



Received: 26 July 2023

Revised: 5 September 2023

Accepted: 20 September 2023

THE MANAGEMENT OF THE ELDERLY QUALITY OF LIFE DEVELOPMENT AND CAREER PROMOTION CENTERS

Ratchaphon AMSUK¹ and Tippawan LORSUWANNARAT¹

¹ Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration, Thailand;
amratchaphon@gmail.com

Handling Editor:

Professor Dr.Chanathat BOONRATTANAKITTIBHUMI European International University, France
(This article belongs to the Theme 1: Humanities & Social Sciences for Sustainable Development)

Reviewers:

- 1) Associate Professor Dr.Poschanan NIRAMITCHAINONT Mahidol University, Thailand
- 2) Dr.Phimwalan SRIBOON North-Chiang Mai University, Thailand
- 3) Dr.Ponlakrit SANGARWUT Surattani Rajabhat University, Thailand

Abstract

The objectives of this research article were to explain 1) the management and operations of the Elderly Quality of Life Development and Career Promotion Centers, 2) to explain the participation in the management and operations, 3) to explain factors affecting success in the management and operations, and 4) to propose the management development of the Elderly Quality of Life Development and Career Promotion Centers. The findings revealed that all Elderly Quality of Life Development and Career Promotion Centers were mainly supported by Local Administrative Organizations in establishing and driving the centers' operations along with committees that have been selected by different methods. Resource acquisition in each center varied. Some were supported by LAOs while others were supported through various projects or contests. Regarding participation in the operation or management, participating included Provincial Offices of Social Development and Human Security, Local Administrative Organizations, the National Health Security Office, the people sector, and other agencies, but the participation from the private sector was not obvious. The factors affecting the success of management and operation consisted of LAOs, leaders, acceptance, budget, policy, and participation of members of LAOs.

Keywords: Elderly, Elderly Quality of Life Development and Career Promotion Center, Local Administrative Organization

Citation Information: Amsuk, R., & Lorsuwannarat, T. (2023). The Management of the Elderly Quality of Life Development and Career Promotion Centers. *Thai Interdisciplinary and Sustainability Review*, 12(2), 121-130. <https://doi.org/10.14456/tisr.2023.11>

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ

รัชพล อ่ำสุข¹ และ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์¹

1 คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, amratchaphon@gmail.com

บรรณาธิการผู้รับผิดชอบบทความ:

ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ชนทัต บุญรัตนกิตติภูมิ มหาวิทยาลัยโรเปียน อินเตอร์เนชันแนล ประเทศฝรั่งเศส
(บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของหัวเรื่องที่ 1: มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน)

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ:

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1) รองศาสตราจารย์ ดร.พสนัน นิมิตรไชยพันธ์ | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 2) อาจารย์ ดร.พิมพ์ลัญช์ ศรีบุญ | มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ |
| 3) อาจารย์ ดร.พลกฤต แสงอาวุธ | มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี |

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบาย 1) การบริหารจัดการและการดำเนินงานของศูนย์ฯ 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการดำเนินงาน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการและการดำเนินงาน และ 4) เพื่อนำเสนอการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์ฯ จากการศึกษาพบว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นผู้สนับสนุนหลักในการจัดตั้งและขับเคลื่อนการดำเนินการ นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการที่ผ่านการคัดเลือกโดยวิธีการที่แตกต่างกัน ในด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร พบว่ามีการได้มาที่หลากหลาย บางส่วนได้รับสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงอย่างเดียว ขณะที่บางศูนย์ฯ ได้รับผ่านโครงการหรือการประกวดต่างๆ สำหรับการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ ได้แก่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด อปท. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ภาคประชาชน และหน่วยงานต่างๆ แต่ไม่ปรากฏการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนอย่างชัดเจน ขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ประกอบด้วย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำ การยอมรับ งบประมาณ นโยบาย การมีส่วนร่วมของสมาชิก อปท.

คำสำคัญ: ผู้สูงอายุ, ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ, องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อมูลการอ้างอิง: รัชพล อ่ำสุข และ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2566). การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ. *สหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย*, 12(2), 121-130. <https://doi.org/10.14456/tisr.2023.11>

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรเป็นประเด็นท้าทายที่แต่ละประเทศต่างหามาตรการในการตอบสนอง เช่น ในกรณีของประเทศญี่ปุ่นที่มีการดำเนินการเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยวิธีการต่างๆ เช่น การสร้างการดูแลผู้สูงอายุโดยอาศัยองค์กรชุมชนเป็นฐานในการดูแล (Community Base Organization) ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับของเกาหลีใต้ที่นำวิธีการดังกล่าวมาใช้ในการดูแลผู้สูงอายุเช่นกัน (Lee & Hashimoto, 2018) ทั้งนี้การเป็นสังคมผู้สูงอายุมีผลต่อการดำเนินการของแต่ละประเทศไม่ว่าจะเป็นเรื่องกำลังแรงงาน การกำหนดนโยบาย การดำเนินงานด้านสาธารณสุข รายได้หรือการดำรงชีวิตหรือประเด็นอื่นๆ อันส่งผลต่อสังคมหรือผู้สูงอายุ สำหรับในกรณีของประเทศไทยพบว่าประเทศไทยที่อยู่ภายใต้ความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยหากพิจารณาการเปลี่ยนผ่านในมิติด้านเวลาพบว่า ประเทศไทยใช้เวลาในการเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุเพียง 23 ปีเท่านั้น ขณะที่กลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งมีความพร้อมมากกว่ากลับใช้เวลาในการเป็นสังคมผู้สูงอายุมากกว่า เช่น ประเทศฝรั่งเศส สวีเดน ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และสเปน ที่ใช้เวลาในการเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุถึง 115, 85, 73, 69, 45 และ 45 ปีตามลำดับ (United Nations, 2017) ในทางกลับกันเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในอาเซียน พบว่าประเทศไทยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุเป็นลำดับที่ 2 รองจากประเทศสิงคโปร์ (World Bank Group, 2021) และเมื่อพิจารณาจากข้อมูลล่าสุดจากการรายงานของ กรมการปกครอง (2566) เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ.2566 พบว่าปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 12,937,644 คน จากประชากรทั้งสิ้น 66,054,830 คน คิดเป็นร้อยละ 19.59 ซึ่งหมายความว่าประเทศไทยกำลังใกล้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงสู่การเข้าสู่ผู้สูงอายุแต่หากมีการเตรียมตัวที่ดียอมทำให้สังคมและตัวผู้สูงอายุเองมีความเป็นไปได้ที่จะมีช่วงชีวิตที่ดี ขณะเดียวกันการสนับสนุนจากภาคส่วนต่างๆ ก็เป็นสิ่งสำคัญ เช่น รัฐก็ได้ให้ความช่วยเหลือโดยสนับสนุนทางการเงิน เช่น เบี้ยยังชีพแต่ก็พบว่ายังคงไม่เพียงพอต่อความต้องการเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

ทั้งนี้การเป็นสังคมผู้สูงอายุของไทยเป็นประเด็นที่มีความสำคัญทั้งในเชิงของปัจเจกบุคคล และระดับประเทศ เนื่องจากมีผลทั้งในเชิงการมีแรงงานที่ลดลง ภาวะค่าใช้จ่ายในการดูแลหรือแม้แต่ประเด็นของสวัสดิการ อย่างไรก็ตามจากการดำเนินการของภาครัฐ พบว่า มีความพยายามเพื่อตอบสนองหรือช่วยเหลือผู้สูงอายุในประเด็นต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสวัสดิการเชิงรับ เช่น การให้ความช่วยเหลือ ขณะเดียวกันก็มีการขับเคลื่อนเชิงรุก โดยพบว่ามี การจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุหรือโรงเรียนผู้สูงอายุในพื้นที่ต่างๆ รวมทั้งยังมีการจัดตั้งหน่วยทางสังคมที่เข้ามามีส่วนสำคัญในการช่วยดูแลผู้สูงอายุในภาพรวมโดยมีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุหรือ ศพอส. ขึ้นตามพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีสถานที่การจัดกิจกรรมและบริการเพื่อการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ และสุขภาพผู้สูงอายุและสมาชิกในชุมชน เพื่อเป็นศูนย์ส่งเสริมอาชีพและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผู้สูงอายุ เป็นศูนย์รวมการถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงอายุในชุมชน เป็นศูนย์ส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุและเป็นศูนย์ข้อมูลผู้สูงอายุในพื้นที่ ทั้งนี้ตามที่ได้กล่าวไปข้างต้นในบทความวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงต้องการนำเสนอในประเด็นของการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และข้อเสนอเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร

ทรัพยากรนับว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้ทรัพยากรขององค์กรนั้นเป็นสิ่งที่อยู่อย่างจำกัดและทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญเพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความอยู่รอด (Gortner, 1981) อย่างไรก็ตามเมื่อกล่าวถึงทรัพยากรขององค์กรไม่ได้จำกัดแค่ตัวสิ่งของแต่รวมถึงสารสนเทศ การสนับสนุนทางสังคม การเมืองที่ทำให้องค์กรมีความชอบธรรมด้วย (Verbruggen et al., 2011) ซึ่งในบริบทของทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมองว่าสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงอำนาจในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการและโครงสร้างขององค์กร ดังนั้นการพึ่งพา

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)

สภาพแวดล้อมเป็นผลของความต้องการทรัพยากร เนื่องจากสภาพแวดล้อมเป็นตัวขับเคลื่อนอำนาจองค์การซึ่งวัดจากระดับของการพึ่งพาทรัพยากร (Hatch & Cunliffe, 2013; Williamson, 1990)

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรตระหนักว่าองค์การอยู่ในระบบเปิดซึ่งทำการแลกเปลี่ยนวัตถุดิบ สารสนเทศหรือข้อมูลระหว่างกัน (Pfeffer & Salancik, 1978; Bergmann et al., 2016) โดยฐานคติมองว่าสิ่งที่ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์การ คือ ความสามารถในการได้มาและรักษาทรัพยากร (Pfeffer & Salancik, 1978) ดังนั้นองค์การไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานะตั้งรับแต่สามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อมโดยการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกเพื่อจัดการกับสิ่งแวดล้อม (ทิพวรรณหล่อสุวรรณรัตน์, 2557, 2558) นอกจากนี้ Pfeffer & Salancik (1978) มองว่า ไม่มีองค์การใดที่สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากองค์การมีการเชื่อมโยงกันบนฐานของสภาพแวดล้อมผ่านเครือข่ายความร่วมมือ การสนับสนุนลูกค้า ความสัมพันธ์เชิงแข่งขัน เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้องค์การมีการเชื่อมโยงกันเพื่อนำมาซึ่งทรัพยากรแต่อย่างไรก็ตามการอยู่รอดและความสำเร็จไม่อาจจัดการได้เพียงแต่การปรับเปลี่ยนภายในเท่านั้น แต่ต้องร่วมมือและจัดการกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญด้วย (Pfeffer & Salancik, 1978) ดังนั้นคุณลักษณะขององค์การจึงมีความร่วมมือกันในระบบเปิด พึ่งพากันบนฐานของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมภายนอก และกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้องค์การสามารถก้าวข้ามเขตจำกัดด้านทรัพยากร (Malatesta & Smith, 2014) นอกจากนี้การนำอำนาจ ความสมดุล ความอยู่รอดแล้ว ยังนำมาซึ่งความมีอิสระและความชอบธรรม (Malatesta & Smith, 2014; Dress & Heugens, 2013; Dobbin & Schoonhoven, 2010) ทั้งนี้ทฤษฎีมองว่าการวิเคราะห์เครือข่ายระหว่างองค์การสามารถช่วยผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจการพึ่งพาความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่เกิดขึ้นระหว่างองค์การและผู้เล่นเชิงเครือข่าย (Network Actor) (Hatch & Cunliffe, 2013) โดยผู้บริหารสามารถตอบสนองเพื่อที่จะลดความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมและการพึ่งพาซึ่งหมายถึงการที่องค์การพยายามลดอำนาจของคนอื่นหรือองค์การอื่นที่มีเหนือตนเอง (Hillman et al., 2009) และสร้างให้คนอื่นพึ่งพาตนเองมากขึ้น (Gaffney et al., 2013; Malatesta & Smith, 2014)

ทฤษฎีสถาบัน

ในการดำเนินการขององค์การประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจ คือ อะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์การมีลักษณะคล้ายกัน ทั้งนี้ในส่วนของการคล้ายคลึงกันและประเด็นต่างๆ ของความเป็นสถาบันขององค์การนั้นสามารถอธิบายได้โดยผ่านกลไกที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของการลอกเลียนแบบของสถาบันอันเกิดขึ้นจาก 3 กลไก ซึ่งมีต้นกำเนิดเป็นของตนเอง ทั้งนี้กลไกทั้ง 3 คือ 1) Coercive isomorphism (การลอกเลียนแบบที่เกิดจากการบังคับ) ซึ่งเกิดจากอิทธิพลทางการเมืองและปัญหาจากเรื่องของกฎหมาย (หรือการทำให้ชอบด้วยกฎหมาย) หรือเกิดจากข้อเรียกร้องที่กลุ่ม Supplier สร้างขึ้น 2) Mimetic isomorphism (แรงผลักดันในการลอกเลียนแบบ) เนื่องจากความไม่แน่นอนทำให้เกิดการลอกเลียนแบบขึ้นซึ่งองค์การมักจะลอกเลียนแบบจากองค์การที่มีความชอบด้วยกฎหมายมากหรือองค์การที่ประสบความสำเร็จหรือการลอกเลียนแบบผ่านที่ปรึกษาหรือพนักงานต่างๆ ที่เคลื่อนย้ายระหว่างองค์การ และ 3) Normative isomorphism (กระบวนการลอกเลียนแบบจากธรรมเนียมปฏิบัติ) ซึ่งขึ้นอยู่กับหรือมีความสัมพันธ์กับความเป็นมืออาชีพ โดยแหล่งสำคัญในการลอกเลียนแบบ คือ 1) การศึกษาที่เป็นทางการและมีความชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งฐานความรู้ถูกสร้างโดยผู้เชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย และ 2) การเติบโตและการขยายตัวของเครือข่ายอาชีพที่มีความละเอียดซับซ้อนมากขึ้นและทำให้เกิดการแพร่กระจายของตัวแบบใหม่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้การลอกเลียนแบบเพื่อสร้างความคล้ายคลึงกันจะทำให้องค์การนั้นง่ายต่อการทำธุรกรรมกับองค์กรอื่นๆ การดึงดูดใจในการจ้างงาน การได้รับการยอมรับว่าชอบด้วยกฎหมายและการมีชื่อเสียง และเพื่อให้เหมาะสม (fit) กับการแบ่งประเภทของผู้บริหารในการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับการทำสัญญาทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้สิ่งหนึ่งที่เชื่อมั่นได้ในการลอกเลียนแบบ คือ แต่ละองค์การจะทำในสิ่งที่ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพมากกว่าที่จะทำให้เกิดการเบี่ยงเบนในกลุ่มองค์การด้วยกัน

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)

การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

การมีส่วนร่วมนับว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจซึ่งความสำเร็จในการสร้างการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์และชุมชน ทั้งนี้การมีส่วนร่วมประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ซึ่งมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการแจ้งให้ประชาชนทราบและนำผลสะท้อนไปใช้ในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งในการมีส่วนร่วมของประชาชนยังเป็นการช่วยให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในประเด็นที่มีผลกระทบกับชีวิตของประชาชน (Lorsuwanarat, 2017) ทั้งนี้ในการมีส่วนร่วมจากการรายงานของ International Association for Public Participation (2018) ได้มีการแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วยระดับของการแจ้งให้ทราบ (Inform) การปรึกษา (Consult) การทำให้มีความเกี่ยวข้อง (Involve) ความร่วมมือ (Collaborate) และการเสริมพลัง (Empower)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเริ่มต้นจากผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลในประเด็นต่างๆ ผ่านการสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้แทนศูนย์ฯ จากจังหวัดเชียงราย และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้แทนสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้ทราบข้อมูลเบื้องต้น จากนั้นนำข้อมูลสู่การพัฒนาหัวข้อคำถาม วัตถุประสงค์ กระบวนการและระเบียบวิธีการวิจัย สำหรับวิธีการศึกษาผู้วิจัยศึกษาจากการศึกษาจากเอกสาร (Desk Review) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 30 ราย ประกอบด้วย 1) ผู้แทนภาครัฐในระดับจังหวัดและท้องถิ่นในพื้นที่ที่ศูนย์ฯ ตั้งอยู่ และ 2) ตัวแทนของศูนย์ฯ ซึ่งประกอบด้วย ประธานและคณะกรรมการของศูนย์ฯ ส่วนเกณฑ์การคัดเลือกพื้นที่ ประกอบด้วย 1) เป็นจังหวัดที่มีลักษณะทางกายภาพและโครงสร้างทางประชากรที่คล้ายคลึงกัน และพิจารณาจากสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆ ประกอบ 2) มีการสนับสนุนขับเคลื่อนให้เกิดศูนย์ฯ สูงที่สุดของแต่ละภาค เป็นจังหวัดที่มีความสำคัญในระดับภาค และมีจำนวนผู้สูงอายุสูงติดอันดับ 1-5 ของประเทศ 3) มีจำนวนศูนย์ฯ สูงที่สุดในแต่ละภาค และ 4) สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ในช่วงการจำกัดพื้นที่ช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 หลังจากนั้นได้คัดเลือกศูนย์ฯ ที่ได้รับการประเมินในระดับดีเด่น และระดับอื่นๆ ตามประกาศของกรมกิจการผู้สูงอายุ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลในระหว่างและหลังจากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารสิ้นสุด 2) หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 และได้้นำเครื่องมือที่พัฒนามาจากการวิเคราะห์ไปสู่การสัมภาษณ์เชิงลึก ตลอดจนการสนทนากลุ่ม และ 3) เมื่อผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลครบถ้วนและมีความสมบูรณ์ที่สุด จึงได้นำข้อมูลมาจัดกลุ่ม จากนั้นจึงวิเคราะห์และตีความเพื่ออธิบายความหมายอย่างเป็นองค์รวม (Holistic) และนำผลไปสู่การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction) ซึ่งนำไปสู่การสร้างการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์ฯ

ผลการวิจัย

การบริหารจัดการและการดำเนินงานพบว่า ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนตามนโยบายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และนโยบายของนายกรัฐมนตรีปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่ต้องการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ขณะที่ที่ตั้งมีการนำอาคารเก่าของ อปท. เข้ามาปรับปรุงหรือขอรับงบประมาณสนับสนุน ทั้งนี้ทุกศูนย์ฯ ตั้งอยู่ในบริเวณที่ดินของ อปท. และมีการขอสนับสนุนงบการดำเนินงานจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งสนับสนุนงบสำหรับการก่อสร้าง จำนวน 1,000,000 บาท แต่ก็พบว่าบนนั้นไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ จึงทำให้ต้องอาศัยงบบางส่วนจาก อปท. ขณะที่ในส่วนของการขับเคลื่อนศูนย์ฯ พบว่า อปท. เป็นผู้สนับสนุนหลัก ทั้งในเชิงนโยบาย การศึกษาดูงาน หรือทรัพยากร

ในส่วนของการคณะกรรมการมาจากการเลือกโดยประธานที่ได้รับการเลือกจากการหยั่งเสียง นอกจากนี้กรรมการส่วนหนึ่งมาจากการแต่งตั้งโดยตำแหน่ง ทั้งนี้การเข้ามามีบทบาทในการดำเนินการหรือขับเคลื่อนนั้นไม่มีคำตอบแทน อาศัยความสมัครใจ ขณะที่ในการตั้งเป้าหมายของศูนย์ฯ ส่วนใหญ่เป็นการตั้งที่อิงไปพร้อมกับการกำหนดแผนของ อปท. ซึ่ง

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)

มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนหรือการได้มาซึ่งทรัพยากร ทั้งนี้ในประเด็นทรัพยากร พบว่า อปท. เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุน ขณะที่บางส่วนลดการพึ่งพิงโดยการหาช่องทางต่าง ๆ ในการได้มาซึ่งทรัพยากร เช่น การสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ยังมีการนำผลงานที่ได้รับไปจัดแสดงเพื่อสร้างการรับรู้และเป็นการประชาสัมพันธ์อันนำมาซึ่งการได้การสนับสนุนที่เพิ่มขึ้น ส่วนในประเด็นการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลมีการใช้วิธีที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ขณะที่ลักษณะการดำเนินงานพบว่า ทุกศูนย์ฯ มีการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและรับฟังเสียงจากทุกภาคส่วน

การเข้ามามีส่วนร่วม พบว่า หน่วยงานที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประกอบด้วย สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่เข้ามาทำหน้าที่เป็นวิทยากร งบประมาณ หรือข้อมูลข่าวสาร ขณะที่ อปท. ถือเป็นหน่วยงานหลักที่เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นน้ำยังปลายน้ำ ตั้งแต่การขับเคลื่อน การสนับสนุนเชิงทรัพยากร ส่วนภาคประชาชนไม่ได้จำกัดแค่เพียงกลุ่มผู้สูงอายุเท่านั้นแต่ประชากรในช่วงวัยต่าง ๆ ก็เข้ามามีบทบาทสำคัญในการร่วมทำกิจกรรมหรือการดำเนินงานของศูนย์ฯ ส่วนภาคเอกชนและภาคส่วนอื่นๆ ขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งหรือความสัมพันธ์ของแต่ละศูนย์ฯ และลักษณะหรือระดับของการมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกัน ซึ่งการสนับสนุนของกลุ่มต่างๆ มีทั้งงบประมาณ ทรัพยากร ซึ่งหน่วยงานที่เข้ามาสนับสนุน เช่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มหาวิทยาลัย และโรงพยาบาล เป็นต้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการและการดำเนินการ พบว่า ปัจจัยสำคัญ คือ อปท. ผู้นำ การยอมรับหรือการได้รับการยอมรับจากพื้นที่หรือหน่วยงานต่างๆ งบประมาณ ความชัดเจนของนโยบาย การได้รับการสนับสนุน การปฏิบัติงานจากสมาชิกของ อปท. และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การบริหารจัดการและการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ

ศูนย์ฯ ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามพันธกิจที่ต้องการให้มีการก่อตั้งศูนย์ฯ ตามนโยบายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบกับนโยบายของ อปท. มีการก่อสร้างอาคารที่ทำการใหม่โดยตั้งอยู่ในพื้นที่ของ อปท. อย่างไรก็ตามมีเพียงหนึ่งกรณีศึกษาที่ใช้อาคารที่ทำการเก่า ทั้งนี้ทุกพื้นที่มีการขอรับงบประมาณสนับสนุน แต่อย่างไรก็ตามงบประมาณที่สนับสนุนไม่เพียงพอทำให้ต้องนำบางส่วนอื่นเข้ามาสนับสนุนด้วย

ในด้านการขับเคลื่อน พบว่า อปท. เป็นหน่วยงานหลัก ซึ่งถือว่าเป็นหนึ่งในกระบวนการการสร้าง ความชอบธรรมที่นำมาซึ่งการยอมรับและการได้มาซึ่งทรัพยากร (Pfeffer & Salancik, 1978; Hillman et al., 2009) ทั้งนี้ยังทำให้เกิดการสร้างสภาพแวดล้อมของศูนย์ฯ ที่มีความสัมพันธ์กับรัฐ ช่วยในการได้รับหรือรองรับเชิงระเบียบปฏิบัติ (Hillman et al., 2009) นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างการสนับสนุนทางสังคมหรือการเมืองที่ทำให้ศูนย์ฯ มีความชอบธรรม (Verbruggen et al., 2011) อย่างไรก็ตามพบว่าศูนย์ฯ ที่มีผลการดำเนินงานที่ดีและได้รับคะแนนการประเมินสูงมีแนวคิดการดำเนินงานที่แตกต่างจากศูนย์ฯ อื่นๆ เช่น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hatch & Cunliffe (2013) ทั้งนี้ในการดำเนินการมีการศึกษาดูงาน การอบรมหาความรู้ เป็นเสมือนการลอกเลียนแบบซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสถาบันที่มองว่าองค์กรจะมีการลอกเลียนแบบจากองค์กรที่มีความชอบทางกฎหมายหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จ เป็นการลอกเลียนแบบในลักษณะของ mimetic isomorphism (DiMaggio & Powell, 1983) ด้านคณะกรรมการคัดเลือกจากประธานที่ผ่านการเลือกโดยการหยั่งเสียงจากผู้แทนหรือผู้สูงอายุ ซึ่งไม่รวมคณะกรรมการโดยตำแหน่ง ทั้งนี้การตั้งเป้าหมายพบว่า ทุกศูนย์ฯ ตั้งเป้าหมายเช่นเดียวกันแต่ความแตกต่างกันบ้าง เช่น ศูนย์ฯ ที่ประสบความสำเร็จตั้งเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีการตั้งที่อิงไปกับนโยบายหรือแผนปฏิบัติงานของ อปท. เพื่อให้เกิดการสนับสนุนเชิงงบประมาณและมีโครงการที่ชัดเจน ทำให้ได้รับงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)

ด้านทรัพยากร พบว่า แหล่งทรัพยากรที่สำคัญ คือ อปท. เป็นผู้ทำหน้าที่หลักในการสนับสนุนทรัพยากร รวมทั้งทำหน้าที่ในการติดต่อประสานงาน โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารของ อปท. ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hillman et al. (2009) และ Pugliese et al. (2014) ที่ว่า ผู้บริหารจะเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจ การให้แนวทาง ตลอดจนหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะให้เกิดการลดการพึ่งพาหรือเข้าถึงทรัพยากรที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้พบว่า ศูนย์ฯ ที่เข้าถึงทรัพยากรที่มากกว่าสามารถนำทรัพยากรเข้ามาใช้ในการขับเคลื่อนจนประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้พบว่า องค์การที่มีผลการดำเนินการได้ในระดับดีเด่นเป็นองค์การที่ไม่ได้อยู่ในฐานะที่รับการสนับสนุนเพียงอย่างเดียว แต่แสวงหาทรัพยากรโดยใช้วิธีการหรือกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งพบว่ามีความสอดคล้องกับงานของ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2557, 2558) ที่มองว่า องค์การไม่ต้องอยู่ในสถานะที่พึ่งพิงเพียงอย่างเดียว แต่สามารถที่จะจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้ โดยการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก นอกจากนี้ยังพบว่าองค์การที่มีความสัมพันธ์ในลักษณะเครือข่ายยังสามารถก้าวข้ามข้อจำกัดด้านทรัพยากรได้อีกด้วย (Malatesta & Smith, 2014)

ในประเด็นของการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร พบว่า ในแต่ละพื้นที่มีรูปแบบหรือวิธีการที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ไม่ว่าจะเป็นการจัดประชุม การประชุม การพูดคุย การส่งสารฝากผู้นำชุมชนหรือผู้นำชมรมผู้สูงอายุ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อติดต่อประสานงาน ขณะที่ลักษณะของการดำเนินงานพบว่า ทุกศูนย์ฯ มีรูปแบบการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีความยืดหยุ่นและรับฟังเสียงของประชาชน เป็นองค์การที่มีการพึ่งพาร่วมกันสูง ดังนั้นในส่วนนี้จึงสอดคล้องกับงานของ Malatesta & Smith (2011) ที่พบว่า องค์การที่มีระดับของการพึ่งพาร่วมกันสูงจะมีรูปแบบของการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น

การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการดำเนินการของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ

เกือบทั้งหมดของหน่วยงานที่เข้ามามีส่วนร่วมเป็นหน่วยงานภาครัฐ โดยมีเพียงศูนย์ฯ เดียวเท่านั้นที่มีภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมซึ่งเป็นศูนย์ฯ ที่ได้รับการประเมินผลในระดับดีเด่น ทั้งนี้พบว่า อปท. เป็นหน่วยงานที่เข้ามามีส่วนร่วมในทุกระดับ ซึ่งการมีส่วนร่วมขึ้นอยู่กับระดับของการเข้าไปเสริมพลังให้กับศูนย์ฯ ขณะที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดมีลักษณะการมีส่วนร่วมที่แตกต่างและหลากหลาย เช่น ในช่วงการก่อตั้งศูนย์ฯ ทำหน้าที่ในการมีส่วนร่วมสูงถึงการเสริมพลัง แต่เมื่อได้ดำเนินการไปแล้วอยู่แค่ในกระบวนการของการเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งเป็นไปเช่นเดียวกับภาคประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตามการเข้ามามีส่วนร่วมของภาคประชาชนที่เป็นศูนย์ฯ ดีเด่นพบว่า การเข้ามามีส่วนร่วมของภาคประชาชนโดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครที่เรียกตนเองว่ากลุ่มอาสาใจนั้นเป็นเข้ามามีส่วนร่วมจนถึงระดับที่เรียกได้ว่าเป็นการเสริมพลังให้กับศูนย์ฯ โดยเข้ามาทำงาน ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มีการร่วมคิดตัดสินใจ ขณะที่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นการมีส่วนร่วมเพียงระดับของของเข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการและการดำเนินการของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ คือ อปท. ที่เข้ามาทำหน้าที่ในการสนับสนุน ส่งเสริมและร่วมดำเนินการ ขณะที่การได้รับการยอมรับเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ทั้งนี้การยอมรับมีตั้งแต่การสร้างภาพลักษณ์ โดยมีการจัดตั้งที่เป็นทางการหรือมีคณะกรรมการโดยผ่านการเลือกและแต่งตั้ง ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีสถาบันที่มองว่าความสำเร็จขององค์การรวมถึงอำนาจทางการเมือง ความชอบธรรมขององค์การ (DiMaggio & Powell, 1983) และทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรที่มองว่าองค์การสามารถสร้างความชอบธรรมตามกฎหมาย รวมทั้งสามารถสร้างสภาพแวดล้อมของตนเองได้โดยการกำหนดหรือสร้างความสัมพันธ์กับภาครัฐ (Hillman et al., 2009) ตลอดจนการเข้ามามีบทบาทของผู้บริหารหรือผู้นำจะทำให้เกิดการลดการพึ่งพาและสร้างการเข้าถึงทรัพยากรที่เพิ่มขึ้น (Pugliese et al., 2014) ขณะที่งบประมาณและผู้นำเป็นอีกหนึ่งปัจจัย ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า การดำเนินการต่าง ๆ นอกจาก อปท. แล้วการที่ผู้นำของ อปท. ให้การสนับสนุนร่วมด้วยจะทำให้การขับเคลื่อนศูนย์ฯ สามารถดำเนินการต่อไปได้และมีโอกาสของความสำเร็จที่สูงกว่า นอกจากนี้ยังรวมถึงผู้นำของศูนย์ฯ ที่เป็นอีกหนึ่งส่วน ขณะที่ปัจจัยด้านนโยบายและสมาชิก อปท.

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)

พบว่า นโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่องส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะจะทำให้ศูนย์ฯ สามารถกำหนดทิศทางต่างๆ รวมทั้งดำเนินการได้ต่อเนื่อง ส่วนด้านสมาชิกของ อบท. เป็นหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ โดยการเข้ามาช่วยเหลือหรือสนับสนุนการดำเนินงานของสมาชิก อบท. ทำให้ศูนย์ฯ สามารถดำเนินการได้ง่ายและปิดช่องว่างในการดำเนินงานต่างๆ

ข้อเสนอการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ

จากการศึกษาสามารถสร้างข้อเสนอการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์ฯ โดยจำแนกเป็น 3 ส่วน คือ 1) การบริหารจัดการ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และ 3) ส่วนของการมีส่วนร่วม มีรายละเอียดดังนี้

1) การบริหารจัดการควรมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายทั้งในระยะสั้น กลาง และยาว ซึ่งเป็นการทำให้ศูนย์ฯ สามารถกำหนดทิศทางและปรับแผนการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ขณะที่การกำหนดทรัพยากรควรมีวิธีการที่หลากหลาย ไม่ควรพึ่งพาทรัพยากรจาก อบท. เพียงอย่างเดียว ควรมีการเสนอโครงการจากแหล่งทุนที่หลากหลาย มีการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่มีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ในการสร้างความสัมพันธ์กับแหล่งทุนอาจผ่านรูปแบบการพัฒนาเชิงเครือข่าย นอกจากนี้ควรนำความสำเร็จหรือกิจกรรมไปเผยแพร่หรือประกวดเพื่อการสร้างรายได้แล้ว รวมทั้งการรับรู้ให้แก่บุคคลภายนอกอีกด้วย

การสื่อสารควรใช้แบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอาจผ่านการส่งจดหมาย การพูดคุยหรือช่องทางอื่นๆ ที่ผู้รับสารสามารถเข้าถึงได้ ขณะที่การขับเคลื่อนควรทำให้ศูนย์ฯ เข้าถึงได้ง่าย สร้างให้เป็นศูนย์ฯ ที่มีชีวิตหรือเคลื่อนที่ได้ เพราะนอกจากจะทำให้น่าสนใจแล้ว ยังสามารถเข้าถึงการบริการต่างๆ ได้อย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ควรมีการดำเนินการที่ยืดหยุ่น รับฟังความคิดเห็นจากทุกส่วน ส่วนคณะกรรมการควรมาจากพื้นที่ที่ครอบคลุม ควรพิจารณาความสามารถและความพร้อมในลักษณะอาสาสมัครที่มีความเต็มใจเพื่อประโยชน์สาธารณะ เนื่องจากการเข้ามาทำงาน แม้ว่าจะมีตำแหน่งก็ตาม แต่ไม่ได้มีการจ่ายค่าตอบแทนการดำเนินการ ซึ่งหากคณะกรรมการยังติดอยู่ในประเด็นของผลประโยชน์ที่จะได้รับนั้นอาจทำให้ศูนย์ฯ ไม่สามารถขับเคลื่อนต่อไปได้

2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ คือ อบท. โดย อบท. ที่ให้ความสำคัญจะทำให้ศูนย์ฯ ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานที่ดีกว่า ควรสร้างการเข้ามามีส่วนร่วมของสมาชิกของ อบท. ในด้านต่างๆ เช่น การจัดทำเอกสาร การประสานงานกับหน่วยงานหรือแหล่งทุน ขณะที่ผู้นำไม่ได้จำกัดเพียงแต่ตัวของผู้นำของ อบท. เท่านั้นแต่ยังรวมถึงผู้นำของศูนย์ฯ ด้วย โดยต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน นอกจากนี้ควรเป็นผู้ที่ชุมชนรู้จักหรือยอมรับซึ่งอาจสร้างโดยผ่านการสร้างความชอบธรรมผ่านการจัดตั้งศูนย์ฯ ที่รับรองโดย อบท. หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีการรับรองอย่างชัดเจน อีกวิธีการหนึ่งก็คือ การนำผู้สูงอายุหรือตัวแทนที่เป็นที่รู้จักหรือยอมรับของพื้นที่เข้ามาร่วมดำเนินการ ในด้านของงบประมาณภาครัฐทั้งในส่วนกลางและท้องถิ่นต้องจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ ขณะที่ประเด็นด้านของนโยบายควรมีความชัดเจน ต่อเนื่องและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

3) การสร้างการมีส่วนร่วม เป็นสิ่งที่ส่งผลให้ศูนย์ฯ สามารถดำเนินการต่อไปได้ ไม่ว่าจะเป็นการเข้ามาร่วมดำเนินการ การสนับสนุนทรัพยากรหรืออื่นๆ ทั้งนี้การสร้างการมีส่วนร่วมนั้นยังสร้างการเข้าถึงโดยผ่านตัวแทนต่างๆ ที่เข้ามาร่วมกันดำเนินงาน ซึ่งในส่วนนี้ควรมีการสนับสนุนหรือสร้างการมีส่วนร่วมทั้งจากภาคส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการเข้ามาร่วมกันดำเนินการในกิจกรรมหรือการขับเคลื่อนศูนย์ฯ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเชิงลึกในประเด็นของการดำเนินงานหรือการบริหารจัดการของศูนย์ฯ ที่ดำเนินการร่วมกับกลุ่มหรือช่วงวัยต่างๆ ซึ่งเข้ามาใช้บริการหรือเข้ามาร่วมดำเนินการกับศูนย์ฯ และควรมีการศึกษาในประเด็นของความพร้อมหรือความสามารถของศูนย์ฯ ที่นำไปสู่การดำเนินงานหรือการบริหารจัดการตนเอง

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง. (2566). สถิติประชากรรายจังหวัด. สืบค้นจาก <https://stat.bora.dopa.go.th/StatMIS/#/ReportStat/3>.

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2557). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: แชนโพรพรินติ้ง.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2558). *ทฤษฎีองค์การ: มุมมองต่างกระบวนทัศน์*. กรุงเทพฯ: แชนโพรพรินติ้ง.

Bergmann, A., Stechemesser, K., & Guenther, E. (2016). Natural Resource Dependence Theory: Impacts of Extreme Weather Events on Organizations. *Journal of Business Research*, 69(4), 1361-1366.

DiMaggio, P., & Powell, W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.

Dobbin, F., & Schoonhoven, C. (2010). An Organizational Sociology of Stanford's Organization Theory Renaissance. In *Stanford's Organization Theory Renaissance, 1970-2000* (pp. 17-41). Warrington: Emerald Group Publishing Limited.

Dress, J., & Heugens, P. (2013). Synthesizing and Extending Resource Dependence Theory: A Meta-Analysis. *Journal of Management*, 39(6), 1666-1698.

Gaffney, N., Kedia, B., & Clampit, J. (2013). A Resource Dependence Perspective of EMNE FDI Strategy. *International Business Review*, 22(6), 1092-1100.

Gortner, H. (1981). *Administration in the Public Sector*. 2nd ed. New Jersey: John Wiley & Sons.

Hatch, M., & Cunliffe, L. (2013). *Organizational Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspective*. 3rd ed. Hampshire: Ashford Colour Press.

Hillman, A., Withers, M., & Collins, B. (2009). Resource Dependence Theory: A Review. *Journal of Management*, 35(6), 1404-1427.

International Association for Public Participation. (2018). *IAP2 Spectrum of Public Participation*. Retrieved from www.iap2.org/resource/resmgr/pillars/Spectrum_8.5x11_Print.pdf.

Lee, H., & Hashimoto, S. (2018). Governing Care Provision: A Comparative Perspective on Japan and Korea. *Development and Society*, 47(1), 39-61.

Lorsuwannarat, T. (2017). Public Participation in Budgeting: The New Path of Budget Reform in Thailand. *International Journal of Public Administration*, 40(5), 385-400.

Malatesta, D., & Smith, C. (2011). Resource Dependence, Alternative Supply Sources, and the Design of Formal Contracts. *Public Administration Review*, 71(4), 608-617.

Malatesta, D., & Smith, C. (2014). Lessons from Resource Dependence Theory for Contemporary Public and Nonprofit Management. *Public Administration Review*, 74(1), 14-25.

Pfeffer, J., & Salancik, G. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper & Row.

Pugliese, A., Minichilli, A., & Zattoni, A. (2014). Integrating Agency and Resource Dependence Theory: Firm Profitability, Industry Regulation, and Board Task Performance. *Journal of Business Research*, 67(6), 1189-1200.

United Nations. (2017). *World Population Ageing Report*. New York: United Nations.

Verbruggen, S., Christiaens, J., & Milis, K. (2011). Can Resource Dependence and Coercive Isomorphism Explain Nonprofit Organizations' Compliance with Reporting Standards?. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(1), 5-32.

Williamson, O. (1990). *Organization Theory: From Chester Barnard to the Present and Beyond*. New York: Oxford University.

World Bank Group. (2021). *Caring for Thailand's aging population*. Washington, D.C.: World Bank Group.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).