

นิพนธ์ต้นฉบับ

Received: Mar. 19, 2022

Revised: Aug. 31, 2022

Accepted: Sept. 15, 2022

Published: Oct. 5, 2022

การศึกษาการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

The Study of Social Welfare Management for the Elderly of Local Administrative Organization in Ubon Ratchathani Province

นิธิศ ธาณี*, สุวรรณ ภัทรเบญจพล, อนุวัฒน์ วัฒนพิชญากุล

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Nithit Thanee, Suwanna Phattarabenjapol, Anuvadh Vadhanapichayakul

Faculty of Pharmaceutical Sciences, Ubon Ratchathani University

บทคัดย่อ

การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุเป็นบริการที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุภาครัฐจึงตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับผิดชอบงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และผู้บริหารในระดับจังหวัดจำนวนทั้งสิ้น 27 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่ากิจกรรมหรือสวัสดิการที่จัดบริการให้กับผู้สูงอายุที่พบมากคือ การจ่ายเบี้ยยังชีพ การรักษาพยาบาลฟรี และกิจกรรมนันทนาการ ในขณะที่สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ด้านความมั่นคงทางสังคมครอบครัว และด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน ยังจัดบริการได้ไม่เพียงพอ และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุคือการกำหนดเป็นนโยบายเน้นหนักของ อปท. และการสนับสนุนอย่างเต็มกำลังจากผู้บริหารหน่วยงาน รวมถึงการประสานงานและการจัดหาทรัพยากรร่วมกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ในปัจจุบันรูปแบบการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ในการดำเนินงานมีทั้งแบบทางการดั้งเดิมและผ่านสื่อสังคมออนไลน์ แต่พบว่ายังขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชนโดยผู้สูงอายุก็มีส่วนร่วมในระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเท่านั้น โดยสรุปหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดให้งานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุเป็นนโยบายเน้นหนักตามบทบาทความรับผิดชอบของ อปท. ร่วมกับการสร้างเสริมการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งจากชุมชน หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จะช่วยให้การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : สวัสดิการสังคม, ผู้สูงอายุ, อุบลราชธานี, การจัดการ

Corresponding author: นิธิศ ธาณี, e-mail: nt.thanee@gmail.com

Original article

Abstract

Received: Mar. 19,2022

Revised: Aug. 31,2022

Accepted: Sept. 15,2022

Published: Oct. 5, 2022

Social welfare for the elderly is a crucial service for improving quality of life of Thai senior citizens. The Thai government raises important concerns in the effectiveness of social welfare management. The purpose of this study is to assess the management of social welfare for the elderly by local administrative organization in the Ubon Rathchatani Province, Thailand. The qualitative study was conducted using in-depth interviews among 27 key informants, which included social welfare officers and administrators of the local administrative organization in Ubon Ratchathani province. Data were analyzed by content analysis. From provider perspectives, government agencies provided seniors well with monthly subsistence allowance, free health care services, and recreational activities to their beneficiaries. On the other hand, welfare services of housing, social security, and social support were inadequate. Participants indicated that key factors for successful management included strengthening policy, full administrative support, the provision of necessary resources, and good coordination with all relevant stakeholders. Currently, both traditional and online communication style were used. However, the current level of community participation is another concern; the elderly usually participated only at activities at the enrollment level. In conclusion, this study findings indicated that local administrative organizations should place more focus on social welfare policy according to their legal responsibilities. In addition, all stakeholders' participation including community, government agencies, and private organizations are important since they also contribute to the effectiveness of social welfare management.

Keywords: social welfare, the elderly, Ubon Ratchathani, management

Corresponding author: Nithit Thanee, e-mail: nt.thanee@gmail.com

บทนำ

จากรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติเมื่อเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563 พบว่า ผู้สูงอายุมีสัดส่วนเป็นร้อยละ 17.58 ของประชากรไทยทั้งหมด (National Statistical Office, 2021) ซึ่งเพิ่มจากปี พ.ศ.2560 ที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุ ร้อยละ 15.45 (Department of Older Persons, 2017) สำหรับจังหวัดอุบลราชธานีมีสัดส่วนผู้สูงอายุร้อยละ 15.49 (National Statistical Office, 2021) ซึ่งถือได้ว่าได้ก้าวสู่สังคมสูงอายุ (aging Society) แล้ว และมีแนวโน้มจะมี สัดส่วนสูงถึงร้อยละ 20 ในอนาคต ซึ่งจะถือว่าเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (aged Society) (Department of Mental Health, 2020) การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนผู้สูงอายุจะส่งผลกระทบต่อภาระหน้าที่ของครอบครัว ชุมชนและสังคมใน การดูแลสุขภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยเฉพาะการจัดสวัสดิการสังคมให้กับผู้สูงอายุของรัฐ

รัฐได้ถูกกำหนดให้มีภาระหน้าที่ในการจัดสวัสดิการสังคมกับผู้สูงอายุ นับจากการจัดสวัสดิการรักษายาบาล ที่เริ่มในปี พ.ศ.2520 นอกจากนี้ตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ทั้งมีหน้าที่ในการจัดสังคม สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนชรา (Office of the Council of State, 2019) ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่ได้กำหนดให้บุคคลซึ่งมีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์และมีรายได้ ไม่เพียงพอแก่การยังชีพมีสิทธิได้รับสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรีและความ ช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ (มาตรา 53) และกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ดำเนินการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุเพื่อให้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้ (มาตรา80(1)) (Office of the Council of State, 2007)

จากการศึกษาความครอบคลุมในการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุตามกรอบงานมาตรฐานการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ พ.ศ. 2548 (Department of Local Administration, 2005) ที่ผ่านมาพบว่า การจัดสวัสดิการ ยังไม่ครอบคลุมทั้งในด้านพื้นที่การให้สวัสดิการ และประเด็นของการจัดสวัสดิการก็ยังไม่ครอบคลุม เช่น การศึกษา ของ ธาริกา ศักดิ์เศรษฐ และ รุ่งภพ คงฤทธิ์ธำ (Saksedh, 2015, Kongritrajun, 2016) พบว่าการจัดสวัสดิการ สังคมสำหรับผู้สูงอายุยังไม่ครอบคลุมในทั้ง 2 ประเด็นดังกล่าว และจากการศึกษาของ ดาวราย ลิ้มสายหัว (Limsaihua, 2019) ศึกษาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี พบว่า มี การจัดสวัสดิการเพียง 3 ด้านคือด้านสุขภาพและการรักษายาบาล ด้านรายได้ และด้านนันทนาการ ยังไม่มีการจัด สวัสดิการ 3 ด้าน คือ ด้านที่พักอาศัย ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง และด้านการ สร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

ปัจจุบันการดำเนินงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ของจังหวัด อุบลราชธานี ขึ้นอยู่กับความพร้อมของหน่วยงานแต่ละแห่ง หน่วยงานระดับจังหวัดยังไม่มีระบบให้มีการรายงานหรือ รวบรวมผลงานการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นระบบ สำนักงานพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) อุบลราชธานี จะมีข้อมูลการดำเนินการเรื่องนี้ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเฉพาะส่วนที่ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณเท่านั้น ยังขาดข้อมูลประกอบการวางแผนเพื่อขอรับการสนับสนุน งบประมาณจากส่วนกลางเพื่อขยายการดำเนินงานต่อไป

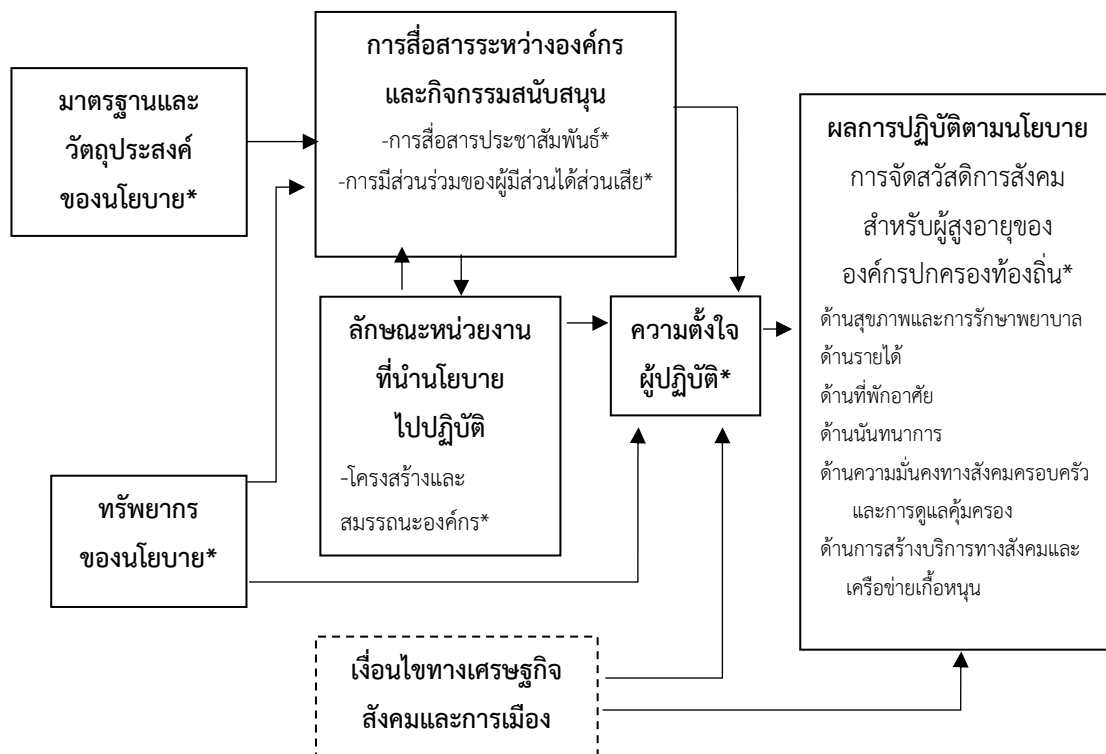
ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัด อุบลราชธานี ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานตามนโยบาย โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะ เป็นประโยชน์ต่อแนวทางการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ (The Policy Implement Process) ของแวนมิเตอร์ และ แวนฮอร์น (Van Meter, D. S. and Van Horn, C.E., 1975); Kenaphoom, S. & Jandaeng, B. (2019). ซึ่ง มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ วัตถุประสงค์และนโยบาย (Policy Standards and Objectives) ทรัพยากรนโยบาย (Policy resources) การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง (Inter-Organizational communication and enforcement activities) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (Characteristic of implementing Agencies) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (Economic, Social, and Political Conditions) และความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ (The Disposition of Implementers) รายละเอียดกรอบแนวคิดของการวิจัยแสดงในภาพที่ 1 โดยมีได้ศึกษาในส่วนองค์ประกอบของเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม เนื่องจากเป็นปัจจัยภายนอกที่ควบคุมได้ยาก



* ประเด็นที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ระหว่าง ตุลาคม ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2564 กับกลุ่มตัวอย่างผู้รับผิดชอบงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 27 คน ดังนี้ จังหวัดอุบลราชธานีมีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 25 อำเภอ สุ่มตัวอย่างอำเภอมาร้อยละ 20 โดยการจับฉลากรายชื่ออำเภอมา 5 อำเภอ ได้รายชื่ออำเภอดังนี้ วารินชำราบ เดชอุดม สิรินคร ตระการพืชผล และ เขื่องใน โดยการศึกษาครั้งนี้แยกเป็นเทศบาล 5 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 15 แห่ง รวมเป็น 20 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. ผู้รับผิดชอบงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 5 อำเภอ อำเภอละ 4 ตำบล ตำบลละ 1 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 20 คน โดยเป็นนักพัฒนาชุมชนทั้งหมด
2. ผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 คน ประกอบด้วยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม จำนวน 3 คน
3. ผู้บริหารในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด จำนวน 1 คน
4. ผู้บริหารในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสัมภาษณ์ใช้เค้าโครงคำถามแบบมีโครงสร้างซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประกอบด้วยคำถาม ตามกรอบแนวคิดวิจัย โดยใช้กรอบแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ (The Policy Implement Process) ของ แวนมิเตอร์ และ แวนฮอร์น (Van Meter, D. S. and Van Horn, C.E., 1975); Kenaphoom, S. & Jandaeng, B. (2019) และกรอบงานมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ พ.ศ. 2548 (Department of Local Administration, 2005)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย โครงสร้างและสมรรถนะองค์กร ทรัพยากร การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ
2. การจัดสวัสดิการสังคมให้กับผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านรายได้ ด้านที่พักอาศัย ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุครั้งนี้มีดังนี้

1. ผู้วิจัย ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดด้วยตนเอง
2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบข้อคำถามให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยวิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

- 2.1 ทบทวนวรรณกรรมและสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย
- 2.2 นำกรอบแนวคิดมาจำแนกเป็นประเด็นใหญ่ ๆ
- 2.3 แบ่งประเด็นใหญ่เป็นคำถามหรือประเด็นสนทนา
- 2.4 พิจารณาคำถามที่จะใช้เพื่อให้ได้ข้อมูลนั้น ๆ (ตั้งคำถามหลัก และคำถามย่อย สำหรับซักถามต่อเนื่องในแต่ละประเด็น)

- 2.5 รวบรวมประเด็นและคำถาม เป็นร่างแนวคำถามฉบับแรก
 - 2.6 ตรวจสอบปรับปรุง โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน
 - 2.7 ทดสอบแนวคำถามเพื่อดูความราบรื่นและความครอบคลุมของคำตอบ
 - 2.8 แก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้าย (เพิ่ม/ลด/ปรับ/เรียงลำดับ)
3. สมุดจดบันทึกการสัมภาษณ์
 4. เครื่องบันทึกเสียงการสัมภาษณ์

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ทำหนังสือถึงหัวหน้าส่วนราชการองค์กรปกครองท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างตามที่ประสานการคัดเลือกไว้

2. เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 คน ดังต่อไปนี้

- 2.1 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1 คน
- 2.2 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 2 คน
- 2.3 สัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 คน
- 2.4 สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 20 คน โดยมีขั้นตอนในการสัมภาษณ์ ดังนี้

2.4.1 ขั้นตอนการสัมภาษณ์

- 1) นัดหมายวัน เวลา ในการสัมภาษณ์
- 2) เตรียมแบบแนวคำถามในการสัมภาษณ์ที่สร้างไว้
- 3) เตรียมอุปกรณ์การจดบันทึก เครื่องบันทึกเสียง

2.4.2) ขั้นตอนการสัมภาษณ์

- 1) แนะนำตัวเอง สร้างบรรยากาศให้มีความรู้สึกเป็นกันเอง
- 2) แจ้งวัตถุประสงค์ ความสำคัญ ประโยชน์ของข้อมูลจากการสัมภาษณ์
- 3) ขออนุญาตในการจดบันทึกข้อมูล และบันทึกเสียงการสัมภาษณ์
- 4) ในการสัมภาษณ์ ใช้แนวคำถามที่สร้างไว้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์

2.4.3) การบันทึกข้อมูล หลังจากการสัมภาษณ์เสร็จในแต่ละราย รีบทำการบันทึกให้

สมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. จำแนกและจัดระบบข้อมูล (typology and taxonomy) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดคำพูดและจำแนกข้อมูล จัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบของตัวแปร คือ

1.1 ลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย นโยบายและวัตถุประสงค์ โครงสร้างและสมรรถนะองค์กร ทรัพยากร การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมของประชาชน ทศนคติของผู้ปฏิบัติ

1.2 การจัดสวัสดิการสังคมให้กับผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านรายได้ ด้านที่พักอาศัย ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง ด้านการสร้างบริการ และเครือข่ายการเกื้อหนุน

1.3 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะต่าง ๆ

2. วิเคราะห์ส่วนประกอบ (componential analysis) นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ในแต่ละส่วน แยกตามองค์ประกอบในข้อ 1.

3. วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยวิเคราะห์เอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการพรรณนาและอธิบายรายละเอียดที่เกี่ยวข้องในองค์ประกอบต่าง ๆ

4. หาข้อสรุป วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลต่าง ๆ ที่ค้นพบ ความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน ของข้อมูลที่ค้นพบ ความสอดคล้องกันระหว่างข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาข้อสรุปของข้อมูล

5. ตรวจสอบข้อมูลโดยการคืนข้อมูลให้ผู้วิจัยสรุปแล้วให้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้ตรวจสอบ ยืนยันข้อมูล

จริยธรรมการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตามเอกสารรับรอง หมายเลข UBU-REC 51/2563 เมื่อวันที่ 18 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2563 ต่ออายุเมื่อวันที่ 2 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2564

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอตามแนวคิดองค์ประกอบหลักของทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1) ผลการปฏิบัติตามนโยบาย

ผลการปฏิบัติตามนโยบาย คือ ผลการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งมีภารกิจและกิจกรรมในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับผู้สูงอายุในพื้นที่รับผิดชอบตามกรอบงานมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ พ.ศ. 2548. ดังนี้ (Department of Local Administration, 2005).

ด้านรายได้

บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านรายได้ที่ชัดเจนที่สุดคือ การจ่ายเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญที่แต่ละ อปท. ทำเหมือนกัน โดยถือเป็นงานหลักของการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุที่ทุก อปท. ให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ดังคำกล่าวของนักพัฒนาชุมชนผู้รับผิดชอบงานท่านหนึ่งที่ว่า “การจ่ายเบี้ยยังชีพต้องให้ได้ครบทุกคน เพราะถือเป็นงานหลักของสวัสดิการผู้สูงอายุ” เดิมการจ่ายเบี้ยยังชีพจะเป็นการนำเงินสดไปจ่ายให้ผู้สูงอายุในการประชุมตามศาลากลางบ้านของแต่ละหมู่บ้าน ภายหลังได้เปลี่ยนเป็นวิธีการ ให้ผู้สูงอายุ

เปิดบัญชีธนาคาร แล้วกรมบัญชีกลางจะโอนเงินให้กับผู้สูงอายุแต่ละรายโดยตรง ซึ่งวิธีการโอนเงินผ่านธนาคารมีข้อดีกับ อบท. ในการลดภาระงานในการจ่ายเบี้ยยังชีพและตรวจสอบได้ง่ายขึ้น แต่ผู้สูงอายุบางส่วนยังคงต้องการให้มีการจ่ายเงินโดยตรงกับตัวผู้สูงอายุเพราะสะดวกกว่า ช่วยลดภาระในการเปิดบัญชีธนาคารและการเดินทางไปเบิกเงินรายเดือน นอกจากนี้การได้มีโอกาสประชุมพบปะกันกับเจ้าหน้าที่ของ อบท. จะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถร้องเรียนปัญหาหรือบอกล่าความต้องการกับเจ้าหน้าที่ได้โดยตรง ปัจจุบันมีเพียงบางหมู่บ้านที่ยังคงมีการจ่ายโดยตรง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุที่ร้องขอมา โดยเฉพาะในพื้นที่ที่ผู้บริหาร อบท. ให้ความสำคัญและพยายามตอบสนองความต้องการผู้สูงอายุ

ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ทุก อบท. ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ยังไม่มีกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ยังไม่มีการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน งานด้านนี้ผู้รับผิดชอบหลักคือกระทรวงสาธารณสุข โดย อบท. ทำหน้าที่เพียงประสานงานเท่านั้น สวัสดิการรักษายาบาลเป็นสิทธิของผู้สูงอายุตามกฎหมาย งานด้านนี้เจ้าหน้าที่ อบท. ก็ให้ความสำคัญเพื่อสนองความต้องการของผู้สูงอายุ ดังคำพูดว่า

“งานสำคัญส่วนใหญ่นี้ คือ เรื่องสุขภาพอนามัย ความเป็นอยู่ เป็นเรื่องที่มีมองเห็นง่าย”

หลายหน่วยงานมีการเพิ่มให้บริการเสริมในบางพื้นที่ห่างไกล เช่น การมีรถบริการรับส่ง 1669 ไปโรงพยาบาล การให้บริการตรวจเลือดผู้ป่วยโรคเรื้อรังและการจัดส่งยาถึงบ้านให้ผู้สูงอายุที่เป็นโรคเรื้อรังที่ควบคุมโรคได้ที่ไม่จำเป็นต้องพบแพทย์ นอกจากนี้ ยังมีภารกิจในการดูแลผู้สูงอายุที่เป็นผู้ป่วยติดเตียง ซึ่งงานด้านนี้กำลังมีความสำคัญมากขึ้นเพราะมีแนวโน้มว่า จะมีผู้สูงอายุที่ไร้ที่พึ่งและติดเตียงเพิ่มมากขึ้น อบท. และหน่วยงานสาธารณสุขจัดให้มีอาสาสมัครมาดูแล (Care giver, CG) ถึงบ้าน ดังคำพูดที่สะท้อนความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ท่านหนึ่ง ว่า

“ การให้ความช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุที่ป่วยติดเตียงจะมี CG ช่วยดูแล แบ่งเวรกันมาเยี่ยมบ้าน..”

โดยปัจจุบันหน่วยงานทั้งในสังกัดและนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการจัดอบรมตามมาตรฐานหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุขึ้นกลางจำนวน 70 ชั่วโมง ของกรมอนามัย สำหรับจิตอาสา และ หลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุขั้นสูงจำนวน 420 ชั่วโมง ของกรมอนามัย สำหรับผู้สนใจประกอบเป็นอาชีพผู้ดูแลผู้สูงอายุ ดังนั้นบทบาทการจัดการกำลังคนในส่วนนี้เป็นความรับผิดชอบของหน่วยบริการสาธารณสุขปฐมภูมิ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็นหลัก

ด้านนันทนาการ อบท. จัดให้มีกิจกรรมในเทศกาลตามประเพณีเป็นประจำทุกปี เช่น ช่วงวันสงกรานต์ และวันผู้สูงอายุ หรือช่วงเทศกาลปีใหม่ โดยกิจกรรมลักษณะนี้ได้รับความสนใจจากผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรม โดยแต่ละ อบท. ให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมนี้มาก โดยถือว่าเป็นงานประจำปีสำหรับผู้สูงอายุที่แต่ละ อบท. กำหนดในแผนงานจึงสามารถจัดสรรงบประมาณของ อบท. มาดำเนินการเองเพื่อสนองความต้องการของชุมชนซึ่งเป็นฐานเสียงในพื้นที่ โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นทั้งกลุ่มผู้สูงอายุและวัยอื่น ๆ ดังคำพูดที่ว่า

“งานผู้สูงอายุเป็นงานประจำที่ต้องทำทุกปีอยู่แล้ว”

นอกจากนี้ แต่ละ อบท. จะมีงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ซึ่งสามารถจัดกิจกรรมหรือสนับสนุนหน่วยงานอื่นให้จัดกิจกรรมด้านสุขภาพ อาจจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุ หรืออาจประสานงานกับโรงพยาบาลชุมชน หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ เพื่อให้จัดอบรมโดย อบท. สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม เช่น กิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุ โดยเนื้อหาความรู้ที่ใช้ในการอบรม มักจะเป็นเรื่องสุขภาพ ความเป็นอยู่ อาหารการกิน การออกกำลังกาย รวมทั้งกิจกรรมบันเทิง ที่สร้างความ

สนุกสนานและความเพลิดเพลินให้ผู้สูงอายุได้ผ่อนคลาย เช่น ดนตรี หมอลำ ตลอดจน บาง อปท. จัดให้ศิลปินพื้นบ้านในพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้สูงอายุและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

ด้านที่พักอาศัย สวัสดิการด้านนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการแก้ปัญหาให้กับผู้สูงอายุที่ยากไร้ ที่มีที่พักอาศัยเสื่อมโทรมจนไม่ปลอดภัย โดยทาง อปท. จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณจาก สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) แต่ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปี ทำให้สวัสดิการด้านนี้จัดบริการได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้สูงอายุในหลายพื้นที่ และมักจะต้องระดมทุนทรัพย์เพิ่มเติมที่จะใช้ในการซ่อมแซมบ้านผู้สูงอายุ ซึ่งก็มักจะได้รับความร่วมมือจากชุมชนด้วยดี โดยแรงสนับสนุนทางสังคมในด้านการช่วยเหลือค่าใช้จ่าย สิ่งของ และแรงงาน เพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ไร้ที่พึ่ง แต่สำหรับพื้นที่ที่ศึกษามีลักษณะเป็นสังคมที่ยังคงเป็นกึ่งชนบท ผู้สูงอายุในพื้นที่ยังไม่มีความต้องการด้านนี้มากนัก แม้หากมีความต้องการโดยเฉพาะผู้สูงอายุในเขตเมืองแต่หน่วยงานก็ไม่สามารถรองรับความต้องการนี้ได้มากนัก

การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ที่ อปท. ส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญ คือ ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว และด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน แม้ว่าจังหวัดอุบลราชธานีจะมีชมรมผู้สูงอายุและเครือข่ายด้านผู้สูงอายุมาก ที่เป็นจุดแข็งในการดำเนินงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ แต่ชมรมดังกล่าวมักกระจุกตัวเฉพาะในเขตเมืองที่มีสัดส่วนข้าราชการบำนาญมาก ในขณะที่ภารกิจบางอย่างที่ยังอยู่ในความรับผิดชอบของ พมจ. เนื่องจากไม่สามารถโอนให้ อปท. ดูแลได้เต็มที่ อปท. จึงมีหน้าที่เพียงการประสานงาน เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุเฉพาะรายในรูปเงินสงเคราะห์ต่าง ๆ ค่าจัดการศพผู้สูงอายุตามประเพณี เงินช่วยเหลือปรับปรุงซ่อมแซมที่อยู่อาศัย ทุนประกอบอาชีพ รวมทั้งการส่งเสริมให้เกิดองค์กรพัฒนาผู้สูงอายุในพื้นที่ เช่น ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.)

2) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายในการจัดการสวัสดิการ คือการสนองตอบนโยบายส่วนกลางรวมทั้งการให้ความสำคัญของผู้บริหาร อปท. เองในการกำหนดเป็นนโยบายเน้นหนัก โดยนโยบายจากส่วนกลางที่สำคัญคือสารในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ที่กำหนดให้รัฐมีการจัดสวัสดิการจำนวน 13 ภารกิจสำหรับ อปท. จะมีเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพด้านส่งเสริมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment (LPA)) ทำให้งานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุเป็นงานที่ถูกกำหนดให้ต้องดำเนินการซึ่งจะมีการประเมินผลการดำเนินงานทุกปี ดังคำกล่าวที่ว่า

“อปท.จะถูกประเมินงานเป็นวงรอบปีละ 1 ครั้ง จากคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกในระดับจังหวัด”

นอกจากนี้ นโยบายในระดับจังหวัดก็มีส่วนกำหนดให้เป็นกรอบการจัดการของ อปท. ด้วย เช่น นโยบายของจังหวัดอุบลราชธานีที่กำหนดให้การพัฒนาผู้สูงอายุเป็นวาระของจังหวัด ทำให้ อปท. แต่ละแห่งต้องมีแผนการพัฒนาและส่งเสริมกลุ่มผู้สูงอายุบรรจุไว้ในข้อบัญญัติ และต้องมีข้อมูลครัวเรือนเป้าหมายที่เป็นครัวเรือนยากจน ครัวเรือนเปราะบาง เป็นต้น ที่อยู่ในระบบข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (Thai People map and Analytic Platform: TPMAP)

ดังนั้นหากหน่วยงานระดับจังหวัดมีนโยบายใดหรือแผนงานใดที่เน้นหนัก ก็สามารถสั่งการหรือประสานขอความร่วมมือมายัง อปท. ได้ ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นเพื่อกระตุ้นให้ดำเนินการตามนโยบายเด่นชัดขึ้น ดังคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ที่ว่า

“...ผู้บริหาร อบท.มักให้ความสนใจในงานที่หน่วยงานจังหวัดประสานงานมา ถ้าหน่วยงานระดับจังหวัดทำหนังสือมาอย่างนี้ด้วยจะทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญมากขึ้น...”

สำหรับนโยบายที่กำหนดเองของผู้บริหาร อบท.นั้น มีความแตกต่างกันไปตามแต่ละ อบท. เพราะมีความแตกต่างกันในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติตามความพร้อมและศักยภาพของแต่ละหน่วยงาน บาง อบท.ในเขตเมืองที่มีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุมากผู้บริหารอาจให้ความสำคัญมาก เช่น มีการจัดงานขนาดใหญ่และบ่อยครั้งในรอบปี แต่สำหรับในเขตชนบทในระดับ อบต. พบว่าบางแห่งให้ความสำคัญน้อยลงไป ดังคำกล่าวของผู้รับผิดชอบที่ว่า

“...ความเข้มข้นของงานสวัสดิการผู้สูงอายุยังไม่ใช่งานเน้นหนักของ อบต. ...”

บาง อบท.ในเขตเมือง ที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุมาก อยู่รวมกันหนาแน่น และอาจมีกลุ่มข้าราชการบำนาญมาก ผู้บริหาร อบท. มักจะให้ความสำคัญกว่า อบท. ในเขตชนบท หาก อบท.กำหนดนโยบายให้งานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุเป็นนโยบายเน้นหนักจะทำให้การจัดสวัสดิการสังคมให้กับผู้สูงอายุได้อย่างมีคุณภาพสามารถรองรับสัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นได้ดีขึ้น ดังคำกล่าวของผู้บริหารที่ว่า

“...เนื่องจากสังคมไทยกำลังจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดวงกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้สูงอายุไว้ในระยะ 3 ปี หรือ 5 ปี จะทำให้เกิดการพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจน จะมีความต่อเนื่อง และสามารถจัดทำแผนงานการพัฒนาเกี่ยวกับผู้สูงอายุตามข้อบัญญัติ...”

3) โครงสร้างและสมรรถนะองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์กรประกอบด้วยโครงสร้างของแต่ละ อบท. และโครงสร้างที่เป็นการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งรัฐและเอกชน แต่ละ อบท. มีโครงสร้างการบริหารงานที่คล้ายคลึงกัน คืองานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะอยู่ภายใต้สำนักงานปลัด มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงาน คือ นักพัฒนาชุมชน และผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

ในปัจจุบันงานการจัดสวัสดิการสังคมให้กับผู้สูงอายุยังมีลักษณะการสงเคราะห์เป็นหลัก หากจะขยายขอบเขตงานให้หลากหลาย จะช่วยเรื่องคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้ดีขึ้น โดยเฉพาะการสร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุ เช่น การฝึกอบรมทักษะอาชีพ การจัดหาแหล่งทุนหรือแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

ในประเด็นการถ่ายโอนภารกิจให้กับ อบท. ปัจจุบันภารกิจบางอย่างได้รับการถ่ายโอนจาก พมจ. ให้ อบท. ดำเนินการ เช่น การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ แต่ยังมีหลายกิจกรรมยังไม่ได้รับการถ่ายโอนให้ อบท. ดำเนินการ เช่น การจัดสรรเงินสงเคราะห์ต่าง ๆ ในอนาคตหากมีการปรับโครงสร้างให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) มากขึ้น การจัดสวัสดิการน่าจะคล่องตัวขึ้น ดังคำพูดที่ว่า

“...ในอนาคตหากมีการถ่ายโอนภารกิจให้ อบท. ก็จะช่วยให้ออท.สามารถให้บริการประชาชนได้รวดเร็วครอบคลุมเป้าหมาย และมีความคล่องตัวมากขึ้น...”

นั่นคือการกระจายอำนาจการบริหารให้ อบท. จะทำให้ออท.สามารถจัดสวัสดิการสังคมได้มากขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า

“...หากมีการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง เราจะทำอะไรได้มากกว่านี้ ปัจจุบันมีหลายอย่างที่ต้องทำยังทำไม่ได้...”

4) ทรัพยากร

ประเด็นทรัพยากรในการศึกษา หมายถึง ความเพียงพอของทรัพยากรด้านกำลังคน งบประมาณ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับการจัดสวัสดิการหรือกิจกรรมที่มีในข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติ ด้านทรัพยากรบุคคล พบว่า อบท. ส่วนใหญ่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานสวัสดิการผู้สูงอายุประมาณ 2 คน ในการดูแลงานประจำคือการจ่ายเบี้ยยังชีพให้ครบถ้วนตามฐานข้อมูล และการจัดกิจกรรมการประชุมผู้สูงอายุต่างๆ หากกำลังคนไม่พอในการจัดกิจกรรมใหญ่ๆ ก็จะมีการขอความร่วมมือกำลังคนจากงานอื่นๆ ดังคำกล่าวที่ว่า

“...เวลามีงานใหญ่ ก็ขอความร่วมมือกำลังคนจากงานอื่นมาช่วย ซึ่งก็ได้รับความร่วมมือดี”

นอกจากนี้ ผู้ที่รับผิดชอบงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุคือ ผู้ที่มีตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน อย่างไรก็ตาม อบท. บางแห่งมีความต้องการให้มีนักสังคมสงเคราะห์มาทำหน้าที่แทนหรือมาช่วยเพิ่ม โดยมองว่า การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุเป็นงานสังคมสงเคราะห์มากกว่างานรัฐสวัสดิการสังคม เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ด้านการสงเคราะห์ต่าง ๆ ดังคำกล่าวที่ว่า

“อยากให้มีนักสังคมสงเคราะห์มาช่วย เขาจะทำหน้าที่ตรงนี้ได้ดีกว่านักพัฒนาชุมชนอย่างเรา”

ด้านงบประมาณ พบว่า มีการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานราชการส่วนกลาง ร่วมกับการใช้งบประมาณของ อบท. เอง ที่ได้จากการเก็บภาษีท้องถิ่น รวมทั้งงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) หรือ หน่วยงานสาธารณสุข

ผลการศึกษาพบว่า อบท. ต่างใช้งบประมาณตามที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับภารกิจที่วางแผนไว้ งานบางอย่างมีสถานะเป็นงานฝากที่หน่วยงานในระดับจังหวัดขอความร่วมมือมา อาจมีงบประมาณมาให้ด้วยหรือไม่ก็มีจัดการได้ ดังคำพูดที่ว่า

“...บางทีหน่วยงานจากจังหวัดขอความร่วมมือมาสำรวจบางเรื่อง บางทีก็มีงบประมาณมาให้ทำ บางทีก็ไม่มีงบประมาณ เราก็ทำได้หมด..”

ในกรณี อบท. บางแห่งที่งบประมาณจากส่วนกลางมีแนวโน้มลดลง บางอบท. ก็จะมีการลดจำนวนกลุ่มเป้าหมายของกิจกรรมลง ซึ่งทำให้ความครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายของกิจกรรมก็จะลดลงด้วย ดังคำพูดที่ว่า

“หลัง ๆ มานี้ งบประมาณจะถูกลดลงทุกปี ก็มีกิจกรรมเหมือน ๆ ทุกปี แต่เป้าหมายจะลดลงตามงบประมาณ...”

อย่างไรก็ดี หลายอบท. ก็พยายามแสวงหางบประมาณจากหน่วยงานอื่นมากขึ้น เพื่อจัดกิจกรรมให้สามารถดำเนินงานไปได้ อบท. บางแห่งมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชนในการจัดกิจกรรม เช่น ขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณ หรือสิ่งของเพื่อจัดประชุมกิจกรรมผู้สูงอายุประจำปี โดยเฉพาะ อบท. ในเขตเมือง ที่มีห้างร้านจำนวนมาก

5) การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์

การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ในการศึกษานี้ หมายรวมถึงการสื่อสารในการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุภายในหน่วยงาน อบท. และ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารกิจกรรมให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย การสื่อสารภายใน อบท. จะใช้วิธีการประชุมระดับผู้บริหารระดับหัวหน้าสำนักงานปลัด หรือผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน แล้วสื่อสารผ่านการสั่งการ ติดตาม ควบคุม กำกับ ด้วยหนังสือราชการตามระบบธุรการที่สามารถสื่อสารได้ชัดเจนไม่ซับซ้อน

ผลการศึกษาปัจจุบันรูปแบบการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการและใช้บ่อยที่นิยมมากที่สุดคือ การใช้แอปพลิเคชันไลน์ ร่วมกับการใช้โทรศัพท์ ดังคำกล่าวที่ว่า

“...การสื่อสารปัจจุบันสะดวกรวดเร็ว จะติดต่อกันได้ง่าย ส่วนมากนิยมใช้ไลน์เป็นอย่างแรก ทั้งแบบข้อความและแบบโทร...”

สำหรับการประชาสัมพันธ์กิจกรรมหรือข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ต่อกลุ่มเป้าหมาย มีหลายช่องทาง นับตั้งแต่รูปแบบดั้งเดิม คือการกระจายข่าวสารด้วยหนังสือราชการไปตามหมู่บ้าน ผ่านผู้นำชุมชน เครือข่ายผู้สูงอายุ ร่วมกับการมีบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน การใช้รถกระจายเสียง การขอความร่วมมือผู้นำชุมชนในการกระจายข่าวสารผ่านเสียงตามสายในหมู่บ้านหรือชุมชน

ในระยะหลัง บาง อบต. โดยเฉพาะในเขตเมือง จะใช้แอปพลิเคชันไลน์ และ แอปพลิเคชันเฟซบุ๊ก เพื่อใช้ในการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกับวิธีการเดิม เพื่อให้ข่าวสารได้รับการกระจายทั่วถึงไม่คลาดเคลื่อน ดังคำพูดที่ว่า

“ การประชาสัมพันธ์หลายทางมาก ทั้งไลน์ เฟซบุ๊ก แต่ที่ใช้บ่อยคือประชาสัมพันธ์ไปกับผู้นำชุมชน ทำหนังสือไปให้ประกาศเสียงตามสาย...”

6) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการศึกษานี้หมายถึงการมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมจากภาคเครือข่ายต่าง ๆ เช่น การที่ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทั้งระดับบุคคลและกลุ่มบุคคล ในแง่การให้ข้อมูล การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามประเมินผลโครงการ ในด้านการให้ข้อมูล ผู้สูงอายุจะมีส่วนร่วมในการเสนอแนะปัญหาและความต้องการในการจัดทำประชาคมหมู่บ้าน ซึ่งรวมทุกปัญหาจากทุกกลุ่มประชากร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการในการจัดกิจกรรมการอบรมในโครงการโรงเรียนผู้สูงอายุ

ผลการศึกษาด้านการดำเนินงานพบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมอบรมต่างๆ และงานประจำปีสำหรับผู้สูงอายุ โดยอาจจะมีส่วนในการประเมินผลบ้าง เช่น การให้ข้อมูลความพึงพอใจ หรือให้ข้อเสนอแนะความต้องการในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป ในแง่กลุ่มบุคคล พบว่า ชุมชนผู้สูงอายุมีส่วนร่วมที่สำคัญในการจัดกิจกรรมรวมกลุ่ม นันทนาการหรือการจัดกิจกรรมเก็บเงินเพื่อช่วยเหลือค่าทำศพผู้สูงอายุ ในการฉาปนกิจสงเคราะห์ พบว่า ชุมชนผู้สูงอายุในเขตเมือง จะมีบทบาทมากกว่าในชนบท เนื่องจากมีสัดส่วนผู้สูงอายุที่มีรายได้สูง เช่น ข้าราชการบำนาญ พ่อค้า กิจกรรมของชุมชนเหล่านี้ เช่น การส่งเสริมอาชีพเสริม การจัดกิจกรรมตามประเพณี และศาสนาเพื่อเชิดชูเกียรติผู้สูงอายุให้ลูกหลานได้ให้ความเคารพนับถือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย การเต้น การฟ้อนรำ ในแง่บทบาทของชุมชนผู้สูงอายุอาจจะไม่จำกัดเฉพาะผู้สูงอายุแต่มีกลุ่มคนวัยอื่นเข้าร่วมด้วย ทำให้ผู้สูงอายุได้รับสวัสดิการจากชุมชนนอกเหนือจากภาครัฐ

ในส่วนของการมีส่วนร่วมจากเครือข่ายนั้น ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละพื้นที่ ตลอดจนความสามารถในการประสานงานของ อบต. งานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุกระจายอยู่ในหน่วยงานต่างๆ ที่อยู่พื้นที่ความรับผิดชอบเดียวกัน เช่น หน่วยงานสาธารณสุข ดังคำพูดที่ว่า “...งานสวัสดิการผู้สูงอายุต้องอาศัยความร่วมมือหลายหน่วยงาน หน่วยงานเราเป็นเจ้าภาพหลัก ต้องประสานงานมากเพื่อเครือข่ายทำงานร่วมกัน...” และคำกล่าวคือความสำคัญของการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เป็นสมรรถนะขององค์กร ที่ว่า

“ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต้องมีความสมมติในการเป็นนักประสานงานที่ดี สามารถสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ ทั้งกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ ในหน่วยงาน และนอกหน่วยงานได้”

นอกจากนี้ อบท. ยังต้องประสานงานกับหน่วยงานในระดับจังหวัด เช่น พมจ. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ในการจัดสรรงบประมาณบางส่วนสำหรับการจัดกิจกรรม หากมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ดี จะช่วยให้การจัดสวัสดิการสังคมมีทิศทางเดียวกัน เพราะการดำเนินงานบางอย่างต้องอาศัยการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งกรมแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น ดังคำกล่าวที่ว่า

“...หน่วยงานอื่น ๆ ถ้ามีนโยบายร่วมในเรื่องนี้ไปในทิศทางเดียวกันจะช่วยให้ประสานงานกันได้ดีขึ้น คล่องตัวมากขึ้น...”

7) ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ

ความตั้งใจ หรือ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติในที่นี้หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด แนวความคิดเห็นที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุใน อบท. จนนำไปสู่การแสดงออกถึงลักษณะของการปฏิบัติงานพบว่าเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่องานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ดังนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เห็นว่างานสวัสดิการสังคม เป็นงานที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อชุมชนและประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มเป้าหมายนั้น เป็นกลุ่มที่ได้รับการเคารพจากประชาชนกลุ่มวัยอื่น ๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ดังคำพูดที่ว่า “...ผู้สูงอายุก็เหมือนกับพ่อ แม่ ของพวกเรา อยากให้ท่านอยู่ดีมีแรง ไม่เจ็บไม่ไข้...”

ในแง่ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จะรู้สึกมีความสุขเมื่อเห็นกลุ่มผู้สูงอายุมาร่วมกิจกรรมแล้ว มีความพึงพอใจ เจ้าหน้าที่จากฝ่ายต่าง ๆ ของ อบท. ก็จะมีส่วนร่วมในวันทำกิจกรรมด้วย อบท.ทุกแห่งถือว่างานผู้สูงอายุคืองานของหน่วยงาน ดังคำพูดที่ว่า “...เมื่อเห็นคุณตา คุณยาย มีความสุข พวกเราก็มีความสุขไปด้วย พอถึงวันที่มีกิจกรรมของโครงการผู้สูงอายุ เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายลงช่วยกันหมด เป็นงานที่สนุกและมีสาระ...” เจ้าหน้าที่ใน อบท.ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่นั้น ๆ การทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้สูงอายุจึงเหมือนเป็นการแสดงออกถึงการตอบแทนคุณความดีของผู้สูงอายุ ดังคำพูดที่ว่า “...ผู้สูงอายุกับเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ก็รู้จักกันแทบทั้งนั้น เราก็เหมือนลูกหลานที่ถึงเวลาที่ต้องดูแลท่านบ้าง...”

ด้านความพร้อมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือในงานดี และมีความพร้อมสำหรับที่จะปฏิบัติงาน และค่อนข้างกระตือรือร้นในสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ปัจจุบันงานนี้เป็นงานหลักงานประจำที่สำคัญของทุก อบท. ยกตัวอย่างเช่น การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ดังคำพูดที่ว่า “...เบี้ยยังชีพต้องจ่ายตรงเวลา ถ้าคลาดเคลื่อนไปจะมีผลกระทบสูงมาก...” ส่วนงานอื่น ๆ ที่เป็นงานด้านผู้สูงอายุ ถ้ามีกิจกรรมที่ต้องใช้ผู้ปฏิบัติจำนวนมากก็สามารถขอความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ใน อบท. ดังที่กล่าวมาก่อนนี้

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยตามประเด็น ดังนี้

1) ความครอบคลุมในการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุที่พบว่า ยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ ชาริกา ศักดิ์เศรษฐ และ รุ่งภพ คงฤทธิ์ระจัน (Saksedh, 2015, Kongritrajun, 2016) ที่ว่าการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุยังไม่ครอบคลุมทั้งในด้านพื้นที่ดำเนินการและประเด็นที่จัดสวัสดิการ และจากการศึกษาของ ดาวราย ลิมสายหัว (Limsaihua, 2019) ที่พบว่าการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลของพื้นที่ที่ศึกษา ในจังหวัดนนทบุรี มีการจัดสวัสดิการเพียง 3 ด้านคือด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้าน

รายได้ ด้านนันทนาการ ยังไม่มีการจัดสวัสดิการ 3 ด้าน คือ ด้านที่พักอาศัย ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง และด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

2) ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์นโยบาย ที่พบว่า ควรทำให้งานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุได้รับความสำคัญเป็นนโยบายเน้นหนักของ อปท. และมีการจัดการตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ฌอนมชาติ ชำนิราชกิจ (Chamnirachkit, 2019) ที่ว่าผู้บริหาร อปท. ควรให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ และหน่วยงานระดับจังหวัดควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา และขอแนะนำแก่ อปท. ในการจัดสวัสดิการสังคมให้ครอบคลุมในทุกด้าน

3) ด้านโครงสร้างและสมรรถนะองค์กร พบว่า หน่วยงานระดับ อปท. มีโครงสร้างตามมาตรฐานที่กำหนด และสายการบังคับบัญชาชัดเจนและไม่ซับซ้อน จำนวนบุคลากรไม่มากสอดคล้องกับประชากรและชุมชนที่รับผิดชอบ อย่างไรก็ตามการทำงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุให้ครอบคลุมทุกด้านต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบร่วมกันหลายฝ่าย และ อปท. เป็นหน่วยงานที่จัดบริการโดยตรงเปรียบเสมือนหน่วยงานปลายน้ำที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานระดับจังหวัดและระดับกระทรวง อย่างไรก็ตามผลการศึกษาชี้ว่า การถ่ายโอนอำนาจและบทบาทความรับผิดชอบด้านสวัสดิการให้ อปท. มากขึ้น จะทำให้การจัดสวัสดิการมีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ และ กิตติกรณ์ บำรุงบุญ ที่เสนอว่า กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ คือกลยุทธ์สร้างเครือข่ายและมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุแบบบูรณาการ โดยควรทำงานแบบบูรณาการทั้งในเรื่องแผนงาน โครงการ พื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย (Potiwan, & Bamroongboon, 2015) ส่วนงานของ รุ่งภพ คงฤทธิ์ระจัน ยืนยันว่าการสนับสนุนให้หน่วยงานราชการมีการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ จะเป็นแรงผลักดันให้นำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จได้ (Kongritrajun, 2016)

4) ด้านทรัพยากร กลุ่มตัวอย่างให้ข้อคิดเห็นสอดคล้องกัน ว่า อปท. ที่มีกำลังคนและงบประมาณเพียงพอทั้งจากหน่วยราชการและหน่วยงานเอกชนเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการจัดกิจกรรมได้ครอบคลุมมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกันกับการศึกษาของ รุ่งภพ คงฤทธิ์ระจัน (Kongritrajun, 2016) ที่ได้นำเสนอตัวแบบของการนำนโยบายสวัสดิการผู้สูงอายุไปปฏิบัติตามหลักการของการปรับปรุงโครงสร้างโดยจะต้องไม่พึ่งพางบประมาณจากหน่วยราชการเพียงอย่างเดียว และงานของ ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ และกิตติกรณ์ บำรุงบุญ (Potiwan & Bamroongboon, 2015) ที่เสนอแนะว่าการจัดหางบประมาณในการจัดสวัสดิการควรแสวงหาจากทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น งบประมาณจากกองทุนสร้างเสริมสุขภาพแห่งชาติ กองทุนผู้สูงอายุ หรือการขอสนับสนุนจากสถานประกอบการในพื้นที่ และการระดมทุนจากผู้สูงอายุเอง ตลอดจนข้อเสนอในการปรับปรุงแก้ไขระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้จ่ายงบประมาณ

5) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่พบว่าผู้สูงอายุกลุ่มตัวอย่างนี้ มักมีส่วนร่วมในแง่การเข้าร่วมกิจกรรมเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธาธิกา ศักดิ์เศรษฐ์ (Saksedh, 2015) ที่ว่า ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมน้อยและมีส่วนร่วมเฉพาะช่วงการจัดทำแผนของหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเท่านั้น ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น ย่อมเป็นผลดีต่อการจัดสวัสดิการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ฌอนมชาติ ชำนิราชกิจ (Chamnirachkit, 2019) ที่ให้ข้อเสนอแนะว่า อปท. ควรมีการจัดเวทีประชาคม เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน และแนวทางในการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในระดับพื้นที่ ให้สอดคล้องกับความต้องการ และศักยภาพของท้องถิ่นในการจัดสวัสดิการ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการจัดสวัสดิการตามนโยบาย นอกจากนี้ บทบาทชมรมผู้สูงอายุมีบทบาทสำคัญในการช่วยจัดสวัสดิการสังคมให้กับผู้สูงอายุได้ สอดคล้องกับ ข้อมูลที่พบว่าจังหวัดอุบลราชธานีมีองค์กรผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุและเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ เป็นจำนวนมาก

6) ด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานต่าง ๆ การสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว มีความชัดเจนลดข้อผิดพลาดของการสื่อสารจะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะปัจจุบันรูปแบบการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการและใช้บ่อยที่นิยมมากที่สุดคือ การใช้แอปพลิเคชันไลน์ ร่วมกับการใช้โทรศัพท์ ที่ให้ความคล่องตัวในการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับการศึกษาของ พรรณสุภา โพธิ์ย้อย และณัฐกริช เปาอินทร์ (Phoyoi & Poa-in, 2018) พบว่า การติดต่อสื่อสารส่งผลให้การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติเกิดความสำเร็จ โดยการใช้การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ เช่น แอปพลิเคชันไลน์ โทรศัพท์ แจ้งข่าวสารผ่านผู้นำชุมชน เสียตามสาย เป็นต้น

7) ทักษะคติของผู้ปฏิบัติ จะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุก็เช่นกัน จากผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ใน อบต. เป็นคนในพื้นที่ เป็นลูกหลานของชาวบ้านในชุมชน มีความรู้สึกเคารพและผูกพันกับผู้สูงอายุในชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของ เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล (Chokeworakul, 2012) ที่ว่า อบต. ควรเลือกเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านผู้สูงอายุที่จิตใจอบอุ่นอารี ถ้าเป็นคนในท้องถิ่นได้ดี เพราะจะเข้าใจปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ควรยึดแนวทางตามมาตรฐานการสังเคราะห์ผู้สูงอายุของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.2548 เป็นแนวนโยบายและวัตถุประสงค์หลัก โดยให้มีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อที่จะนำผลการประเมินไปวางแผนในการดำเนินงานในปีถัดไป

2. ผู้บริหาร อบต. ควรจัดลำดับความสำคัญในการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ เป็นนโยบายเน้นหนักเพื่อรองรับการมีสัดส่วนผู้สูงอายุที่มากขึ้น

3. ควรส่งเสริมให้มีเครือข่ายการจัดสวัสดิการสังคม เช่น การพัฒนาศักยภาพชมรมผู้สูงอายุ การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของครอบครัว ชุมชนในการช่วยเหลือ ดูแลผู้สูงอายุตามความจำเป็น รวมทั้งการส่งเสริมบทบาทของหน่วยงานเอกชนในการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ

4. กระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น เช่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินงานสวัสดิการสังคมได้มากขึ้น ให้ครอบคลุมประเด็นที่จำเป็นต้องดำเนินการ เช่น การให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากจน ไร้ที่พึ่งพิง ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยเน้นปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต

5. ทบทวนบทบาทหน้าที่ กำหนดให้งานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุเป็นนโยบายเน้นหนัก ขยายกรอบการดำเนินงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุมากขึ้นตามความต้องการสำหรับผู้สูงอายุ

6. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีคุณสมบัติในการเป็นนักประสานงานที่ดี สามารถสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจทั้งกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ ในหน่วยงาน นอกหน่วยงาน และประชาชนได้

7. หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ มีนโยบายที่สอดคล้องกันในด้านสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ เช่น กรมแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น เพราะการดำเนินงานบางอย่างต้องอาศัยบทบาทหน้าที่สำหรับหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีนโยบายสอดคล้องกันก็จะประสานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. หน่วยงานระดับจังหวัดที่ควบคุมกำกับนโยบายสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ กำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน มีการกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามนโยบายเป็นระยะ

9. ควรมีการทบทวนและให้ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับในการใช้งบประมาณสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยในพื้นที่ที่มีการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุที่ได้ผลดีเพื่อถอดบทเรียน เป็นแนวทางในการดำเนินงานในพื้นที่อื่นต่อไป

2. ศึกษาวิจัยด้านการให้ชุมชนออกแบบชุดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานสนับสนุน

3. ศึกษาบทบาทของครอบครัวผู้สูงอายุ ชุมชน และหน่วยงานเอกชนหรือองค์กรอื่น ๆ ที่อาจมีส่วนสำคัญต่อการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ โดยอาจศึกษาการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วมในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งเพื่อเป็นต้นแบบการดำเนินงานสำหรับพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

4. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเปรียบเทียบระหว่างเทศบาลกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยอาจใช้รูปแบบการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed method) เพื่อยืนยันผลการศึกษา

5. ศึกษาความต้องการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในกลุ่มผู้สูงอายุ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมต่อไป

References

- Chamnirachakit, T. (2019). *The Elderly and Family Welfare Fund Project in the Community: Management of Allowances for the Elderly and Family Welfare Fund Project in the Community: Management of Allowances for the Elderly in Klong Khoi Sub-District Municipality Pak kret District, Nonthaburi Province*. Bangkok: Bangkok Thonburi University. (in Thai)
- Chockworgul, S. (2012). Policy for improving the quality of life for the elderly of local administrative organizations in the Northeastern Province. *Governance Journal*. 1(1): 146-165. (in Thai)
- Department of Local Administration. (2005). *Elderly Care Standard*. Bangkok: Ministry of Interior. (in Thai)
- Department of Mental Health. (2020) 93 days to society “old people” 5 provinces? the most and the least of old people. Retrieved On April 23, from https://www.dmh.go.th/news_dmh/view.asp?id=30453. (in Thai)
- Department of Older Persons. (2017) Statistics of the elderly in Thailand 77 provinces at the date of 31 December 2017. Retrieved On January 23, from <https://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/125>. (in Thai)
- Kongritrajun, R. (2016). Development of A Model to Implement the Elderly Welfare Policy. *Suan Dusit Graduate School Academic Journal*. 12(1). (in Thai)
- Limsaihua, D. (2019). Elderly Welfare Management of Omkret Subdistrict Administrative Organization, Pak Kret District, Nonthaburi Province. *Journal of Humanities and Social Sciences Review*: 21 (1): 65-79 (in Thai)
- National Statistical Office. (2021). Number and proportion of population from Registration classified by age group (childhood, working age, elderly), sex, region and province, B.E.2011-2020. Retrieved On April 29, from <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/01.aspx> (in Thai)
- Office of the Council of State. (2007). Constitution of the Kingdom of Thailand, BE 2550 (2007). Retrieved On February 17, <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=561157&ext=pdf>. (in Thai)
- Office of the Council of State. (2019). Municipality Act, B.E 1953. Retrieved On March 20, from <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=618130&ext=htm>. (in Thai)
- Pothiwan, P. & Bumrungrboon, K. (2015). *Social Welfare's Management Approach for Elders in Muang Subdistrict Municipality at Muang District in Maha Sarakham*. Maha Sarakham : Maha Sarakham Rajabhat University. (in Thai)

- Phoyoi, P. & Poa-in, N. (2018). Implementing the policy of the Cultural Council Case study of the sub-district cultural council Samut Sakhon Province. *Journal of Politics and Governance*. 8(3): 132-151. (in Thai)
- Saksedh, T. (2015). The Policy Implementation of Provided Welfare for the Elderly of Local Organization Administration Sichon District, Nakhon Si Thammarat Province. Continuing report of the national academic conference, Research and Development Institute of Kamphaeng Phet Rajabhat University 2nd (379 - 389). Kamphaengphet: Kamphaengphet Rajabhat University. (in Thai)
- Kenaphoom, S. & Jandaeng, B. (2019). Theory model of public policy implementation. *Journal of Local governance and innovation*. 3 (1), 95-115 (in Thai)
- Van Meter, D. S.; Van Horn, C.E. (1975). The Policy Implementation Process: A conceptual framework *administration & Society*, 6 (4), 445 – 488.