

รูปแบบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่รอยแก่นสารสู่สังคมสูงวัย
THE POTENTIAL MODEL OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS (SAO)
FOR THE AGING SOCIETY IN ROIKEANSARN AREA

ยูวเรศ หลุดพา¹ และ มนตรี โสคติยานุรักษ์
Yuwares Ludpa and Montree Sokatiyanuruk
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
Email : yuwares.l@kkumail.com¹

Received 12 April 2022; Revised 20 June 2022; Accepted 11 February 2023



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การ สมรรถนะ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลและผลสัมฤทธิ์ เพื่อนำไปสู่การศึกษาศักยภาพองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในด้านการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ และเป็นกรอบการวิจัยในการศึกษา โดยมีพื้นที่วิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่นและ มหาสารคาม โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหาร ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดตำบล ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม และบุคลากร ได้แก่ พัฒนาการ และเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่รอยแก่นสาร จำนวน 15 องค์การ โดยคัดเลือกจากองค์การที่เคยได้รับรางวัลด้านการบริหารองค์การและองค์การที่มีคะแนนการประเมินองค์การในระดับดีขึ้นไป ใช้วิธีคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และนำสู่การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสู่สังคมสูงวัยประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การ ได้แก่ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหาร ทรัพยากร การเรียนรู้ขององค์การ และการสื่อสารถ่ายทอดการทำงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล และ ปัจจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ภาวะผู้ตาม ทักษะการทำงาน และองค์ความรู้ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลและผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนั้น จากผลการศึกษายังพบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลและผลสัมฤทธิ์ขององค์การให้มีความแข็งแกร่งมากขึ้นคือ ปัจจัยด้านความร่วมมือที่เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการด้านผู้สูงอายุได้ดียิ่งขึ้นโดยเฉพาะด้านการลดข้อจำกัดของทรัพยากรด้านต่างๆในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินการด้านผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: ศักยภาพองค์การ, สมรรถนะ, ความร่วมมือ, การบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ,

Abstract

This was a qualitative study that employed theoretical concepts about organizational management, competence, effectiveness, and achievement. A study, as well as a research framework, were conducted on the potential of local administrative organizations in the care of the elderly. The research area is the sub-district administrative organizations in the provinces of Roi Et, Khon Kaen, and Maha Sarakham, with administrators and personnel as the key information. The executives, specifically the president of the Sub-District Administrative Organization, the sub-district supervisor, the director of the Welfare and Social Affairs Division, and the personnel, specifically Pattanakon and the officers responsible for the management of the elderly, were the key information providers. 15 organizations were chosen from those that have received organizational management awards and those with higher organization assessment scores. The sample consisted of 15 organizations chosen as providers using the purposeful sampling method. An unstructured interview that covered organizational management, competence, effectiveness, and achievement topics served as the research instrument. Data were then analyzed using content analysis, and a descriptive description was written.

The results found that the potential model of the local subdistrict administrative organization for aging society management consists of factors related to organizational administration such as management structure, resources, and learning of the organization concept. Competency factors such as leadership, followership, attitude, work skills, and knowledge of the operation of the elderly in the Roi Kaen San Subdistrict Administrative Organization. In addition, including factors related to the effectiveness and achievement of the elderly in the sub-district administration organization. Moreover, the factor that is important in promoting the sub-district administrative organization's ability to do better for the elderly is the concept of collaboration. Especially, reducing the limitation of resources in various aspects of the operation of the elderly by the sub-district administrative organization by reducing restrictions on the provision of housing for the elderly and budget constraints, etc., leads to the success of the elderly operation.

Keywords: Organizational Potential, Competence, Collaboration, Elderly management,

บทนำ

จากข้อมูลประชากรศาสตร์ ในการคาดการณ์และการประมาณการณ์จำนวนประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2558-2573 ได้แสดงจำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2556 ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มสูงขึ้น จากข้อมูลการคาดการณ์และการประมาณประชากรของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2558-2573 จะเห็นว่าภาพรวมประเทศไทยอยู่ในสถานการณ์ “สังคมสูงวัย” (Aged society) และในอีก 10 ปี ข้างหน้า จะเริ่มเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Completed Aged Society) โดยดัชนีผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 87.77 ในปี 2558 และ คาดการณ์ว่าแนวโน้มในปี 2573 ดัชนีผู้สูงอายุเพิ่มเป็น ร้อยละ 149.38 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมายให้กับภาครัฐหรือหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมรับมือกับการเจ็บป่วยและโรคภัยไข้เจ็บของผู้สูงอายุ การจ่ายงบประมาณสำหรับสวัสดิการในการครองชีพของผู้สูงอายุ การแบกรับภาระของบุตรหลานซึ่งเป็นวัยทำงานที่มีต่อผู้สูงอายุ ในสัดส่วนที่ไม่สมดุล (New Internationalist, 2010. ; Kelly, 2010) การถูกทอดทิ้งและ ถูกละเลยจากบุตรหลาน การถูกกระทำรุนแรงทางจิตใจจากบุตรหลานหรือคนในครอบครัวโดย คำพูดและการไม่ให้เกียรติ (Thai Gerontology Research and Development Institute and the Office of the Health Promotion Fund, n.d) นอกจากนี้รูปแบบของครอบครัว ในสังคมไทยได้เปลี่ยนแปลงจากครอบครัวขยาย ซึ่งมีปู่ ย่า ตา ยาย บุตร หลานอยู่ร่วมกันไป เป็น ครอบครัวเดี่ยว ซึ่งประกอบด้วยสามี ภรรยา และบุตรเท่านั้น กล่าวคือมีสมาชิกในครอบครัวอยู่กัน ไม่เกินสองรุ่น ซึ่งไม่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุที่เคยมีบุตรหลานคอยดูแลหรือคอยดูแล บุตรหลานให้ ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าว ทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถแสดงบทบาทต่าง ๆ ได้ เกิดความรู้สึกว่าตนเองขาดคุณค่า ขาดความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้เกิด เป็นปัญหาต่อเนื่องกับกลุ่ม ผู้สูงอายุในสังคมไทย (Sakun Changmai, 2010)

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจของภาครัฐให้ประสบความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์ของประเทศ เศรษฐกิจชุมชน สังคม การศึกษา สุขภาพ และสาธารณสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านผู้สูงอายุที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นต้องดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จตามบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็ก สตรี ที่กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ ดูแลผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็ก สตรี ผู้ที่ไม่พร้อมหรือยังไม่สามารถจะปรับตัวได้ โดยการสงเคราะห์และจัดบริการสาธารณะที่จำเป็นอย่างทั่วถึง (Department of Local Administrative Promotion, 2009)

ถึงอย่างไรก็ตามการดำเนินการของภาครัฐมีลักษณะเป็นการกระจายอำนาจการบริหารสู่ระดับท้องถิ่น และองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการนำแผนและนโยบายสู่การปฏิบัติซึ่งถือได้ว่ามีความใกล้ชิดกับชุมชน และมีบทบาทสำคัญต่อชุมชนท้องถิ่นในการขับเคลื่อนภารกิจที่ถูกถ่ายโอนจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น ซึ่งเป็นการจัดการตนเองของชุมชนท้องถิ่นที่ชุมชนท้องถิ่นเองจะต้องมีแนวคิดโดยเฉพาะความเชื่อพื้นฐานในปรัชญาการพัฒนาชุมชนว่า มนุษย์มีความสามารถ และมีพลังอันซ่อนเร้น (Potential Ability) แฝงอยู่ทั้งพลังความคิด ทักษะ แรงงานที่มีความสามารถพัฒนาตนเองได้ตามขีดความสามารถทางคุณภาพและคุณธรรม หากโอกาสอำนวยและผู้ให้การสนับสนุน

ซึ่งการอยู่ในชุมชน สังคมมนุษย์ต้องการอยู่ด้วยความสุขกาย สบายใจและมีความเป็นธรรมโดยชุมชนมีความสมดุลในการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนควรเตรียมพร้อมรับสถานการณ์ดังกล่าวเพื่อให้ผู้สูงอายุใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลและภาครัฐเองสามารถจัดบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพในการให้บริการ โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนจึงควรมีการบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล นั่นคือองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความพร้อม มีทักษะและทัศนคติที่ดีพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงการเข้าสู่สังคมสูงวัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ถือได้ว่ามีผู้สูงอายุเป็นสมาชิกของชุมชนค่อนข้างมาก มีดัชนีผู้สูงอายุค่อนข้างสูง และมีประชากรจำนวนมากที่สุดในประเทศ รวมถึงมีการอพยพย้ายถิ่นฐานเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานค่อนข้างสูง ทำให้เกิดผลกระทบทางปัญหาสังคมตามในด้านต่างๆ โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัด ร้อยแก่นสาร ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด มหาสารคามและ ขอนแก่น ซึ่งมีดัชนีการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุค่อนข้างสูง ดังนี้ จังหวัดมหาสารคามมีดัชนีผู้สูงอายุร้อยละ 75.20 จังหวัดขอนแก่นร้อยละ 74.08 และจังหวัดร้อยเอ็ดร้อยละ 73.53 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) ซึ่งอาจจะมีปัญหาต่างๆ ของการเข้าสู่สังคมสูงวัย

ดังได้กล่าวข้างต้น ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดในการเข้าสู่สังคมสูงวัยของท้องถิ่นดังกล่าว ได้และการจัดสวัสดิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านผู้สูงอายุในปัจจุบัน อาจยังไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการรับมือการสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น และเพื่อยกระดับสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (Patchayapa Kongkhon and Thanattha Rojanaratrakul, 2021)

จากสภาพปัญหาข้างต้น ถ้าได้มีการเตรียมรับมือกับปัญหาเหล่านี้เสียแต่ล่วงหน้า หรือสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี รวมถึงการเตรียมความพร้อมและศักยภาพในการดำเนินการด้านผู้สูงอายุเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศ ย่อมทำให้ภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่มีบทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจด้านผู้สูงอายุไปได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นร้อยแก่นสารสู่สังคมสูงวัย เพื่อค้นหาปัจจัย สภาพ ปรากฏการณ์ และบริบทที่มีผลต่อศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นร้อยแก่นสารสู่สังคมสูงวัยและนำไปสู่การสร้างรูปแบบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นร้อยแก่นสารสู่สังคมสูงวัย และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับรูปแบบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นร้อยแก่นสารสู่การพัฒนาสังคมสูงวัยเพื่อนำไปสู่การเตรียมความพร้อมของผู้สูงอายุในพื้นที่ร้อยแก่นสาร ได้อย่างยั่งยืนต่อไป เพื่อเป็นการนาร่องของชุมชนในพื้นที่ร้อยแก่นสารสู่ชุมชนอื่นๆอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยบริบทที่มีผลต่อศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นร้อยแก่นสารสู่สังคมสูงวัยและนำไปสู่การสร้างรูปแบบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นร้อยแก่นสารสู่สังคมสูงวัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษารูปแบบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นร้อยแก่นสารสู่สังคมสูงวัย ประกอบด้วยการบริหารองค์การ ได้แก่ โครงสร้างการบริหาร ทรัพยากร การเรียนรู้ขององค์การ และการสื่อสารถ่ายทอดการทำงานด้านผู้สูงอายุ และสมรรถนะ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้ตาม ทักษะการทำงาน และองค์ความรู้ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ (Carew et al., 2009; Scott B. Parry, 2001) แนวคิดบรรยากาศในการทำงาน รวมถึงประสิทธิผลและผลสัมฤทธิ์ ซึ่ง แนวคิดด้านโครงสร้างการบริหาร ภายใต้ข้อเท็จจริงที่โครงสร้างประชากรของประเทศไทยกำลังเปลี่ยนแปลง มีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทุกภาคส่วนในสังคมพึงร่วมกันสร้างค่านิยม โครงสร้างทางสังคม และความพร้อมในการเป็นสังคมผู้สูงอายุ อย่างมีคุณภาพ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ 2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน หนึ่งในจำนวนนั้น คือ “การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส” (Department of Local Administrative Promotion, 2009) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลถือได้ว่าเป็นองค์การที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจด้านผู้สูงอายุจึงจำเป็นอย่างยิ่งในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลในการดำเนินการและรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติและระเบียบต่างๆในการบริหารจัดการผู้สูงอายุเพื่อสร้างประสิทธิผลและผลสัมฤทธิ์ในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านผู้สูงอายุต่อไป ส่วนความเพียงพอของทรัพยากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจด้านผู้สูงอายุขององค์การ

บริหารส่วนตำบล ได้แก่ ความเพียงพอของบุคลากร ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์และความเพียงพอของงบประมาณ (Peter and Joseph, 2006) รวมถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ภายในองค์กรที่บุคลากรในหน่วยงานต่างแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ จัดเก็บและถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง (Wasan Atitsub, 2012) อันนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป และแนวคิดด้านการสื่อสารในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ การสื่อสารในองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบกิจกรรมต่าง ๆ (Zaramba, 2003) ส่วนแนวคิดด้านสมรรถนะซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ภาวะผู้ตาม ทักษะคนดี ทักษะการทำงานและองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ ต่างส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งสมรรถนะของผู้นำและผู้ตามต่อความสำเร็จ ความพร้อมศักยภาพในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารและการขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบล สมรรถนะมีผลต่อการบริหารจัดการมีหลายรูปแบบโดยไม่มีรูปแบบตายตัว ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมักนำการบริหารสมรรถนะมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารองค์การ (Tadas Sudnickas and Aiste Krataviciute-Alisauskiene, 2011) และแนวคิดด้านบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ของบุคลากรในการทำงาน การเรียนรู้ ด้านบรรยากาศในการทำงานสามารถกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การฝึกปฏิบัติ (Tait & Blinco, 2014) ดังนั้นบรรยากาศในการทำงานและการเรียนรู้จึงสำคัญต่อความพร้อมและศักยภาพในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล มากกว่านั้นยังมีแนวคิดด้านประสิทธิผลและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายอันเป็นความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไปแล้วอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐานขององค์กรหรือความสามารถในการบริการขององค์กร ความพร้อม หรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงาน (Chindalak Wattanasin, 1987) และประสิทธิผลองค์กร หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survival) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วง (Schein, 2010)

ดังนั้น เพื่อนำไปสู่การเสนอรูปแบบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นร้อยแก่นสารสู่สังคมสูงวัย ผู้วิจัยจึงศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การประกอบด้วย การบริหารองค์การ ได้แก่ โครงสร้าง การบริหาร ทรัพยากร การเรียนรู้ขององค์การ และการสื่อสารถ่ายทอดการทำงานด้านผู้สูงอายุ และสมรรถนะ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้ตาม ทักษะคนดี ทักษะการทำงาน และองค์ความรู้ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ แนวคิดความร่วมมือ แนวคิดบรรยากาศในการทำงาน รวมถึงประสิทธิผลและผลสัมฤทธิ์ (Carew et al., 2009;)

ระเบียบวิธีวิจัย/วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพพื้นที่วิจัย คือ พื้นที่จังหวัด ร้อยเอ็ด ขอนแก่น และมหาสารคาม ประชากร คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัด ร้อยเอ็ด ขอนแก่น และมหาสารคาม จำนวน 392 องค์การ (Bureau of Forecast Statistics National Statistical Office, 2017) กลุ่มตัวอย่าง คือ 15 องค์การ ใช้วิธีการคัดเลือกแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น แบบเฉพาะเจาะจงตามวัตถุประสงค์การวิจัย (Purposive Sampling) โดยการสัมภาษณ์บุคลากรและผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัด ร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดมหาสารคาม จังหวัดละ 5 องค์การรวม 15 องค์การ โดยคัดเลือกจากองค์การที่เคยได้รับรางวัลด้านการบริหารองค์การและองค์การที่มีคะแนนการประเมินองค์การในระดับดีขึ้นไป โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหาร ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดตำบล ผู้อำนวยการสวัสดิการและสังคม และบุคลากร ได้แก่ พัฒนาการ และเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ ขององค์การ

บริหารส่วนตำบลในพื้นที่ร้อยแก่นสาร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ด้านศักยภาพองค์การ ประกอบด้วยส่วนของการบริหารองค์การ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การ ประกอบด้วยการบริหารองค์การ ได้แก่ โครงสร้างการบริหาร ทรัพยากร การเรียนรู้ขององค์การ และการสื่อสารถ่ายทอดการทำงานด้านผู้สูงอายุ และสมรรถนะ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้ตาม ทักษะคติ ทักษะการทำงาน และองค์ความรู้ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ (Carew et al., 2009; Scott B. Parry, 2001; Schein, 2010.) บรรยายการทำงาน ความร่วมมือ และประสิทธิผล โดยมีค่า ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Content Validity for Research Instrument: CVI) รวมทั้งปรับปรุงสำนวน ภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจน เข้าใจง่ายเหมาะสมและสมบูรณ์มากขึ้น โดยมีค่าเท่ากับ 0.87 และรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วย ใช้การวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

จากการศึกษารูปแบบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถื่นร้อยแก่นสารสู่สังคมสูงวัยตามวัตถุประสงค์การค้นหามีผลต่อศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถื่นร้อยแก่นสารสู่สังคมสูงวัย และนำไปสู่การสร้างรูปแบบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถื่นร้อยแก่นสารสู่สังคมสูงวัย สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ กลยุทธ์ แผนงานกลไกและกระบวนการในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วยปัจจัยโครงสร้างการบริหารในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ ความเพียงพอของทรัพยากรสำหรับการดำเนินการด้านผู้สูงอายุ การเรียนรู้ในองค์การและการถ่ายทอดองค์ความรู้สำหรับการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ การสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีแผนงานที่จัดทำเป็นแผนปฏิบัติงาน โครงการ ที่เชื่อมโยงจากพันธกิจและนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติโดยผ่านกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินงานภายใต้โรงเรียนผู้สูงอายุ โดยมีผลการศึกษาในการดำเนินการแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างการบริหาร พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติโดยใช้กลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุโดยการมอบหมายให้กองสวัสดิการสังคมเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ ซึ่งในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ร้อยแก่นสาร พบว่าส่วนใหญ่แบ่งโครงสร้างการบริหารด้านผู้สูงอายุให้สังกัดสำนักงานปลัด โดยมีปลัดตำบล เป็นผู้บริหารในการกำกับดูแลด้านผู้สูงอายุ และมีผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม พัฒนาการ ผู้ช่วยพัฒนาการ และเจ้าหน้าที่ ทำหน้าที่ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ โดยมีกลไกในการขับเคลื่อนการทำงานโดยกองสวัสดิการสังคม ร่วมกับกลุ่มอาสาสมัคร (ออส.) และชุมชน นอกจากนั้นยังมีกลไกในการเชื่อมโยงไปยังองค์การภาคีอื่นๆ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) พัฒนาชุมชนและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด(อบจ.) และอื่นๆ เพื่อร่วมมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 ด้านความเพียงพอของทรัพยากร เป็นการศึกษาในประเด็นความพอเพียงของทรัพยากร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า ความพอเพียงของทรัพยากร มักจะมีจำนวนบุคลากรในการรับผิดชอบเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุประมาณ 3-4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม พัฒนาการ ผู้ช่วยพัฒนา และเจ้าหน้าที่ ซึ่งถือได้ว่ามีจำนวนจำกัดเนื่องจาก กองสวัสดิการสังคมส่วนใหญ่มักมีหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลกลุ่มเปราะบาง และการดูแลด้านคุณภาพชีวิตของชุมชน จึงได้รับการมอบภารกิจให้ดำเนินงานด้านต่างๆ เข้ามาให้ดำเนินการมีทั้งแบบภาระหน้าที่หลักและภาระหน้าที่รองรวมถึงในลักษณะการ

มอบหมายงานเพิ่มเติม ดังนั้นหากเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรกับภาระงานจึงถือได้ว่ามีจำนวนบุคลากรงบประมาณยังคงจำกัด ส่วนทรัพยากรถือได้ว่ายังมีความเพียงพอเหมาะสมในการดำเนินการด้านผู้สูงอายุได้

1.3 บริบทด้านการเรียนรู้ในองค์กรและการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล การเรียนรู้และการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุเป็นลักษณะของการถ่ายทอดขั้นตอนการดำเนินงานและการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ แก่ผู้ที่มีหน้าที่ในการรับผิดชอบเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายขององค์การ จากผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้ผ่านการทำงานจริงโดยผู้ที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุจะเรียนรู้ร่วมกัน และช่วยกันถ่ายทอดองค์ความรู้ในสิ่งที่ตนเองเรียนรู้และเข้าใจสู่การเรียนรู้ร่วมกันในสายงานเพื่อช่วยกันดำเนินงานให้สำเร็จ และส่วนใหญ่ยังไม่ได้จัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานและขั้นตอนอย่างชัดเจน แต่มักเป็นการสอบถาม เรียนรู้

1.4 บริบทด้านระบบการสื่อสารของหน่วยงานในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ พบว่า แนวทางช่องทางและวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เพื่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆไปยังบุคลากรและผู้สูงอายุ ใช้ช่องทางการสื่อสารผ่านการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งแบบเอกสาร แบบประกาศในเวปไซต์ของหน่วยงาน การประชาสัมพันธ์ผ่าน ตัวแทน สอบต. ผ่าน อาสาสมัคร (อสม./อผส.) หรือประชาสัมพันธ์โดยการประกาศเสียงตามสายของหมู่บ้านโดยผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงการบอกกล่าวโดยบุคลากรในองค์การที่มีที่อยู่อาศัยในพื้นที่หรือหมู่บ้านเดียวกันกับผู้สูงอายุ แต่อย่างไรก็ตามองค์การบริหารส่วนตำบลยังคงไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนในการประชาสัมพันธ์ที่มั่นใจได้ว่าผู้สูงอายุทุกคนในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้รับข้อมูลข่าวสารทั่วถึง

2. ด้านสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ ภาวะผู้ตามในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ ทักษะของผู้นำและผู้ตามต่อการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ ความรู้ของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ ทักษะของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ สมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ จากการศึกษาพบว่า ด้านสมรรถนะของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่ร้อยแก่นสารพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะ มีองค์ความรู้ มีทัศนคติ มีภาวะผู้นำ และภาวะผู้ตาม เกี่ยวกับการดำเนินการด้านผู้สูงอายุตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถใช้ทักษะในการดำเนินงาน แก้ไขปัญหา และพัฒนางานจนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายการดำเนินการได้ ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ จากการศึกษา พบว่า ในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ ผู้บริหารต่างให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ รวมถึงการให้คำแนะนำ และส่งเสริมการพัฒนาทักษะบุคลากรในการดำเนินงาน รวมถึงให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการดำเนินการด้านผู้สูงอายุ นอกจากนี้ผู้บริหารยังรับรู้และเข้าใจการดำเนินการด้านผู้สูงอายุ รวมถึงสนับสนุนการนำแผนการดำเนินการด้านผู้สูงอายุสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

2.2 ภาวะผู้ตาม หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้ตามที่มีความรับผิดชอบในงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเป็นของตนเอง กล้าแสดงออก เต็มใจและสนับสนุนการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันขององค์การ ซึ่งในที่นี้หมายถึงเป้าหมายด้านการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ร้อยแก่นสาร จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสามารถดำเนินการด้านผู้สูงอายุได้และการแก้ไขปัญหาต่างๆในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุได้ด้วยตนเอง รวมถึงการรับรู้ เข้าใจขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการด้านผู้สูงอายุเป็นอย่างดี จึงสามารถดำเนินการด้านผู้สูงอายุได้ครบถ้วน

2.3. ด้านทัศนคติของผู้นำและผู้ตามต่อการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล จากการศึกษาศาสนาสามารถเสนอตามประเด็นผู้นำและผู้ตามได้ดังนี้

2.3.1 บริบทด้านทัศนคติของผู้นำต่อการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่ร้อยแก่นสาร จากผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ รับรู้และเข้าใจการดำเนินการด้านผู้สูงอายุ จนนำไปสู่การส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการดำเนินการด้านผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง

2.3.2 บริบทด้านทัศนคติของผู้ตามต่อการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่ร้อยแก่นสาร พบว่า ผู้ตามมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานด้านผู้สูงอายุ ทำงานด้วยความเข้าใจ ทำงานด้วยความตั้งใจและให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการดำเนินงานทั้งในด้านการส่งเสริม ด้านสังคม ด้านสุขภาพ และการส่งเสริมด้านรายได้ของผู้สูงอายุ

2.4 ด้านความรู้ของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่ร้อยแก่นสาร พบว่า ส่วนใหญ่มีองค์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการด้านผู้สูงอายุตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง แต่เนื่องจากการดูแลผู้สูงอายุมีหลายมิติทั้งด้านสังคม ด้านสุขภาพ และด้านการส่งเสริมรายได้ให้กับผู้สูงอายุ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการดูแลผู้สูงอายุ เช่น การดูแลด้านสุขภาพ จะได้รับความร่วมมือกับรพ.สต. ส่วนการพัฒนาทักษะอาชีพอันนำไปสู่การสร้างรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุจะได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและกองทุนสวัสดิการชุมชน

2.5 ด้านทักษะของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่ร้อยแก่นสาร พบว่าทักษะบุคลากรในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ คือ ความรู้ และความสามารถของบุคคลในการดำเนินงานและทำกิจกรรมด้านต่างๆที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ ซึ่งจากผลการศึกษาบริบทด้านทักษะของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่ร้อยแก่นสารพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะเกี่ยวกับการดำเนินการด้านผู้สูงอายุตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถใช้ทักษะในการดำเนินงานแก้ไขปัญหา และพัฒนางานจนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายการดำเนินการได้

3. ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ ได้แก่ ลักษณะสำนักงาน พื้นที่ในการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน และความตึงเครียดในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของผู้บริหารและบุคลากร พบว่า เป็นการทำงานร่วมกันแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยเหมือนพี่น้องมีความเป็นทางกันน้อย และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองไม่ตึงเครียด จึงทำให้ส่วนใหญ่ทุ่มเทกับงานและบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่จึงถือได้ว่าเป็นการช่วยเหลือชุมชนของตนเอง

4. เครือข่ายความร่วมมือต่อการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่ร้อยแก่นสาร พบว่า บางส่วนมีการทำงานร่วมกับองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงมูลนิธิต่างๆที่มีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือกลุ่มผู้สูงอายุและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส โดยเป็นการร่วมมือช่วยเหลือผู้สูงอายุกับหน่วยงานภายนอก ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการประกอบอาชีพและรายได้แก่ผู้สูงอายุและผู้ยากไร้ เช่น ด้านที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่จะมีศูนย์พึ่งพิงผู้ยากไร้ที่คอยสนับสนุนการสร้างบ้าน จัดหาที่อยู่อาศัยผู้สูงอายุที่ไร้บ้าน รวมถึงการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้สูงอายุโดยความร่วมมือของ สำนักงานพัฒนาชุมชนและความมั่นคงของมนุษย์ ศูนย์การศึกษาคนออกรเรียน ซึ่งเป็นการลดข้อจำกัดของการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่ร้อยแก่นสาร

5. ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดบริการเพื่อส่งเสริมผู้สูงอายุ การจัดสวัสดิการสังคมและการบริการสาธารณะแก่

ผู้สูงอายุ จากผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการสำหรับผู้สูงอายุส่วนใหญ่มักขึ้นกับขนาดและพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดย องค์การขนาดเล็กและอยู่ในพื้นที่ชนบทมักจะเน้นด้านโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าด้านการพัฒนาคนเนื่องจากยังมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้แบ่งเป็นประเภทมาตรฐานด้านต่าง ๆ รวม 6 ด้านดังนี้ 1) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล 2) ด้านรายได้ 3) ด้านที่พักอาศัย 4) ด้านนันทนาการ 5) ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง และ 6) ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน ส่วนด้านความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุในพื้นที่ร้อยละ 80 พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการได้ทำหน้าที่และบทบาทในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ ทั้งการจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุ การช่วยเหลือเกื้อกูลด้านสุขภาพะ ด้านสังคมรวมทั้งความพึงพอใจต่อการสนับสนุนของผู้นำองค์การและการสนับสนุนของเครือข่ายในการนำไปสู่การลดข้อจำกัดด้านทรัพยากร จึงทำให้บุคลากร ต่างตั้งใจดำเนินงานและมีความยินดีในการช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุ และชุมชนเป็นอย่างดี

อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องรูปแบบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นร้อยละ 80 สูงส่งสังคมสูงวัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นร้อยละ 80 สูงส่งสังคมสูงวัยและนำไปสู่การสร้างรูปแบบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นร้อยละ 80 สูงส่งสังคมสูงวัย จากการศึกษา พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ร้อยละ 80 สูงส่งสังคมสูงวัยแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ ภาวะผู้ตามในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ ทักษะของผู้นำและผู้ตามต่อการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ ความรู้ของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ ทักษะของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ ส่งต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานองค์การด้านผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ André Grow • Andreas Flache (2011) ที่ค้นพบว่าความเชื่อมั่น ทักษะและกระบวนการทางสังคม นำไปสู่การบริหารจัดการขององค์การและการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ดังนั้น สมรรถนะของผู้นำและบุคลากรส่งผลต่อการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ ย่อมทำให้ทราบถึงความพร้อมและศักยภาพในการบริหารและพัฒนาองค์การในด้านผู้สูงอายุ เพื่อนำไปสู่ การสร้างรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสูงส่งสังคมสูงวัยของท้องถิ่นร้อยละ 80 สูงส่งสังคมสูงวัย เพื่อการแข่งขันและเผชิญความท้าทายใหม่ๆ ในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

2. ปัจจัยการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ กลยุทธ์ แผนงานกลไกและกระบวนการในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วยปัจจัยโครงสร้างองค์การในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ ความเพียงพอของทรัพยากรสำหรับการดำเนินการด้านผู้สูงอายุ การเรียนรู้ในองค์การและการถ่ายทอดองค์ความรู้สำหรับการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ การสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wimon Chatameena, Wachira Warasrai and Rungthip Jindapol (2008) เกี่ยวกับ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการและดำเนินโครงการของอบจ.แพร่และของ อบจ.พิษณุโลก ซึ่งพบว่า มี ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ มีการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กันภายในระหว่างบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีกลไกในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันที่เป็นระบบ และมีความคล่องตัว มีการแปลงวิสัยทัศน์ นโยบาย และยุทธศาสตร์ ขององค์การมาสู่การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง มีความเพียงพอของงบประมาณ รวมถึงงานวิจัยของ Thomas Schumachera and Martin Scherzinger ที่พบว่าระบบและกระบวนการภายในมีผลต่อศักยภาพขององค์การ (Schumacher & Scherzinger, 2016) ดังนั้น ทั้ง งบประมาณ การเรียนรู้ การสื่อสารถ่ายทอดงาน โครงสร้างการดำเนินงาน กลยุทธ์ แผนงานกลไกและ

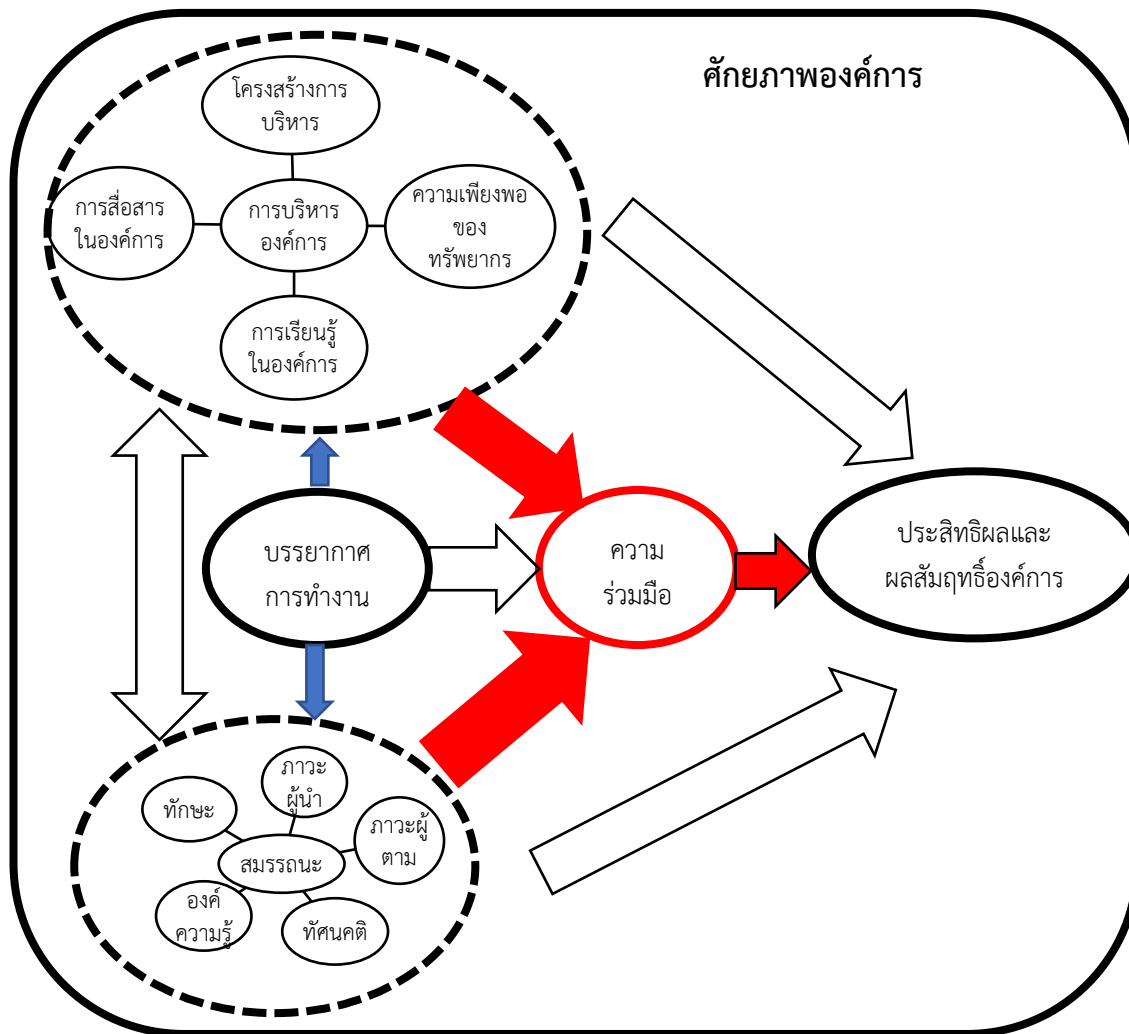
กระบวนการในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลต่างมีความสำคัญต่อความพร้อมในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุพบว่า ส่งผลต่อการเรียนรู้และกระตุ้นให้บุคลากรสามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น และมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pascal Paille, Chen, Oliver Borial and Jiafei Jin. (2014) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ผลของการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ ผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อศักยภาพของบุคลากรและองค์การ ดังนั้นบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงสำคัญต่อประสิทธิผลและศักยภาพในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. ปัจจัยด้านความร่วมมือส่งผ่านไปยังประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัจจัยด้านความร่วมมือสามารถลดข้อจำกัดด้าน ทรัพยากร ทั้งด้านงบประมาณและด้านจำนวนบุคลากรในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุได้ เนื่องจากได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งด้านข้อมูลข่าวสารและด้านทรัพยากรต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Joanne Protheroe, Tom Blakeman, Peter Bower, Carolyn Chew-Graham and Anne Kennedy (2010) ที่พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ขององค์การเกี่ยวข้องกับความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้น ความร่วมมือของผู้นำ บุคลากร และชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การ จึงมีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลอันนำไปสู่การสร้างศักยภาพขององค์การในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

สรุปองค์ความรู้

องค์ความรู้/นวัตกรรมจากการวิจัย จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ร้อยแก่นสาร โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ กลยุทธ์ แผนงานกลไกและกระบวนการในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วยปัจจัยโครงสร้างองค์การในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ ความเพียงพอของทรัพยากรสำหรับการดำเนินการด้านผู้สูงอายุ การเรียนรู้ในองค์การและการถ่ายทอดองค์ความรู้สำหรับการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ การสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ 2) ปัจจัยด้านสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุภาวะผู้ตามในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ ทักษะของผู้นำและผู้ตามต่อการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ ความรู้ของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ ทักษะของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ สมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ รวมถึง 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ และ 4) ปัจจัยด้านความร่วมมือ ดังนั้นในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุเพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ร้อยแก่นสารควรคำนึงปัจจัยต่างๆดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและนอกองค์การเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุการลดข้อจำกัดของทรัพยากรในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอันนำไปสู่การสร้างศักยภาพในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ร้อยแก่นสารต่อไป ซึ่งสามารถแสดงได้ดังแผนผังด้านล่าง



รูปที่ 1 แสดงรูปแบบศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นร้อยแก่นสารสู่สังคมสูงวัย

การถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์ การเสริมสร้างศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นร้อยแก่นสารสู่สังคมสูงวัยควรพิจารณาการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกเพื่อลดข้อจำกัดด้านทรัพยากรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและศักยภาพในการดำเนินการด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ร้อยแก่นสารต่อไป

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ รูปแบบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นร้อยแก่นสารสู่สังคมสูงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความร่วมมือ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ การเสริมสร้างศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นร้อยแก่นสารสู่สังคมสูงวัยโดยการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเป็นการลดข้อจำกัดด้านทรัพยากรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินการด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ร้อยแก่นสาร โดยควรให้ความสำคัญกับ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ภาคประชาชนในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุเพื่อประสิทธิผลและการเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุขององค์การ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อเป็นการพิจารณาสภาพบริบทในมุมมองกว้างและสะท้อนในภาพรวมของการศึกษาควรเพิ่มการศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มพื้นที่อื่นๆ เพื่อเพิ่มการพิจารณาในมุมมองกว้างของการพัฒนาศักยภาพขององค์กรด้านการบริหารจัดการผู้สูงอายุ และนำสู่การปรับปรุงการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพต่อไป

References

- André Grow; Andreas Flache.(2011). How attitude certainty tempers the effects of faultlines in demographically diverse teams; *Computational and mathematical organization theor.* *Springer Science and Business Media.* 17(2), 196-224.
- Bureau of Forecast Statistics National Statistical Office (2017). *Population statistics*. Retrieved on April, 25 2021 from <http://www.nso.go.th>.
- Carew, P. and Guthrie, L. (2009) . *Creating a Motivating Work Environment*. Retrieved April 25, 2020 from <http://www.kenblanchard.Com>.
- Chindalak Wattanasin. (1987). *“Organizational Administration and Development”* . Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Department of Local Administrative Promotion. (2009). *Legal regulations*. Retrieved on April 12, 2018 from <http://www.dla.go.th/servlet/EbookServlet?ebookGroup=2>.
- Edgar H. Schein.(2010). *Organizational Culture and Leadership*. USA: Wiley, 2010
- Kelly, B. (2010). *Older and Wiser*. *U.S. News & World Report*. 147 (2), 4.
- New Internationalist. (2010). *Ageing – 7 myths*. New York: Holt Rinehart and Wiston.
- Peter, F. D. & Joseph, A. M. (2006). *The Effective Executive in Action*, New York: HarperCollins
- Phatchayapha Kongkhon and Thanattha Rojanatrakul.(2019). Welfare management of the elderly in Pa Daeng Subdistrict Municipality Chat Trakan District Phitsanulok Province. *Journal of MCU Buddhapanya Review*. 6(3), 112-121.
- Protheroe J, Blakeman T, Bower P, Chew-Graham C, Kennedy A. An intervention to promote patient participation and self-management in long term conditions: development and feasibility testing. *BMC Health Serv Res*. 14(10), 206.
- Sakun Changmai. (2010). “Stable life of the elderly in the age group of 60-69 years of Thai society”. *A collection of papers presenting research results at the National Conference on Aging and Aging: Happy Aging Society with Healthy Lifestyle and Environment*. February 9-12, 2010, organized by the Thai Red Cross Society in collaboration with Chulalongkorn University and the Faculty of Medicine. Chulalongkorn University.
- Scott B. Parry. (1998). *Evaluation the impact of Training Alexandria*. VA : American Society for training and Development.
- Tadas Sudnickas, Aistė Kratavičiūtė-Ališauskienė.(2011). Analysis of Applying Competency Models:Case of the Office of the Prime Minister of Lithuania *VIEŠOJI POLITIKA IR ADMINISTRAVIMAS PUBLIC POLICY AND ADMINISTRATION 2011, T.10(4)*, 522–533.

- Tait, A., & Blinco, K. (2014). Seeding a learning organisation. *The Australian Library Journal*, 63(2), 94-107.
- Thai Gerontology Research and Development Institute and the Office of the Health Promotion Foundation. (n.d.) *Report on the situation of the elderly in Thailand*. Retrieved on April 1, 2018 from <https://thaitgri.org/>.
- Thomas Schumacher & Martin Scherzinger (2016): Systemic in-house consulting: an answer to building change capacities in complex organizations, *Journal of Change Management*, Wasan Athitsub.(n.d.) “*The Learning Organization*”. Retrieved April 12, 2018, from <https://sites.google.com/site/winaik103263-611xngkhkr-haeng-kar-reiyn-ru-lo> .
- Wimon Chatameena, Wachira Warasrai and Rungthip Jindapol.(2008). *Factors of success in project management and implementation of Phrae Provincial PAO and Phitsanulok PAO Research Report No. RDG5040021.*, Fund Office research support
- Zaremba, A. J. (2003). *Organizational communication: Foundations for business & management*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Pascal Paillé & Yang Chen & Olivier Boiral & Jiafei Jin. (2014). "The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study," *Journal of Business Ethics, Springer*, 121(3), 451-466.

