจความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุอยู่เสมอ	4.63	.616	มากที่สุด	6
รวม	4.68	.494	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$) โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ของหน่วยงานได้รับเบี้ยยังชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.79$) รองลงมาคือหน่วยงานมีการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุได้ตามแผนที่วางไว้และไม่เคยล่าช้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$) เบี้ยยังชีพที่ผู้สูงอายุได้รับตั้งแต่เดือนละ 600 บาท และเพิ่มตามช่วงอายุมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$) โดยภาพรวมแล้วผู้สูงอายุพึงพอใจกับการให้บริการจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69$) การได้รับเบี้ยยังชีพทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$) หน่วยงานมีการสำรวจความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$) และสุดท้ายมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุในท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน และด้านสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 4.8 ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ

ลำดับที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล	VIF
1	ด้านโครงสร้าง	4.017
2	ด้านการปฏิบัติงาน	3.219
3	ด้านนโยบายการบริหารงาน	2.844
4	ด้านสภาพแวดล้อม	4.682

จากตารางที่ 4.8 ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุคือ ด้านโครงสร้าง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงานและด้านสภาพแวดล้อมซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 จึงไม่น่าจะเกิดปัญหาความสัมพันธ์อย่างรุนแรงที่จะเป็นอุปสรรคต่อการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณแบบสแต็ปไวส์

ตารางที่ 4.9 น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ

ลำดับที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	β	S.E _b	t	Sig
1	ด้านโครงสร้าง (s)	-.064	.066	.080	-.970	.334
2	ด้านการปฏิบัติงาน (p)	.348	.064	.407	5.482	.000
3	ด้านนโยบายการบริหารงาน (i)	.148	.057	.181	2.595	.011
4	ด้านสภาพแวดล้อม(e)	.352	.070	.451	5.037	.000

ค่าคงที่=1.119 S.E_b=0.174 R = .890 R²= 0.792 F= 115.557 Sig=.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์เข้าสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุสามารถนำมาคำนวณค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) และคะแนนดิบ (b) ที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์

จากตารางที่ 4.9 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ปัจจัย คือ ด้านการปฏิบัติงาน น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .064, .070 และ .057 ตามลำดับ และในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .348, .352 และ .148 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .890 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย มีค่าน้ำหนักความสำคัญในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุมากในอันดับที่ 1, 2, 3 และ 4 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (*est S.E*) เท่ากับ ± 0.174

สมการพยากรณ์ปัจจัย ที่ส่งผลกับความวิตกกังวลของประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุเมื่อนำปัจจัยทุกด้านเข้าสมการในรูปแบบคะแนนดิบ เป็นดังนี้ $Y = 1.119 + .348p + .148i + .352e$

4.5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุในจังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่มคือ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 10 คน โดยเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดของแต่ละอำเภอ รวม 10 อำเภอ ผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 10 คน โดยเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดของแต่ละอำเภอ รวม 10 อำเภอ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีจำนวนผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุมากที่สุดในแต่ละอำเภอของจังหวัดสุพรรณบุรี ดังนี้

สรุปผลการสัมภาษณ์ จากกลุ่มปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี

ตั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลไว้ว่า

1. ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปประเด็นที่ได้ แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการกำหนดโครงสร้างของผู้สูงอายุในแต่ละปี มีการกำหนดแผนภูมิผู้สูงอายุให้ชัดเจนโดยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เสริมความรู้และสร้างความมั่นคงในสายอาชีพแก่บุคลากร **ตั้งคำถาม**

“...องค์กรต้องมีหลักในการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขให้กับผู้สูงอายุมีแนวทางและ กิจกรรมของผู้สูงอายุที่ชัดเจนมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีแผนภูมิหรือโครงสร้างของผู้สูงอายุแต่ละปีใช้แผนการ บริหารงานด้านผู้สูงอายุนายกต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลมีความมั่นคงทางด้านสังคม บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและมีการกำหนดในมาตรฐานที่ต้องการ สิทธิสวัสดิการที่อยู่อาศัยที่มั่นคง...” (ผู้ให้สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2562)

2. ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปประเด็นที่ได้ แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการจัดทำขั้นตอนการรับบริการ มีห้อง กิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ มีมุมอ่านหนังสือ รวมถึงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีมารยาทดีในการอำนวยความสะดวก แก่ผู้สูงอายุที่มารับบริการ **ตั้งคำสัมภาษณ์**

“...การสร้างและพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวโดยมุ่งเน้นที่จะสร้างและพัฒนา กลไกต่างๆทั้งด้านนโยบายและด้านปฏิบัติ มีการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและปลอดภัยใน ที่สาธารณะสำหรับผู้สูงอายุจัดให้มีฐานข้อมูลสำหรับผู้สูงอายุแต่ละปีมีการสร้างมุมอ่านหนังสือสำหรับ ผู้สูงอายุเจ้าหน้าที่ที่มีมารยาทที่ดีมีการสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีมีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุ จัดที่นั่งสำหรับผู้สูงอายุที่เพียงพอเหมาะสมและปลอดภัย มีการจัดห้องกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุจัดให้มีขั้นตอน การรับบริการมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องสิทธิสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุอย่างสม่ำเสมอ...” (ผู้ให้ สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2562)

3. ด้านบุคลากร

สรุปประเด็นที่ได้แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ เกี่ยวกับบุคลากรควรมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับระบบข้อมูลเบิยยังชีพผู้สูงอายุ มีความพร้อมทางด้าน จิตใจในการบริการผู้สูงอายุ และควรมีการจัดอบรมบุคลากรที่ทำงานด้านเบิยยังชีพผู้สูงอายุอย่างสม่ำเสมอ **ตั้งคำสัมภาษณ์**

“...ต้องมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการเตรียมการสำหรับผู้สูงอายุจัดสถานที่ เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานต้องเป็นที่มีศักยภาพต้องเป็นคนมีทัศนคติในการปฏิบัติงานเป็นรูปธรรมและ บริการที่ดีมีทัศนคติที่ดีต่อการบริการแก่ผู้สูงอายุบุคลากรด้านนี้ต้องมีความรู้ความสามารถด้านการบริการ เป็นอย่างดีมีจิตใจดีต่อการบริการแก่ผู้สูงอายุมีการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยงานด้านผู้สูงอายุเป็นอย่างดีมีการ ส่งเสริมการระบวกรับรู้ของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพศึกษาระบบข้อมูลเบิยยังชีพให้มีความ ชำนาญเจ้าหน้าที่มีการอบรมด้านเบิยยังชีพอย่างสม่ำเสมอเจ้าหน้าที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและ การให้บริการที่มีคุณภาพ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2562)

4. ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน

สรุปประเด็นที่ได้แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ เกี่ยวกับนโยบายการบริหารและการปฏิบัติควรมีแผนพัฒนาที่ชัดเจน มีรูปแบบการบริการผู้สูงอายุที่ชัดเจน และเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างผู้สูงอายุ **ตั้งคำสัมภาษณ์**

“...มีการอบรมการส่งเสริมความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุมีแผนพัฒนาที่ชัดเจนสามารถนำมา ปฏิบัติได้ไม่ขัดต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารขององค์กรให้ชัดเจนการให้บริการด้าน

สิทธิผู้สูงอายุมีรูปแบบการบริการผู้สูงอายุที่ชัดเจน เสริมสร้างการมีส่วนร่วมด้านผู้สูงอายุ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ , 28 กุมภาพันธ์ 2562)

สรุปผลการสัมภาษณ์ จากกลุ่มผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี

ตั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลไว้ว่า

1. แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบผู้สูงอายุ ควรเป็นเป็นอย่างไร

สรุปประเด็นที่ได้ แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบผู้สูงอายุ ควรมีการเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในคำแนะนำแก้ปัญหาแก่ผู้สูงอายุการประชาสัมพันธ์วันที่เบี่ยยังชีพออกควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน บางครั้งให้ผู้ใหญ่บ้านประชาสัมพันธ์ผู้ใหญ่บ้านก็ไม่แน่ใจว่าวันไหน บุคลากรควรมีการบริการที่ดีมีความเป็นกันเองมีมารยาทที่ดี **ตั้งคำสัมภาษณ์**

“...บุคลากรต้องมีความรู้ด้านเกี่ยวกับผู้สูงอายุโดยตรงมีวิสัยทัศน์ความคิดก้าวไกลทันต่อเหตุการณ์ นำระบบเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในงานที่ด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพบุคลากรต้องมีความรู้เข้าใจบทบาทของผู้สูงอายุมีข้อมูลพื้นฐานแต่ละปีมีการให้บริการที่ดีมีน้ำใจนิสัยดีเป็นกันเองมีมารยาทดีเจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะใหม่ๆมาสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้สูงอายุทันแก่ยุคการบริการเรื่องเบี่ยยังชีพให้สมาชิกและผู้ใหญ่บ้านดำเนินการเป็นกันเอง มีมารยาทเหมาะสม และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในตำบลตอนคอาอยู่แล้ว มีการปรับปรุงข้อมูลเรื่องต่างๆ และมีการประชาสัมพันธ์ในแต่ละเดือน เช่น เงินผู้สูงอายุออกวันที่เท่าไรเวลาไปรับเบี่ยยังชีพ ควรมีการให้บริการจ่ายเบี่ยยังชีพตามบ้านหรือออกบริการตามบ้านทุกคน ต้องหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเกี่ยวกับการพัฒนาที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุควรมีการสร้างตู้รับฟังความคิดเห็นจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในคำแนะนำแก้ปัญหาแก่ผู้สูงอายุมีการจัดอบรมให้ผู้สูงอายุอยู่ตลอดปี...” (ผู้ให้สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2562)

2. แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุเกี่ยวกับนโยบายการบริหารจัดการเบี่ยยังชีพควรเป็นเป็นอย่างไร

สรุปประเด็นที่ได้ แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ เกี่ยวกับนโยบายการบริหารจัดการเบี่ยยังชีพ ควรกำหนดแผนงานที่ครอบคลุมผู้สูงอายุในทุกมิติ และควรเพิ่มกิจกรรมให้กับผู้สูงอายุตลอดทั้งปี ควรจ่ายเบี่ยยังชีพก่อนวันที่ 10 ของเดือนและควรด้วยเงินสดมากกว่าการโอนเข้าบัญชี **ตั้งคำสัมภาษณ์**

“...เจ้าหน้าที่นัดให้มารับเงินที่ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ กำหนดประชาสัมพันธ์ผ่านหอกระจายข่าวแจ้งวันรับเงิน ควรจ่ายเบี่ยยังชีพให้ผู้สูงอายุก่อนวันที่ 10 ของทุกเดือน รู้ว่ามีการจ่ายโดยการโอนเข้าบัญชี แต่ยังไม่สะดวกมารับ ขอมารับด้วยตนเองดีกว่า ตอนแรกจ่ายเบี่ยยังชีพตามช่วงอายุก็ได้อยู่แล้ว พอมีบัตรสวัสดิการที่เอาของได้ก็รู้สึกสับสน บางทีได้ 300 บาทแต่ก็ต้องจ้างรถไปซื้อของที่ร้าน เบี่ยยังชีพตอนนี้ได้ 600 บาท ตอนแจกเจ้าหน้าที่จะมาแจกที่ศาลารวมใจประมาณ 9 โมงเช้า ผู้ใหญ่บ้านจะประชาสัมพันธ์ก่อน ถ้าไม่ว่างไปรับ เขาจะเก็บไว้ให้ แล้วเขาก็ให้เราไปรับที่ อบต. บางคน 2 เดือนถึงไปรับ

ที่ ลุงไม่ทราบว่ามีกรโอนเข้าบัญชีได้ แต่ถึงโอนได้ ลุงก็มารับเองดีกว่าการจ่ายแบบเดิมคืออยู่แล้ว ทราบว่า โอนเข้าบัญชีได้ แต่จะไปปรับด้วยตนเอง เพราะสะดวกอยู่แล้ว โอนเข้าบัญชีไม่สะดวกไปกต เพราะไม่เข้าใจ เรื่องการกตเงินที่ตู้ อบต.แจกแบบทุกวันนี้มีความเหมาะสมอยู่แล้ว เวลาไม่ได้ไปรับ อบต. ก็ให้เจ้าหน้าที่มา แจ้ง ควรมีการจัดกิจกรรมให้กับผู้สูงอายุไว้ตลอดปี เช่น โครงการอบรมอาชีพให้ผู้สูงอายุ การจัดตั้งศูนย์ ประชาสัมพันธ์ เพิ่มช่องทางข่าวสารให้กับผู้สูงอายุให้หลากหลาย เช่น แผ่นพับ วารสาร เว็บไซต์ ควรมี นโยบายที่เอื้อต่อผู้สูงอายุโดยกำหนดแผนงานให้ครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เช่น ด้าน เศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย และด้านนันทนาการ ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2562)

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นอย่างไร

สรุปประเด็นที่ได้ แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีห้องกิจกรรมและที่พักผ่อนควรมีสวนสาธารณะ เพื่อให้ผู้สูงอายุออกกำลังกาย ควรมีห้องอ่านหนังสือสำหรับผู้สูงอายุ ควรมีโรงเรียนผู้สูงอายุใน อบต. ควรมีจุดบริการให้คำแนะนำแก่ผู้สูงอายุที่มาติดต่อ **ตั้งคำสัมภาษณ์**

“...จัดให้มีสวนสาธารณะใช้เป็นที่ออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุอย่างถูกวิธีและปลอดภัย เคยพาผู้สูงอายุไปขึ้นทะเลเปียนที่ อบต.เจ้าหน้าที่ให้บริการเป็นกันเองและให้คำแนะนำอย่างดีสถานที่สะอาด และเหมาะเคยไปรับเบี้ยยังชีพที่ อบต.ลุงถึงจักรยานไป ลุงอายุ 64 ปี เขาให้ 600 บาทที่นั่งสะดวก สถานที่ สะอาด และเจ้าหน้าที่บริการเป็นกันเองเวลาไปรับเบี้ยยังชีพ อบต.เจ้าหน้าที่จะเชิญนั่งและบริการดีแนะนำ ดีส่วนใหญ่มอบอำนาจให้ลูกชายไปรับมีการแนะนำดีและมีการต้อนรับที่ดีต้องมีโรงเรียนผู้สูงอายุที่สะอาด และปลอดภัย มีห้องกิจกรรมและที่พักผ่อนสำหรับผู้สูงอายุควรมีสวนสาธารณะใช้ออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุและมีความปลอดภัยสูงสร้างห้องหนังสือสำหรับผู้สูงอายุที่มีความเหมาะสม มีห้องกิจกรรมที่ เหมาะสมมีสวนสาธารณะไว้สำหรับผู้สูงอายุออกกำลังกายจัดสภาพแวดล้อมของ อบต.ให้เหมาะสมกับ ผู้สูงอายุสร้างห้องน้ำแบบที่เหมาะสมควรมีห้องกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุหรือโรงเรียนผู้สูงอายุสำหรับเรียนรู้ หรือส่งเสริมอาชีพจัดให้มีสวนสาธารณะที่เหมาะสมมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับจัดอบรม และกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุในองค์กรเป็นประจำจัดให้มีสวนสาธารณะสำหรับการออกกำลังกายและจัด กิจกรรมทุกสัปดาห์และให้ผู้สูงอายุมาทำกิจกรรมร่วมกันเป็นการให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุอยู่เสมอมีการ เตรียมความพร้อมด้านอาคารสถานที่ เช่น ห้องสมุด ห้องน้ำ และทางเดินทางทางเท้าสำหรับผู้สูงอายุ โรงเรียนผู้สูงอายุใน อบต.จัดสถานที่ให้มีเก้าอี้สำหรับบริการเพียงพอจัดให้มีห้องน้ำ ทางเดินทางเท้า และที่ จอดรถผู้สูงอายุที่พิการ มีจุดบริการให้คำแนะนำ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2562)

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันรายได้ แก่ผู้สูงอายุ

สรุปประเด็นที่ได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการบริหารจัดการในด้านประชาสัมพันธ์วัน เวลาในการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตั้งคำสัมภาษณ์ ให้เป็นทางการมากกว่าการแจ้งด้วยวาจาแก่ผู้ประ สัมพันธ์ **ตั้งคำสัมภาษณ์**

“...เรื่องประกาศการจ่ายเบี้ยบางคนไม่ทราบ แต่ลุงอยู่ใกล้ลุงทราบได้ยืนชัดเจนเวลาลุงเจอเพื่อนที่รับเบี้ยเหมือนกันลุงจะบอกปัจจุบันการบริหารที่อยู่แล้วแต่คิดว่าถ้าจ่ายเบี้ยตามบ้านผู้ใหญ่จะเป็นศูนย์เวลาผู้ใหญ่บ้านมีข่าวสารจะได้รับทราบด้วยอยากให้ อบต.มีหนังสือแจ้งผู้ใหญ่บ้านและไม่มีผู้ใหญ่บ้านไม่กล้าประกาศตอนนี้แจกเป็นจุดบริการก็ได้อยู่แล้วจะได้มาคุยเป็นการแก้เหงาสำหรับผู้สูงอายุ1เดือนมาเจอกันครั้งหนึ่งถ้าแจกตามบ้านไม่สะดวกเพราะอาจบางครั้งผู้สูงอายุไปหาหมอ ทำให้เสียเวลาการรับเบี้ยยังชีพจ่ายตามจุดบริการและจ่ายเข้าบัญชีที่อยู่แล้ว การจ่ายเบี้ยยังชีพตามช่วงอายุดีและเหมาะสม...” (ผู้ให้สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2562)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุกรณีศึกษา จ. สุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ในจังหวัดสุพรรณบุรี

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิภาพในโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมโดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้สูงอายุ และนักพัฒนาชุมชน/ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 146 คน แบ่งเป็น 3 ส่วน แบบสอบถาม จำนวน 126 คน แบบสัมภาษณ์ โดยปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 10 คนและผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 10 คน

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.30 ในด้านอายุส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 59.50 ด้านตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่เป็นนักชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 58.70 ด้านอายุราชการ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.70 ประสบการณ์ทำงานด้านโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.40 อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 65.10

5.1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด นโยบายการบริหารงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ตามลำดับ พิจารณารายด้าน ดังนี้

5.1.2.1 ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุแยกจากงานอย่างชัดเจน

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานกับผู้สูงอายุและ ประชาคมหมู่บ้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด การดำเนินงานด้านงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุเป็นภารกิจหลักของบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เหมาะสมกับภาระงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุที่ต้องรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ตามลำดับ

5.1.2.2 ด้านการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ได้อย่างถูกต้องการแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ แบ่งจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเป็นอย่างดีเท่ากันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มีการประชุมทบทวนบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตามระเบียบฯ อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

5.1.2.3 ด้านนโยบายการบริหารงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อรับเบี้ยยังชีพเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 โดยใช้อายุ 60 เป็นเกณฑ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านเบี้ยยังชีพให้ผู้สูงอายุได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย วัตถุประสงค์ในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คือ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควร อัตรามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และหน่วยงานมีการจัดหางบประมาณเพื่อจ่ายเบี้ยยังชีพเองนอกเหนือจากงบประมาณส่วนกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสุดท้ายภายในหน่วยงานมีการให้รางวัลพิเศษเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและลงโทษเมื่อการทำผิดตามความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ

5.1.3.1 ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ของหน่วยงานได้รับเบี้ยยังชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือหน่วยงานมีการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุได้ตามแผนที่วางไว้และไม่เคยล่าช้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เบี้ยยังชีพที่ผู้สูงอายุได้รับตั้งแต่เดือนละ 600 บาทและเพิ่มตามช่วงอายุมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมแล้วผู้สูงอายุพึงพอใจกับการให้บริการจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การได้รับเบี้ยยังชีพทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ขึ้นกว่าเดิมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หน่วยงานมีการสำรวจความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสุดท้ายมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุในท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ

5.1.4.1 ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุคือ ด้านโครงสร้าง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงานและด้านสภาพแวดล้อมซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 จึงไม่น่าจะเกิดปัญหาความสัมพันธ์อย่างรุนแรงที่จะเป็นอุปสรรคต่อการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณแบบสแต็ปไวส์

5.1.4.2 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ปัจจัย คือ ด้านการปฏิบัติงาน น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุน้อยที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและด้านนโยบายการบริหารงาน และด้านโครงสร้างประกอบด้วย 4 ปัจจัย มีค่าน้ำหนักความสำคัญในการพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ

5.1.5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุในจังหวัดสุพรรณบุรี

แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุในจังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่มคือ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 10 คน โดยเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดของแต่ละอำเภอ รวม 10 อำเภอ ผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 10 คน โดยเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดของแต่ละอำเภอ รวม 10 อำเภอ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีจำนวนผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุมากที่สุดในแต่ละอำเภอของจังหวัดสุพรรณบุรี ดังนี้

5.1.5.1 สรุปผลการสัมภาษณ์ จากกลุ่มปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี

5.1.5.1.1 แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ เกี่ยวกับด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการกำหนดโครงสร้างของผู้สูงอายุในแต่ละช่วงปี ควรกำหนดแผนภูมิผู้สูงอายุให้ชัดเจนด้วยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ ตลอดจนเสริมความรู้และสร้างความมั่นคงในสายอาชีพแก่บุคลากร

5.1.5.1.2 แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการจัดทำขั้นตอนการรับบริการ มีห้องกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ มีมุมอ่านหนังสือ รวมถึงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีมารยาทในการอำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุที่มารับบริการ

5.1.5.1.3 แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ด้านบุคลากร ควรมีการเตรียมความพร้อมทางด้านจิตใจในการบริการผู้สูงอายุ และควรมีการจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ทำงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอย่างสม่ำเสมอ

5.1.5.1.4 แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีแผนพัฒนาผู้สูงอายุที่ชัดเจน มีรูปแบบการบริการผู้สูงอายุที่ชัดเจนและเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างผู้สูงอายุ

5.1.5.2 สรุปผลการสัมภาษณ์ จากกลุ่มผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี

5.1.5.2.1 แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบผู้สูงอายุ ควรมีการเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในคำแนะนำแก้ปัญหาแก่ผู้สูงอายุการประชาสัมพันธ์วันที่เบี้ยยังชีพออกควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน บางครั้งให้ผู้ใหญ่บ้านประชาสัมพันธ์ผู้ใหญบ้านก็ไม่แน่ใจว่าวันไหน บุคลากรควรมีการบริการที่ดีมีความเป็นกันเองมีมารยาทที่ดี

5.1.5.2.2 แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ด้านนโยบายการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีกำหนดแผนงานที่ครอบคลุมผู้สูงอายุในทุกมิติ และควรมีเพิ่มกิจกรรมให้กับผู้สูงอายุตลอดทั้งปี ควรจ่ายเบี้ยยังชีพก่อนวันที่ 10 ของเดือนและควรด้วยเงินสดมากกว่าการโอนเข้าบัญชี

5.1.5.2.3 แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีห้องกิจกรรมและที่พักผ่อนควรมีสวนสาธารณะเพื่อให้ผู้สูงอายุออกกำลังกาย ควรมีห้องอ่านหนังสือสำหรับผู้สูงอายุ ควรมีโรงเรียนผู้สูงอายุใน อบต. ควรมีจุดบริการให้คำแนะนำแก่ผู้สูงอายุที่มาติดต่อ

5.1.5.2.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการบริหารจัดการในด้านประชาสัมพันธ์ วันเวลาในการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตั้งคำสัมภาษณ์ ให้เป็นทางการมากกว่าการแจ้งด้วยวาจาแก่ผู้ประชาสัมพันธ์

5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามพบว่า แนวความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุ ที่ผลการวิจัยเป็นไปในลักษณะดังกล่าว เนื่องจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน้าที่การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ สร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เอื้อต่อการดำเนินโครงการ ตลอดจนมีนโยบายการบริหารงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ ธรรมนูญ ระเบียบ (2554, หน้า 52) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่องประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ : กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัย

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบุคคลเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานระหว่างรัฐและเอกชน ตลอดจนการประชาคมหมู่บ้าน และติดต่อกับผู้สูงอายุโดยตรงเพื่อขอความร่วมมือและแจ้งข่าวสารข้อมูล ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบงานเบี่ยงชีพรเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานด้านเบี่ยงชีพรมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามสายบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างชัดเจน

5.2.2 ประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามพบว่า ประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้าน รายได้แก่ผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อนำมาพิจารณาทำให้เห็นถึงสาเหตุ ที่ผลการวิจัยเป็นไปในลักษณะดังกล่าว เนื่องจากแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการกำหนดโครงสร้างของผู้สูงอายุในแต่ละปี มีการกำหนดแผนภูมิผู้สูงอายุให้ชัดเจนโดยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เสริมความรู้และสร้างความมั่นคงในสายอาชีพแก่บุคลากร ด้านการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ แบ่งจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเป็นอย่างดี ด้านนโยบายการบริหารงาน ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน สอดคล้องกับ ศรีธัญญ์ จันทร์แจ่ม และวรรณชนก จันทร์ชุม (2556, หน้า 56) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่องการประเมินผลนโยบายการจ่ายเงินเบี่ยงชีพรผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลคู อำเภอนะนง จังหวัดสงขลา พบว่า การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะยึดถือกำหนดแนวทางและขั้นตอนการดำเนินงานสวัสดิการผู้สูงอายุ เพื่อใช้ในการจัดทำแผนงานหรือวางแผนทางกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน และดำเนินตามนโยบายรัฐบาลที่มุ่งสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในกลุ่มผู้สูงอายุ โดยเน้นบทบาทของสถาบันทางสังคม ชุมชน และเป็นเครือข่ายในการคุ้มครองทางสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ จึงส่งผลให้การดำเนินงานการจ่ายเงินเบี่ยงชีพรไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นที่พึงพอใจของผู้สูงอายุและญาติ

5.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุคือ ด้านโครงสร้าง ด้านการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานและด้านสภาพแวดล้อม คือ ด้านการปฏิบัติงาน น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ ด้านสภาพแวดล้อมและด้านนโยบายการบริหารงานและด้านโครงสร้าง ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ สอดคล้องกับ นิติประภา แก้วกระจ่าง (2550, หน้า 57) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง โครงการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการเบี่ยงชีพรผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมินผลโครงการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในหมู่บ้านและชุมชนเมือง (เบี่ยงชีพร) โดยรวมและเป็นรายด้านทั้งสี่ด้านได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านระเบียบแนวทางปฏิบัติ ด้านสถานที่และด้านบริการอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และภูมิลำเนาแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการสังคม ไม่แตกต่างกัน และจากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของผู้สูงอายุทางด้านรายได้ พบว่าผู้สูงอายุมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ทางด้านขั้นตอนการประชาสัมพันธ์และขั้นตอนการจัดทำบัญชีรายชื่อ

5.2.4 แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ในจังหวัดสุพรรณบุรี

ด้านโครงสร้างขององค์กร มีการกำหนดแผนภูมิผู้สูงอายุให้ชัดเจนโดยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เสริมความรู้และสร้างความมั่นคงในสายอาชีพแก่บุคลากร

ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีการจัดทำขั้นตอนการรับบริการ มีห้องกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ มีมุมอ่านหนังสือ รวมถึงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีมารยาทดีในการอำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุที่มารับบริการ

ด้านบุคลากร มีความพร้อมทางด้านจิตใจในการบริการผู้สูงอายุ และควรมีการจัดอบรมบุคลากรที่ทำงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอย่างสม่ำเสมอ

ด้านนโยบายการบริหาร มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน มีรูปแบบการบริการผู้สูงอายุที่ชัดเจนและเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างผู้สูงอายุ

ซึ่งสอดคล้องกับ สุรินทร์ นิยมางกูร (2561, หน้า 64) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง การบริหารงานจัดสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้การบริหารจัดการงานสวัสดิการผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ผู้บริหารขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องมีความเป็นภาวะผู้นำที่ดี การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ต้องมีความเหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จริง การสรรหา การคัดเลือก และการพัฒนา บุคลากรที่ปฏิบัติงานจะต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการประชาสัมพันธ์ ต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นในการดำเนินงานตามนโยบายหลากหลายช่องทาง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากที่สุด และควรมีการสนับสนุนการประชาสัมพันธ์การสร้าง ความเข้าใจ ในการดำเนินนโยบายให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ควรจัดให้มีการประชุม/ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่มีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบายโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน การประสานงาน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผลการวิจัยพบว่า ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุแยกจากงานอื่นอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานกับผู้สูงอายุและประชาคมหมู่บ้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด การดำเนินงานด้านงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุเป็นภารกิจหลักของบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เหมาะสมกับภาระงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุที่ต้องรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด

ด้านการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ได้อย่างถูกต้องการแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ แบ่งจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเป็นอย่างดีเท่ากันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มีการประชุมทบทวนบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตามระเบียบฯ อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ด้านนโยบายการบริหารงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อรับเบี้ยยังชีพเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 โดยใช้อายุ 60 เป็นเกณฑ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านเบี้ยยังชีพให้ผู้สูงอายุได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย วัตถุประสงค์ในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คือ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรอัตภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และหน่วยงานมีการจัดหางบประมาณเพื่อจ่ายเบี้ยยังชีพเองนอกเหนือจากงบประมาณส่วนกลางมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสุดท้ายภายในหน่วยงานมีการให้รางวัลพิเศษเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและลงโทษเมื่อการทำผิดตามความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิผลในการนำนโยบายโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุในพื้นที่อื่นๆ
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการเสนอโครงการเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ เพราะปัญหาที่พบบางครั้งจำนวนผู้สูงอายุและงบประมาณที่รับไม่สอดคล้องกัน



บรรณานุกรม

- กระทรวงมหาดไทย. (2548). แนวทางการดำเนินงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี พ.ศ. 2548. กรุงเทพฯ; ม.ป.พ.
- กระทรวงมหาดไทย. (2552). ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ; ม.ป.พ.
- กระทรวงมหาดไทย. (ม.ป.ป.). มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2547). โครงการการประเมินผลการจ่ายเงิน สงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: บางกอกบล็อก จำกัด.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2552). แนวทางการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2548). รวมกฎหมาย/ ประกาศ/ ระเบียบที่ออกตามความในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุพ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- เกษม ศิริสุขโตม. (2550). การประเมินผลโครงการ. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จุมพล นิมพานิช. (2549). การวิเคราะห์นโยบาย ขอบข่ายแนวคิด ทฤษฎีและกรณีตัวอย่าง (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ณัฐธยา ระโส. (2554). ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ : กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิตประภา แก้วกระจ่าง. (2550). การประเมินผลโครงการกองทุนส่งเสริมจิตสวัสดิการผู้สูงอายุในหมู่บ้านและชุมชนเมือง (เบี้ยยังชีพ). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). (2561, 16 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 1-10.
- ปิติชาย ตันปิติ. (2547). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเอส พรินตติ้งเฮาส์.
- เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ระพีพรรณ คำหอม และคณะ. (2542). รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการการบริการสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรเดช จันทรศร. (2551). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย
- วรรณวดี พูลพอกสิน. (2544). ความพึงพอใจของผู้รับบริการในโครงการบัตรประกันสุขภาพ จังหวัดนนทบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรวุฒิ สุวรรณระดา. (2542). ปัญหาเบี่ยงชีฟสำหรับผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ อารังธวงค์. (2552). นโยบายสาธารณะ, กรอบแนวคิด : การประเมินผลและกระบวนการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: สำนักพิมพ์ เสมอธรรม.
- สมพร เพ็ญจันทร์. (2552). นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บริษัท ออน อาร์ต ครีเอชั่น.
- สุรินทร์ นิยมางกูร. (2561). การบริหารงานจัดสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. วารสารวิชาการ มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 7(2), หน้า 33.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2548). การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานจังหวัดสุพรรณบุรี. (2561). แผนพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี (พ.ศ. 2561-2564). สุพรรณบุรี : กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดสุพรรณบุรี.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี. (2561). แผนพัฒนาท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี (พ.ศ. 2561-2564). สุพรรณบุรี : กลุ่มงานงานบริหารงานทั่วไป สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี.
- ศรัณย์ จันทร์แจ่ม และวรรณชนก จันทชุม. (2556). การประเมินผลนโยบายการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลคู อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา. วารสารวิชาการ AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย, 8(5), หน้า 103.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2549). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการระบบการดูแลระยะยาวในครอบครัวสำหรับผู้สูงอายุ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัท มิสเตอร์ก๊อบบี้ (ประเทศไทย) จำกัด.
- ศาสนีย์ ศรศิลป์. (2554). นโยบายสาธารณะการประกันรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุโดยการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศิริชัย กาญจนวาสิ (2545).ทฤษฎีการประเมิน.(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2552). นโยบายสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Anderson. (1994). *The family health system as an emerging paradigmatic view for nursing. Image: Journal of Nursing Scholarship*, 24(1), 87
- American Public Health Association. (1995). The relationship between caregiver burden, caregiver' health and their sense of coherence in caring for elders with dementia. *Journal of Clinical Nursing*, 17, 225-226.
- Barnard, Chester I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, Mass: Harvard University Press,
- Barnard, Chester I. (1968). *Organization and Management*. Cambridge Mass: Harvard University Press,
- Barett Susan and Fudge Colin. (1981). *Policy and Action*. London: Methuen.
- Caplow, Thendore. (1964). *Principles of Organizational*. New York : Harcourt.,
- Cameron S. Kim. (1981). *Domains of Organizational Effectiveness in Colleges and Universities*. *Academy of Management Journal*, 24 (1), 4.
- Cameron S. Kim and Whetten A. David. (1983). *A Model for Teaching Management Skills*. *The Oganiaztional Behavior Teaching Journal* 1983, 14(4), 17
- Cronbach .L.J.et al. (1980). *Toward reform of program evaluation*. San Francisco. Jossey-Bass.
- Jeffrey L. Pressman & Aaron Wildavsaky. (1973). *Implementation*. University of California Press.
- Hogwood W. Brian, Gunn A. Lewis. (1984). *Policy Analysis for the Real World*. Oxford University Press.
- Hodge & Anthony. (1991). *Organization Theory: A Strategic Approach, 5th Edition*. Itasca Illinois. Peacock Publishing.
- Michael S. Scriven. (1967). *The Methodology of Evaluation*. AERA. *Monograph Series in Curriculum Evaluation*. No 1. Chicago: Rand McNally.
- Parasuraman, A. & Berry, L. L. (1985). *A conceptual model of service quality And its implications for future research*. *Journal of Marketin*
- Parsons, T. (1960). *Structure and Process in Modern Societies*. *American Journal of Sociology*, 66, 5.
- Pfeffer Jeffrey and Salancik R. Gerald. (1978). *Administrative Science Quarterly*. Johnson Gracuate School of Management, Cornell University: Sage Publications, Inc.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Pressman, J. L. & B. Wildavsky, A (1973). *Implementation*. Berkeley: University of California Press.
- R.M. Steers. (1977). *Introduction to Organizational Behavior*. New York: Harper Collins Publishers, Inc.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organization Behavior: Concepts controversies and application*. 4th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Santa monica and Calif. (1977). *Evaluation Theory and Metatheory*. Goodyear Publishing Company, Inc,
- Stufflebleam, D.L., and Shinkfield, A.J. (2007). *Education theory, Model & Application*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Suchman, E.A. (1967). *Evaluation Research : principles and practice in public service [and] social action programs*. New York : Rusell Sage Foundation.
- Van meter, Donald S.; & Van Horn, Carl E. (1975). The Policy Implementation Process: *A Conceptual Framework*. *Administration and Society*. 6(4): 466-458.
- Weiss, C. H. (1973). *Evaluation action programme*. Boston: Allyn and Bacon.
- Williams W.J. (1995). *The Connection between Personnel Evaluation and School Evaluation*. *Studies in Educational Evaluation*. (21).227-254.







ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถาม (สำหรับบุคลากร)

เรื่อง การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. อายุ 21 -30 ปี

() 2. อายุ 31 – 40 ปี

() 3. อายุ 41 -50 ปี

() 4. อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() มัธยมศึกษาตอนต้น

() มัธยมศึกษาตอนปลาย

() อนุปริญญา/เทียบเท่า

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() สูงปริญญาโท

4. ตำแหน่ง

() ระดับปฏิบัติการ

() ข้าราชการ

() อำนวยการ

() ผู้บริหาร

5. อายุราชการ

() 1 - 10 ปี

() 11 – 20 ปี

() 21 -- 30 ปี

() 31 - 40 ปี

() 41 ปีขึ้นไป

6. ประสบการณ์ทำงานด้านโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ

() 1 - 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() 11 -- 15 ปี

() 16 - 20 ปี

() 21 ปีขึ้นไป

7. อัตราเงินเดือน

- () 15,000 – 25,000 บาท () 25,001 – 35,000 บาท
 () 35,001 – 45,000 บาท () 45,001 – 55,000 บาท
 () 55,001 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการด้านหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะของบุคคลในองค์การด้านการปฏิบัติงาน และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิผลโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
1. หน่วยงานกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ แยกจากงานอื่นอย่างชัดเจน					
2. การดำเนินงานด้านงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุเป็นภารกิจหลักของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
3. จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เหมาะสมกับภาระงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุที่ต้องรับผิดชอบ					
4. มีการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานกับผู้สูงอายุและประชาคมหมู่บ้าน					
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่					
6. มีความคล่องตัวในการอนุมัติเงินประจำงวดเพื่อเบิกจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ					

ข้อความ					
บุคลากร					
7.เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2552ได้อย่างถูกต้อง					
8.การแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุแบ่งจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน					
9. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเป็นอย่างดี					
10. มีการประชุมทบทวนบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตามระเบียบฯ อยู่เสมอ					
นโยบายการบริหารงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ					
11.วัตถุประสงค์ในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คือ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรอัตรภาพ					
12. หน่วยงานมีการจัดหางบประมาณเพื่อจ่ายเบี้ยยังชีพเองนอกเหนือจากงบประมาณส่วนกลาง					
13. การพิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อรับเบี้ยยังชีพเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2552 โดยใช้ อายุ 60 เป็นเกณฑ์					
14.มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านเบี้ยยังชีพให้ผู้สูงอายุได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ					
สภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
15.ภายในหน่วยงานมีการให้รางวัลพิเศษเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและลงโทษเมื่อการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม					
16.หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
17.สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					

2. ด้านการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านนโยบายการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการโครงการให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ความสามารถในการผลิต หมายถึงตัวชี้วัดความสามารถและประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. ความสามารถสร้างประโยชน์ หมายถึงการจัดการเพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุให้ได้สูงกว่ามาตรฐาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. การพัฒนาการดำเนินงานโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร



ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้สูงอายุ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	ชนพล สังขพันธุ์
วันเดือนปีเกิด	20 มกราคม 2512
สถานที่เกิด	จังหวัดสุพรรณบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	88 หมู่ 8 ต.เจดีย์ อ.อุทุมพร จ.สุพรรณบุรี 72160
สถานที่ทำงาน	ที่ว่าการอำเภออุทุมพร อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี 72160
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2551	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาเอกการตลาด มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2553	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2537	หัวหน้างานบริษัท เอจีซีอโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด
พ.ศ. 2553	นักวิชาการสถิติ สำนักงานสถิติจังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2553	เจ้าหน้าที่บริหารงานสถิติ สำนักงานสถิติจังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2558	ปลัดอำเภอ อำเภอเนินขาม จังหวัดชัยนาท
พ.ศ. 2559	ปลัดอำเภอ อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท
พ.ศ. 2560 – ปัจจุบัน	ปลัดอำเภอ อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี