

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้รับการคาดการณ์ในอนาคตว่า จะก้าวไปสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุแบบเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศญี่ปุ่น ด้วยวิวัฒนาการความก้าวหน้าทางการแพทย์ และความเจริญก้าวหน้าด้านอาหารและสุขภาพอนามัย การบริการสาธารณสุขช่วยให้คนไทยมีอายุเฉลี่ยสูงมากขึ้น ส่งผลให้มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามไปด้วย โดยที่ประเทศไทยมีความแตกต่างกับสังคมผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น คือ ด้านคุณภาพชีวิต ที่ผู้สูงอายุในปัจจุบันยังขาดคุณภาพชีวิตที่ดี การจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นสิ่งที่รัฐได้จัดให้เป็นรัฐสวัสดิการ จึงเกิดอุปสรรคหลายด้านไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ทั้งในส่วนของผู้รับนโยบาย และในส่วนของผู้รับบริการ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับขั้นตอนกฎหมาย จึงเกิดอุปสรรคทั้งในด้านของมิติของความพร้อมของบุคลากร ด้านเอกสาร ด้านการวางแผน ด้านการบริหารจัดการ การให้บริการของหน่วยงานราชการยังเข้าไปไม่ถึงพื้นที่ อีกทั้ง บางพื้นที่อยู่ห่างไกล บางพื้นถนนชำรุดทรุดโทรมทำให้ผู้สูงอายุเดินทางไม่สะดวก บางครอบครัวมีอาชีพรับจ้างมีรายได้ไม่พอเพียงกับการยังชีพ ทำให้เกิดปัญหาด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทาง นอกจากนี้ บางพื้นที่ยังพบอุปสรรคเกี่ยวกับโครงสร้าง ของการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ที่ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพ บางพื้นที่พบปัญหาและอุปสรรคที่เจ้าหน้าที่ขาดความซื่อสัตย์สุจริต มีการทุจริตคอร์รัปชันโดยการหักหัวคิวเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ซึ่งเปรียบเสมือนมะเร็งร้ายของสังคม จึงเป็นที่น่าสังเกตว่าการดำเนินการในด้าน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ เกิดอุปสรรคจากปัจจัยเหล่านี้บ้างหรือไม่ โดยเฉพาะด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

หากกล่าวถึงผู้สูงอายุจากรายงานขององค์การอนามัยโลกพบว่า โครงสร้างประชากรผู้สูงอายุทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สัดส่วนประชากรผู้สูงอายุได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๑๐.๕ เป็นร้อยละ ๑๒.๓ ในปี ค.ศ. ๑๙๙๕ และคาดว่าจะสูงขึ้นถึงร้อยละ ๑๗.๒ ในปี ค.ศ. ๒๐๒๕^๑

นอกจากนี้จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งได้เก็บข้อมูลสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุต่อประชากรรวมทั้งประเทศ พบว่าประเทศไทยกำลังก้าวเป็นสังคมผู้สูงอายุตั้งแต่

^๑WHO, World Health Report 2009, **บทความ : 50 facts : Global health situation and trends 1955-2025**, ออนไลน์. <http://www.หลักสูตร.com>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑ ก.พ. ๒๕๕๘.

ปี พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นต้นมา^๒ นอกจากนี้ ผลจากการคาดประมาณประชากรไทยระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๓ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๓ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่คาดว่าอีกประมาณ ๓๐ ปีข้างหน้าหรือภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๓ จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นประมาณ ๑๗.๗ ล้านคนหรือประมาณ ๑ ใน ๔ ของประชากรไทยทั้งประเทศ^๓

เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลข้างต้นกับอดีตที่ผ่านมาประกอบกับข้อมูลของผู้สูงอายุประเทศไทย จึงทำให้ประเทศไทยมีแนวโน้มของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ซึ่งเกิดจากการที่สาธารณสุขเจริญขึ้นประชาชนเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางสาธารณสุขและการบริการสาธารณสุขได้รวดเร็วมากขึ้น มีความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลด้านสาธารณสุขมากขึ้น การคมนาคมสะดวกแก่การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยรวดเร็วขึ้น จึงมีกลุ่มผู้สูงอายุจำนวนมากขึ้น ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ บังคับให้มีการบริการแก่กลุ่มผู้สูงอายุเหล่านี้ในรูปแบบที่สอดคล้องกับสภาพของกลุ่มอายุ เช่น กลุ่มผู้สูงอายุต้องได้รับการเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพ ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้มีบทบัญญัติที่กำหนดสิทธิเกี่ยวกับสิทธิการได้รับสวัสดิการของผู้สูงอายุ ซึ่งระบุว่า “บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ”

จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้ทราบได้ว่าประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งผู้สูงอายุจัดเป็นกลุ่มของผู้ที่มีพัฒนาการของชีวิตแบบเสื่อมถอย ปัญหาที่เป็นอุปสรรคใหญ่ของผู้สูงอายุ คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านร่างกายนั้น มีโอกาสที่จะเกิดการเจ็บป่วยไม่สบายได้ง่าย และเมื่อเจ็บป่วยแล้วก็จะใช้เวลาในการรักษา มากกว่าคนปกติ เพราะสภาพร่างกายของผู้สูงอายุไม่ได้สมบูรณ์แข็งแรงเหมือนในวัยหนุ่มสาว ความสามารถในการทำงานก็ลดลง ด้านจิตใจผู้สูงอายุต้องพบกับการสูญเสีย เช่น สูญเสียหน้าที่การงาน สูญเสียคนรัก เพื่อนญาติพี่น้องต้องตายจากกันไป โดยสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่ออารมณ์และจิตใจของผู้สูงอายุโดยตรง ทำให้รู้สึกว้าวน่าเบื่อหน่ายในสังคม ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำให้บุคคลมีการริเริ่ม และคงความพยายามที่จะดูแลตนเองไว้ และจากการที่ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน การเปลี่ยนแปลงภาวะสุขภาพซึ่งเป็นไปตามวัย จึงส่งผลกระทบต่อในด้านความสามารถดูแลตนเองและคุณภาพชีวิต ดังนั้นสวัสดิการสังคม (Social Welfare) จึงเป็นมาตรการที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุน ประกันตอบสนอง ทางด้านการสาธารณสุข เศรษฐกิจ สังคม ให้ผู้สูงอายุได้รับจากสวัสดิการสังคม ให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองยังมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี ยังเป็นบุคคลที่สำคัญของสังคมอยู่ ซึ่งประเทศไทยได้เริ่มมีสวัสดิการผู้สูงอายุที่ได้รับการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ หลักการระหว่างประเทศ ทั้งแผนระดับชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

^๒ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, สัดส่วนประชากรสูงอายุต่อประชากรรวม, ๒๕๕๑.

^๓ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย ๒๕๓๓-๒๕๗๓, ๒๕๕๒.

แห่งชาติ โดยเน้นไปที่ผู้สูงอายุซึ่งไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้หรือเดือนร้อน^๔

จากวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ที่ได้กำหนดไว้ว่า สร้างรายได้ ส่งเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส พัฒนา สาธารณูปโภคการคมนาคมสะดวก ส่งเสริมประชาธิปไตย และได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ว่าจะมีการส่งเสริมเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ส่งเสริมและสนับสนุนสาธารณสุขเพื่อคามมีอนามัยคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงเป็นที่น่าสังเกตว่า วิสัยทัศน์ขององค์การกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ นั้นเป็นอย่างไร โดยมุ่งวิเคราะห์ตามหลักของการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพ ซึ่งพิจารณาอิงตามหลักการบริหาร POCCC คือ ๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดองค์การ (Organizing) ๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) ๔. การประสานงาน (Coordinating) ๕. การควบคุม (Controlling) เพื่อให้การบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency)

แม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์จะมีความพร้อมในระดับหนึ่งในการดำเนินงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ซึ่งจัดเป็นสวัสดิการของรัฐอย่างหนึ่งแต่ในสภาพความเป็นจริง พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลยังคงมีปัญหาในการดำเนินงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ทั้งนี้เนื่องจากความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความตระหนักและการให้ความสำคัญด้านสวัสดิการผู้สูงอายุของแต่ละท้องถิ่น รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนบุคลากร ขั้นตอนดำเนินการ วิธีการดำเนินการ ความรู้ความเข้าใจของบุคลากร เป็นต้น แม้จะมีองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดสรรเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้กับผู้ขอขึ้นทะเบียนได้โดยไม่ต้องรอพึ่งงบประมาณจากรัฐแต่เพียงอย่างเดียว แต่การดำเนินงานส่วนใหญ่ยังคงให้ความสำคัญกับการบริหารเงินมากกว่าตัวผู้สูงอายุ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการทราบว่าในการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ (Elderly Cash Allowance) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง มีประสิทธิภาพหรือไม่ มีขั้นตอนในการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) การควบคุม (Controlling) เป็นอย่างไร กระบวนการในการบริหารจัดการ ลำดับ ขั้นตอน ทั้งทางด้านเอกสารหรือที่เกี่ยวข้องด้วยข้อกฎหมาย ที่ทำให้บริหารจัดการเกิดปัญหาหรืออุปสรรค มีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือขาดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพอย่างไรบ้าง โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป ทั้งในส่วนของประชาชนผู้สูงอายุทั่วไปและพระภิกษุสงฆ์ที่สูงอายุ ที่ต้องใช้

^๔ สุวิสา พายุศรี., “ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.๒๕๔๖”, วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต (นิติศาสตร์ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙). หน้า ๓-๔.

บริการงานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทองนั้น มีความคิดอย่างไรกับระบบการบริหารจัดการประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ จึงต้องการจะศึกษา เรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักการของการบริหารและรวมไปถึงศึกษาเปรียบเทียบตามตัวแปรด้านบุคคล ซึ่งประกอบด้วยอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การใช้บริการว่ามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงหรือแตกต่างกันอย่างไร เพราะข้อมูลที่ได้ดังกล่าวจะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูล เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ ซึ่งประโยชน์ต่อการศึกษากิจการการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพหรือผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้า สามารถค้นคว้าหาหลักทางวิชาการทางการบริหาร การจัดการ การสั่งการ การควบคุม การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและผู้สูงอายุต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้สูงอายุต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์
๒. เพื่อเปรียบเทียบศึกษาความคิดเห็นของผู้สูงอายุต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
๓. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของผู้สูงอายุเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

- ๑.๓.๑ ความคิดเห็น ของผู้สูงอายุต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร
- ๑.๓.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้สูงอายุต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
- ๑.๓.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ มีอะไรบ้าง

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี่ยงชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้โดยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของประชาชนรับบริการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปทั้งประชาชนผู้สูงอายุและพระภิกษุสงฆ์ โดยเนื้อหาได้สังเคราะห์จากทฤษฎีและหลักการทางด้านการบริหารของเฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol)^๕ โดยการนำเอาหลักทฤษฎีทางการบริหารจัดการ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. การวางแผน ๒. การจัดองค์การ ๓. การบังคับบัญชา ๔. การประสานงาน ๕. การควบคุม

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑. ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ในการรับบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์

๒. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง ประกอบด้วย ๑. การวางแผน ๒. การจัดองค์การ ๓. การบังคับบัญชา ๔. การประสานงาน ๕. การควบคุม

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่รับบริการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีจำนวน ๑,๒๗๑ คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ ท่าน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๑๑๐ ซึ่งมีเนื้อที่ ๑๔๔.๑๕ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๘๑,๒๕๐ ไร่

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๕๘ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๙ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้สูงอายุที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

^๕Fayol, Henri. *Industrial and General Administration*. New York : Mc-Grew Hill, 1930. pp. 17-18.

๑.๕.๒ ผู้สูงอายุที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันไป

๑.๕.๓ ผู้สูงอายุที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันไป

๑.๕.๔ ผู้สูงอายุที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันไป

๑.๕.๕ ผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ในการรับบริการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งทองต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันไป

๑.๖. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

๑.๖.๑ **ประสิทธิภาพ** หมายถึง การดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายตามแผนงานและ วัตถุประสงค์ของงาน โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด เวล่าน้อยที่สุด แต่ประชาชนได้รับความพึงพอใจ สูงสุด

๑.๖.๒ **การบริหารจัดการ** หมายถึง การดำเนินการโดยมีองค์ประกอบของการ วางแผนงาน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน การรายงาน และการ ควบคุมงบประมาณให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ องค์การ

๑.๖.๓ **การวางแผน** หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย ระบบ ระเบียบ วิธีการ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถทราบวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

๑.๖.๔ **การจัดองค์การ** หมายถึง การจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่สามารถระบุถึง ตำแหน่ง หน้าที่ แผนกหรือส่วนที่สังกัด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงส่วนที่ตนสังกัดและสายการบังคับ บัญชาของตนเอง

๑.๖.๕ **การออกคำสั่ง** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใน สังกัด ปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติภารกิจ เพื่อเป็นการบังคับบัญชาให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการตามนโยบาย หรือแผนงานขององค์การ

๑.๖.๖ **การประสานงาน** หมายถึง การเชื่อมคนและงานให้สามารถดำเนินไปได้อย่าง บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการดำเนินการ

๑.๖.๗ **การควบคุม** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาวางกรอบกำหนด ขอบเขต ระยะเวลา ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่มอบหมาย ให้สัมฤทธิ์ผลลุล่วงภายในขอบเขตและระยะเวลาที่กำหนด

๑.๖.๘ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หมายถึง เงินสวัสดิการที่จ่ายให้โดยผู้รับไม่ต้องส่งคืน เป็นการให้เปล่าเพื่อช่วยเหลือให้ผู้สูงอายุ ให้สามารถดำเนินชีวิตได้โดยเป็นปกติสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๑.๖.๙ ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ที่มีฐานะยากจน ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู ไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ ทั้งเพศชาย เพศหญิง และพระภิกษุสงฆ์ที่มีรายชื่ออยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์

๑.๖.๑๐ องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบความคิดเห็นของผู้สูงอายุ ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้สูงอายุต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของผู้สูงอายุเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๔ สามารถนำผลการวิจัยประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ไปปรับปรุงยุคใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารราชการส่วนตำบลและองค์การอื่น ๆ ในการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ จากแนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งการนำเสนอ เป็น ๗ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ ส่วนที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหาร ส่วนที่ ๓ แนวคิดเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ส่วนที่ ๔ หลักธรรมอิทธิบาท ๔ ส่วนที่ ๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย ส่วนที่ ๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ ส่วนที่ ๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

๒.๔ หลักธรรมอิทธิบาท ๔

๒.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑. ความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ จากการศึกษาเอกสาร และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องปรากฏว่ามีนักวิชาการได้ให้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ดังนี้

๒.๑ ความหมายของประสิทธิภาพ

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ มีนักวิชาการ ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ดังนี้

การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความจริงก็เป็นเรื่องที่มีชื่อแบบสมัยใหม่ถ้าจะจับ เข้ากับหลักธรรมะก็ยังไม่ชัดว่าคำว่า “ประสิทธิภาพ” นี้จะแปลว่าอะไรดี คำว่า “ประสิทธิภาพ” ก็หา ตัวศัพท์ในภาษาบาลีได้อยู่ แต่ก็ไม่ใช่เป็นคำแบบดั้งเดิมที่ใช้ คือเอารูปศัพท์มาประกอบกันคำว่า “สิทธิ” ก็แปลว่า “ความสำเร็จ” ถ้าเติม “ป” เข้าไปข้างหน้าก็เป็น “ปสิทธิ” แปลว่า ความสำเร็จทั่ว แล้วก็มีภาพ หรือภาวะเข้าไปภาวะ แห่งความสำเร็จทั่ว หรือภาวะที่ทำให้สำเร็จผลอย่างใดอะไรทำนอง นี้ แต่นี่ก็เป็นการพูดเชื่อมโยงไปทาง ภาษาบาลีนิดหน่อยเท่านั้นเอง ความเป็นจริงความหมายต่างๆ ไปก็ เข้าใจกันอยู่แล้วอย่างที่ได้กล่าวมาแล้ว ว่าเรื่องที่จะพูดต่อไปนี้ คือ เรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน จึงอยากจะโยงเรื่องประสิทธิภาพนี้ไปถึง พระพุทธเจ้า พูดถึงประสิทธิภาพการทำงานของพระพุทธเจ้า เพราะตอนนี้จะพูดถึงธรรมะของพระองค์ ที่ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานก็ต้องแสดงให้เห็นว่า

พระพุทธเจ้าท่านมีประสิทธิภาพในการทำงานมากชีวิตของพระองค์เป็นตัวอย่างของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพระองค์มีประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว คำสั่งสอนของพระองค์ที่ว่าจะช่วยให้มีมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จึงจะน่าเชื่อถือจริง เพราะฉะนั้นจะเริ่มต้นด้วยข้อความที่แสดงว่าพระพุทธเจ้าทรงมีประสิทธิภาพในการทำงานในแง่ที่เป็น ประวัติของพระองค์เองอย่างไรก่อน หรือว่าพระพุทธเจ้าตรัสไว้เกี่ยวกับผลสำเร็จแห่งงานของพระองค์อย่างไร^๖

ประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ๕ ประการ คือ

๑. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง หรือผู้ผลิตและผู้ใช้ประโยชน์ คำนึงค่าและมีความพึงพอใจ

๒. ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

๓. วิธีการ (Method) ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องและเหมาะสม

๔. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณของงาน รวมทั้ง จะต้องเป็นไปตามกำหนดและสถานการณ์ด้วย

๕. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด^๗

ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสามารถในการนำทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่มาดำเนินงานให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือการบริการที่ดีที่สุดมีคุณภาพและจำนวนมากที่สุด เพื่อไว้ให้บริการแก่ลูกค้า^๘ ประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) เป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากมุมมองของการทำงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ให้กับงานนั้น^๙

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องสำคัญที่สุดเพราะหลักประสิทธิภาพของการบริหารจะเกิดขึ้นถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญมากเท่าใด การบริหารจะบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น ประสิทธิภาพก็จะมากขึ้น^{๑๐} ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ผลปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

^๖ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

^๗ Peterson and Plowman, บทความ : Peterson and Plowman ประสิทธิภาพและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ, ออนไลน์. <http://www.หลักสูตร.com>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๙ เม.ย. ๒๕๕๘.

^๘ Drucker Peter F., บทความ : การจัดการยุคใหม่ของ Peter Drucker, [ออนไลน์]. <http://www.วิทยากร.net>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๕ พ.ค. ๒๕๕๘.

^๙ Ryan, T. A., and Smith, P. C., Principle of Industrial Psychology, (New York : The Ronald Press Company., 1954), p. 276.

^{๑๐} L. Gulick and J. Urwick, บทความ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (Efficiency Management), [ออนไลน์]. <http://www.หลักสูตร.com>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๒ พ.ค. ๒๕๕๘.

แก่มวลมนุษย์ และจะได้รับผลกำไรจากการที่ปฏิบัติงานในงานนั้นๆ ด้วย^{๑๑} ในการที่จะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ได้นั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก (Internal and External Needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่

๑. รายได้หรือค่าตอบแทน
๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
๔. ตำแหน่งหน้าที่
๕. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
๖. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
๗. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉะฉานมีสมรรถภาพและมีบันทึกเป็นหลักฐาน
๘. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
๙. งานสำเร็จทันเวลา
๑๐. ผลของงานได้มาตรฐาน
๑๑. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
๑๒. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน
๑๓. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี^{๑๒}

ประสิทธิภาพในการผลิตหรือผลิตภาพแรงงาน หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างจำนวนสินค้าหรือบริการที่ผลิตได้ (Output) กับจำนวนของทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการนั้นออก (Input) ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิภาพในการผลิต ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มหรือลดลงของประสิทธิภาพ การผลิต อาจแบ่งได้ ๓ หมวด คือ

๑. ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการทำงานของ เครื่องจักร หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ
๒. ปัจจัยด้านระบบการบริการ เช่น การใช้เทคนิคทางการบริหาร ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ การใช้ระบบทวิภาคีเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เป็นต้น
๓. ปัจจัยด้านแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะกิจการใดๆ อาจใช้เทคโนโลยี หรือ เครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุด มีการบริหารงานที่ดีเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุดในกิจการนั้นๆ แต่หากไม่มีแรงงานเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี และระบบที่วางไว้เป็นอย่างดีนั้นก็ย่อมไม่สามารถ

^{๑๑} Millett, John D., *Management in the Public Service : the Guest For Effective Performance*, (New York : McGraw-Hill, 1954), p. 23.

^{๑๒} Abraham Zaleanik and other, 1958, อ้างในวิศรุต มีแก้ว, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี”, *ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต* (พัฒนาสังคม), (คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓.

ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น แรงงานจึงเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด การปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของแรงงานนั้น เป็นสิ่งจำเป็นที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แต่ในปัจจุบันยังขาดข้อมูลที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในการดำเนินนโยบายทางด้านการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารแรงงาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการวางแผนพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งในภาครัฐและเอกชน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการผลิตและศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นเครื่องชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงภาวะการผลิตของแรงงานและผู้ประกอบการ อีกทั้งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ประกอบการปรับปรุงคุณภาพการผลิตของตน และของแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ช่วยให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับต่างประเทศซึ่งจะเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม^{๑๓}

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของ ต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน^{๑๔} ประสิทธิภาพของระบบราชการคล้ายคลึงกับการ บริหารงานธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานในระบบราชการและบวกกับความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตย ในอันที่จะให้การบริหารราชการได้ผลคุ้มค่ากับการที่ได้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานของ ประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน^{๑๕} การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำงานที่ต้องให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ ก็พิจารณาได้จากผลงาน^{๑๖} ความหมายของประสิทธิภาพนั้นยังหมายถึง คล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ^{๑๗}

เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพว่าเป็น กลวิธีจัดการที่มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารหรือ การจัดการ จึงมีอยู่ ๓ ส่วน คือ การบริหารตน คือ ตัวเราเอง การบริหารคน คือ คนที่เกี่ยวข้องและ การบริหารงานซึ่งเป็นจุดสำคัญ^{๑๘} องค์การที่มีประสิทธิภาพจะเป็นองค์การที่ใช้ทรัพยากรอย่างดีที่สุดเพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ด้วยเหตุนี้ทำให้ประสบความสำเร็จต่อผลสัมฤทธิ์ในวัตถุประสงค์และจุดประสงค์ และ

^{๑๓} กัญตยา เพิ่มผล, *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๖-๗.

^{๑๔} วิทยา ด้านธำรงกุล, *การบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : เอ็ดดเวย์ เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๓๔.

^{๑๕} ชูบ กาญจนประกร, *หลักรัฐประศาสนศาสตร์*, เอกสารประกอบการศึกษา ฉบับที่ ๕, รัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, (พระนคร : มงคลการพิมพ์, ๒๕๒๖), หน้า ๑๒๓.

^{๑๖} สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๙), หน้า ๑๒.

^{๑๗} ระเบียบ แก้วเจริญ และจิตยา สุวรรณชัย, *การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๑๐), หน้า ๕.

^{๑๘} นภดล เสงเจริญ, *เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ข้าราชการ, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓-๒๔.

ขณะเดียวกันก็สนองตอบต่อผู้มีส่วนได้เสียประกอบด้วย^{๑๙} แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหน ในขณะที่กำลังทำงาน ตามเป้าหมายขององค์การ ความมีประสิทธิภาพจึงหมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการ ทำงานสร้างสมทรัพยากรและความมั่งคั่งเก็บไว้ภายในไว้เพื่อขยายตัวต่อไปและเพื่อไว้สำหรับรองรับ สถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤติจากภายนอกได้ด้วย ด้วยเหตุนี้เอง ประสิทธิภาพขององค์การที่จะชี้ว่าองค์การมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด จึงอยู่ในเกณฑ์การวัดอีกตัวหนึ่งคือ “การอยู่รอด” (Survival) ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์การต้องสามารถปรับตัวต่อสภาวะการณ์และสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นและสามารถ สร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในพร้อมกันไปด้วยเสมอ การวัดความมีประสิทธิภาพโดยวัดการ อยู่รอดขององค์การ จึงเท่ากับเป็นการวัดความสำเร็จขององค์การในระยะยาว โดยมีเงื่อนไขแฝงเอาไว้ ว่าองค์การจะต้องมีประสิทธิภาพการทำงานของระบบปฏิบัติงานภายในเสมอและประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุ เป้าหมายต่างๆ ที่องค์การตั้งไว้ได้ โดยหลักการแล้วองค์การควรจะมีทั้ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน แต่ก็ปรากฏให้เห็นอยู่บ่อยครั้งว่าองค์การจำนวนมากที่สามารถทำได้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ องค์การบางแห่งอาจมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายได้ แต่กลับมีการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง (ก็คือทำงานไม่มีประสิทธิภาพ) ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบต่างๆ โดยมีกระบวนการขั้นตอน และศึกษาสภาพปัญหาในการทำงาน (การให้บริการ) กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา (การให้บริการ) ดำเนินการใส่กิจกรรมแทรกผลที่เกิดขึ้นเป็นผลงาน คือ มีการพัฒนาคุณภาพการทำงาน (การให้บริการ) ในด้านบุคลากร ด้านระบบงาน ด้านอาคารสถานที่ และด้านเทคโนโลยี^{๒๐}

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การมีความสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ค่าใช้จ่าย วิธีการ เวลา ในปริมาณที่น้อย แต่ได้ผลสำเร็จในปริมาณที่มากแต่มีคุณภาพที่สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ จนเมื่อพิจารณาจากผลลัพธ์แล้วสามารถระบุได้ว่าได้รับประโยชน์สูงสุดจากการใช้ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องน้อยที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพยังรวมไปถึงการมีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยตัวแปรหนึ่ง คือ คนที่ปฏิบัติงานจะต้องมีความเข้าใจระบบ เป็นคนคุณภาพที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีจิตสำนึก รู้จักการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งหากถ้าเป็นการบริการแล้วจะต้องหมายถึงเป็นบริการที่ผลิตได้มากหรือทำให้ประชาชนที่มาใช้บริการได้รับความพึงพอใจมากที่สุด และใช้ต้นทุนทางด้านทรัพยากรในองค์การอย่างคุ้มค่ามากที่สุด เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งประสิทธิภาพสามารถพิจารณาจากการเปรียบเทียบกับต้นทุนที่ใช้ไปกับผลงานที่ปรากฏออกมาอย่างมีคุณภาพ

^{๑๙} ชาญชัย อาจินสมอาจารย์, **วิธีปรับกลยุทธ์สร้างประสิทธิผลขององค์การ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ทอง, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒.

^{๒๐} รัชชัย สันติวงษ์, **ทฤษฎีการจูงใจ**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๒๙-๓๑.

ตารางที่ ๒.๑ สรุปความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลักเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๑).	๑. ภาวะแห่งความสำเร็จทั่ว ๒. ภาวะที่ทำให้สำเร็จผลอย่างดี
Peterson and Plowman, (ออนไลน์. http://www.หลักสูตร.com , ๒๕๕๘).	ประสิทธิภาพ มีปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง ๕ ประการ คือ คุณภาพของงาน (Quality), ปริมาณงาน (Quantity), วิธีการ (Method), เวลา (Time), ค่าใช้จ่าย (Costs)
Drucker Peter F., (ออนไลน์. http://www.วิทยากร.net , ๒๕๕๘).	การใช้ทรัพยากรให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือการบริการที่ ดีที่สุดมีคุณภาพ จำนวนมากที่สุด เพื่อบริการลูกค้า
Ryan, T. A., and Smith, P. C., (1954, p. 276).	๑. ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวก ๒. ใช้เวลาความพยายามน้อยแต่ได้ผลสำเร็จ
L. Gulick and J. Urwick, (ออนไลน์. http://www.หลักสูตร.com , ๒๕๕๘).	๑. ประสิทธิภาพการบริหารจะมีขึ้นถ้าผู้ทำงานมี ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ๒. การบริหารจัดการที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้มาก ประสิทธิภาพก็มากตามไปด้วย
Millet, John D., (1954, p. 23)	๑. ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจใน ๒. การบริการให้กับประชาชน ๓. ได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานดังกล่าว
(อ้างโน), วิศรุต มีแก้ว, (๒๕๔๒, หน้า ๑๓).	๑. การได้รับตอบสนองความต้องการภายนอก คือ รายได้ ตำแหน่ง ความปลอดภัย ๒. การได้รับตอบสนองความต้องการภายใน คือ ความเป็นมิตร ความจงรักภักดี การเข้ากลุ่ม
กันตยา เพิ่มผล, (๒๕๔๑, หน้า ๖-๗).	๑. สินค้าหรือบริการที่ผลิตได้มาก ๒. ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตสินค้าบริการน้อย ๓. มีการเปรียบเทียบของผลที่ได้กับปัจจัยที่ใช้ ๔. มีปัจจัยบ่งถึงประสิทธิภาพในการผลิต
วิทยา ด้านดำรงกุล, (๒๕๔๖, หน้า ๓๔).	๑. การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย ๒. ประสิทธิภาพวัดผลโดยต้นทุนเทียบกับผลลัพธ์
ชูป กาญจนประกร, (๒๕๒๖, หน้า ๑๒๓).	๑. ประสิทธิภาพราชการคล้ายกับบริหารธุรกิจ ๒. ระบบราชการมีเรื่องความพึงพอใจประชาชน
สมพงษ์ เกษมสิน, (๒๕๑๙, หน้า ๑๒).	๑. การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ๒. ต้องได้ประโยชน์สูงสุดซึ่งพิจารณาจากผลงาน
ระพี แก้วเจริญ / ทิตยาสุวรรณชัย, (๒๕๑๐).	การมีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลักเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
นภดล เองเจริญ, (๒๕๔๖, หน้า ๒๓-๒๔).	ประสิทธิภาพเป็นกลวิธีจัดการ ๓ ประการ คือ ๑. การบริหารตน คือ ตัวเราเอง ๒. การบริหารคน คือ คนที่เกี่ยวข้อง ๓. การบริหารงานซึ่งเป็นจุดสำคัญ
ชาญชัย อาจินสมาจาร, (๒๕๕๐, หน้า ๑๒).	๑. ใช้ทรัพยากรอย่างดีที่สุดเพื่อให้บรรลุผล ๒. ผลสำเร็จการปฏิบัติงานในระดับสูง ๓. สมฤทธิ์ผลในวัตถุประสงค์และจุดประสงค์
ธงชัย สันติวงษ์, ทฤษฎีการจูงใจ, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (๒๕๔๓, หน้า ๒๙-๓๑).	ประสิทธิภาพ หมายถึง ๑. การมีสมรรถนะสูง ๒. มีระบบการทำงาน ๓. สามารถปรับตัวต่อสภาวะการณ์และสิ่งใหม่ๆ ๔. สร้างสมทรัพยากรและความมั่งคั่งเก็บไว้

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ มีนักวิชาการให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ดังนี้

แนวคิดโดยการนำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจ และมีประสิทธิภาพได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงาน และไม่พอใจในการทำงาน พบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

๑. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
๒. การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานเสร็จ
๓. ลักษณะเนื้อหาของงานที่น่าสนใจ
๔. การได้รับความรับผิดชอบมากขึ้น
๕. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
๖. การที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารขององค์กร
๒. การควบคุมบังคับบัญชา
๓. สภาพการทำงาน
๔. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน
๕. ค่าตอบแทน
๖. สถานภาพ
๗. การกระทบกระทั่งอันต่อชีวิตส่วนตัว

๘. ความปลอดภัย^{๒๑}

ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การใช้สิ่งนำเข้าที่น้อยที่สุด เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ โดยทำสิ่งที่ถูกต้องตามกระบวนการ^{๒๒} ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ ๕ ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) วิธีการ (Method) ในการผลิต^{๒๓} ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของ ประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้ จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสิทธิภาพความผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย^{๒๔} ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีกฎเกณฑ์สำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คือ การประสานงานกัน ผู้บริหารต้องเน้นประสานงานและความปรองดองในกลุ่มมากกว่าการใช้กำลัง และการบังคับประชาชน โดยได้ให้หลักการจัดการหรือการบริหารงาน จำเป็นต้องมีการประสานงาน ๔ ประการ ดังนี้

๑. การประสานงานโดยการติดต่อโดยตรงกับตัวบุคคลที่รับผิดชอบงานนั้นๆ
๒. การประสานงานในระยะเริ่มแรกหรือในขั้นวางแผนกิจกรรมต่างๆ
๓. การประสานงานที่เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในกิจกรรมทุกอย่าง

ที่กระทำ

๔. การประสานงานที่กระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่อง^{๒๕}

ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลที่ได้รับเป็นตัวกำกับ การแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะของการเปรียบเทียบ ระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีค่ามากกว่าต้นทุนก็ยังคงแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้นประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงถึงการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ใช้การปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า

^{๒๑} Hertzberg, *Motivation Moral and Money*, (New York : Psychology Co., 1968), p. 24.

^{๒๒} Pamela S. Lewis., and Stephen H, Goodman., and Patrica M. Fandt. *Management. Challenges For Tomorrow 'S Leaders*, 4th ed. Thomson South Western. 2004.

^{๒๓} Elmore Peterson and E. Grosvenor Plawman, *บทความ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (Efficiency Management)*, [ออนไลน์]. <http://www.หลักสูตร.com>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๙ พ.ค. ๒๕๕๘.

^{๒๔} Katz & Kahh, *บทความ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (Efficiency Management)*, [ออนไลน์]. <http://www.หลักสูตร.com>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๙ พ.ค. ๒๕๕๘.

^{๒๕} Mary Parker Follette, *บทความ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (Efficiency Management)*, [ออนไลน์]. <http://www.หลักสูตร.com>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๗ พ.ค. ๒๕๕๘.

และเหมาะสม ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึง มีการใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิค วิธีการที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว^{๒๖}

ประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้ความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์การ งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์การก็คือ งานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากลไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดใหญ่ มีจุดประสงค์ใด จะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารหรือการจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์การของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด^{๒๗} การพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนั้น องค์การทุกประเภทจะต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ภารกิจที่จะต้องกระทำตาม วัตถุประสงค์ และการจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำตาม วัตถุประสงค์และการจัดระบบงาน เพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจ ได้ตามเป้าหมายขององค์การจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่ดี คือ คนหรือบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้ ดังนั้น การที่หน่วยงานหรือองค์การ จะกระทำภารกิจได้ดีมีประสิทธิภาพหน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงานบุคลากรจึงเป็นปัจจัยอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกประเภท^{๒๘}

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนอง ความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหาก ได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งได้ ๒ ประเภท คือ

๑. ความต้องการภายนอก ได้แก่

๑. รายได้หรือค่าตอบแทน
๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี
๔. ตำแหน่ง/หน้าที่

๒. ความต้องการภายใน ได้แก่

๑. ความต้องการได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ
๒. ความต้องการความรู้สึกระหว่างการจรรีกรักดี ความเป็นเพื่อน ความรัก
๓. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง^{๒๙}

^{๒๖} สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ธนธการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๖-๗.

^{๒๗} วีรัช สงวนวงศ์วาน, การบริหารครบวงจร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แมสพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๓๓), หน้า ๖๕.

^{๒๘} พนม วัฒนสุนทร, วัฒนธรรมค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน, (กรุงเทพมหานคร : อาทิตย : โปรดักส์กรุ๊ป, ๒๕๔๑), หน้า ๔.

^{๒๙} ชุมศักดิ์ ชุมนุช, ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ : กรณีศึกษาเขตการศึกษา ๑๐, ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๑.

ประสิทธิภาพมีความหมายรวมถึง ผลผลิตและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

๑. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

๒. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ^{๓๐}

ประสิทธิภาพในการผลิตหรือผลิตภาพแรงงาน หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างจำนวนสินค้าหรือบริการที่ผลิตได้ (Output) กับจำนวนของทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการนั้นออก (Input) ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิภาพในการผลิต ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มหรือลดลงของประสิทธิภาพ การผลิต อาจแบ่งได้ ๓ หมวด คือ

๑. ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการทำงานของเครื่องจักร หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ

๒. ปัจจัยด้านระบบการบริการ เช่น การใช้เทคนิคทางการบริหาร ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ การใช้ระบบทวิภาคีเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เป็นต้น

๓. ปัจจัยด้านแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะกิจการใดๆ อาจใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุด มีการบริหารงานที่ดีเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุดในกิจการนั้นๆ แต่หากไม่มีแรงงานเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี และระบบที่วางไว้เป็นอย่างดีนั้นก็ย่อมไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น แรงงานจึงเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด การปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของแรงงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แต่ในปัจจุบันยังขาดข้อมูลที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในการดำเนินนโยบาย ทางด้านการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารแรงงาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการวางแผนพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งในภาครัฐและเอกชน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการผลิตและศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นเครื่องชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงภาวะการผลิตของแรงงานและผู้ประกอบการ อีกทั้งเป็น ตัวกระตุ้นให้ผู้ประกอบการปรับปรุงคุณภาพการผลิตของตน และของแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ช่วยให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับต่างประเทศซึ่งจะเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม^{๓๑}

^{๓๐} ทิพาดี เมฆสวรรค์, การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน , ๒๕๓๘), หน้า ๒.

^{๓๑} กันตยา เพิ่มผล, การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๖-๗.

ประสิทธิภาพ มีปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร^{๓๒} แนวความคิดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีปัจจัย ๗ ประการ คือ

๑. กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งในองค์กรโอกาส และอุปสรรคภายนอก
๒. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน
๓. ระบบ (System) ระบบขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน
๔. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
๕. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
๖. ความสามารถ (Skill)
๗. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร^{๓๓}

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ เป็นการเพิ่มขึ้นของงานหรือผลสำเร็จที่ใช้ทรัพยากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การจัดการ ที่น้อยทั้งทางด้านมิติของเวลาและมิติของการบริหารจัดการ แต่สามารถได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้เพิ่มขึ้นหรือทันเวลาที่กำหนด โดยได้ผลลัพธ์ที่เป็นความพึงพอใจที่ชีวิตได้จากการใช้กระบวนการทางด้านการบริหารและการจัดการที่ประเมินออกมาแล้วมีคุณภาพเกิดความสะดวก ทันเวลา เป็นประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ตามมาตรฐานและมีความถูกต้องไม่ผิดพลาด ประสิทธิภาพในการผลิตมีผลผลิตภาพแรงงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการผลิตมีผลผลิตภาพแรงงานเป็นองค์ประกอบรวม จึงต้องมีปัจจัยที่สะท้อนถึงการเพิ่มขึ้นหรือลดลง คือ มีการเปรียบเทียบสินค้าหรือบริการที่ผลิตได้ (Output) จะต้องมากและใช้ปัจจัยการผลิตสินค้าหรือบริการ (Input) น้อย

ตารางที่ ๒.๒ สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลักเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
Hertzberg, Motivation Moral and Money, (1968, p. 24).	๑. ทักษะดีบุคคล ที่พอใจ/ไม่พอใจ ในการทำงาน ๒. สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
Pamela S. Lewis., and Stephen H, Goodman., and Patrica M. Fandt. (2004).	๑. มีการใช้สิ่งนำเข้าน้อยที่สุด ๒. มีการก่อให้เกิดผลลัพธ์ ๓. มีการทำสิ่งที่ถูกต้องตามกระบวนการ

^{๓๒} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ, ๒๕๓๕), หน้า ๑๔๓.

^{๓๓} สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลักเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
Elmore Peterson and E. Grosvenor Plawman, (ออนไลน์. http://www.หลักสูตร.com , ๒๕๕๘).	ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงต้นทุน, คุณภาพ, ปริมาณ, เวลา, วิธีการผลิต
Katz & Kahh, (ออนไลน์. http://www.หลักสูตร.com , ๒๕๕๘).	๑. ประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผล ๒. การวัดประสิทธิภาพจากเพียงปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตอาจคลาดเคลื่อนได้ ๓. การฝึกอบรมเป็นตัวในการสร้างประสิทธิภาพ
Mary Parker Follette, (ออนไลน์. http://www.หลักสูตร.com , ๒๕๕๘).	หลักกฎแจสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คือ การประสานงานกัน
สมใจ ลักษณะ, (๒๕๔๖, หน้า ๖-๗).	ประสิทธิภาพเป็นเรื่องการใช้ปัจจัย กระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลที่ได้รับเป็นตัวกำกับ
วิรัช สงวนวงศ์วาน, (๒๕๓๓, หน้า ๖๕).	๑. เป็นตัวชี้ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ๒. ผู้บริหารต้องรู้จักเลือกการบริหารที่เหมาะสม
พนม วัฒนสุนทร, (๒๕๔๑, หน้า ๔).	๑. มีบุคลากรคุณภาพในปริมาณเหมาะสมกับงาน ๒. องค์การทุกประเภทต้องมีงานและระบบงาน ๓. องค์การต้องมีเป้าหมายเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ๔. องค์การต้องมีคนที่มีความรู้ ความสามารถ
ชุมศักดิ์ ชุมนุม, (๒๕๔๑).	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี ๒ ประเภท คือ ๑. ความต้องการภายนอก ๒. ความต้องการภายใน
ทิพาดี เมฆสุวรรณ, (๒๕๓๘, หน้า ๒).	๑. ผลิตภาพและประสิทธิภาพ ๒. ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ
กันตยา เพิ่มผล, (๒๕๔๑, หน้า ๖-๗).	๑. มีการเปรียบเทียบจำนวนสินค้า/บริการที่ผลิต ๒. สินค้าหรือบริการที่ผลิตได้ (Output) มาก ๓. ปัจจัยการผลิตสินค้า/บริการ (Input) น้อย
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, (๒๕๓๕, หน้า ๑๔๓).	๑. ประสิทธิภาพมีปัจจัยเกี่ยวกับความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก ๒. ความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ๓. ได้รับผลตอบแทน
สมยศ นาวิการ, (๒๕๓๘, หน้า ๕).	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีปัจจัย ๗ ข้อ คือ กลยุทธ์ (Strategy), โครงสร้าง (Structure), ระบบ (System), แบบ (Styles), บุคลากร (Staff), ความสามารถ (Skill), ค่านิยม (Shared Values)

๒.๒. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความหมายและแนวคิดทฤษฎีของการบริหารจัดการ โดยได้ความหมายและแนวคิดทฤษฎี ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารจัดการ

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารปรากฏว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ดังนี้

การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้า ตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่ พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้น เมื่อมีพระสงฆ์ขึ้นเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์^{๓๔} การที่ผู้บริหารงานเป็นผู้บริหารที่ดี ซึ่งต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคง และสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ ลูกน้องทำตามความเข้าใจของแต่ละบุคคล และรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร^{๓๕}

การบริหารการจัดการ เป็นกระบวนการของการวางแผนจัดองค์การ การกระตุ้นการควบคุมให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ^{๓๖} การบริหารเป็นการวินิจฉัยสั่งงาน การควบคุม และการจัดการในเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรม^{๓๗} ซึ่งในบทความเรื่อง The Study of Public Administration มีแนวคิดที่ต้องการแยกการบริหารของรัฐออกมาจากการเมือง นักทฤษฎีการบริหารสมัยเดิม (The Classical Management Theory) ระบบราชการ (Bureaucracy)^{๓๘} การจัดการระบบราชการ (Bureaucratic Organization) หมายถึง มุมมอง ทิศนะ

^{๓๔} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

^{๓๕} พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี), การบริหารโครงการสุขภาพในสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินตริง เฮาส์, ๒๕๒๘), หน้า ๗.

^{๓๖} George R.Terry, บทความ : การบริหารจัดการ (Management), ออนไลน์. <http://www.วิทยาการ.net>. เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๘ มิ.ย. ๒๕๕๘.

^{๓๗} Good, อังใน ขวลิต พุทธวงศ์, การบริหารโครงการสุขภาพในสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินตริง เฮาส์, ๒๕๒๘), หน้า ๗.

^{๓๘} Woodrow wilson, บทความ : ทฤษฎีการบริหาร (Administrative principle), ออนไลน์. <http://www.วิทยาการ.net>. เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๑ มิ.ย. ๒๕๕๘.

ของการจัดการที่ให้ความสำคัญกับทุกอย่างในระบบองค์กร^{๓๙} ด้วยเหตุนี้ การเมืองไม่ควรเข้ามาแทรกแซงการบริหาร การศึกษาเรื่องการบริหารรัฐกิจควรจะเป็นการศึกษาในแบบวิทยาศาสตร์เป็นการศึกษาถึงความจริง ปลอดภัยจากค่านิยมของผู้ที่ศึกษา หน้าที่ของการบริหาร ก็คือ ประหยัดและประสิทธิภาพ^{๔๐}

การบริหารในสังคมไทย คือ การประสานงานผลประโยชน์ส่วนบุคคลในหน่วยงานนั้นๆ กับประโยชน์ของสถาบันเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานและยังผลให้การทำงานบรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้^{๔๑} การจัดการ หรือ การบริหาร คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กรนั้นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีทำงานร่วมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใดๆ กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไป ตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ ในธุรกิจหลากหลายประเภทและขนาดจึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ซึ่งขนาดของแผนกหรือหน่วยงานนั้น จะมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจเองรวมถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ด้วยว่าสำคัญยิ่งยวดมากน้อยเพียงใด การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติในธุรกิจที่ศึกษาวิธีการบริหาร แรงงานทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ^{๔๒}

การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน^{๔๓} หรือการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๔๔} ส่วนความหมายของการบริหารจัดการ เป็นภารกิจของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกขับเคลื่อน และตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดัน และกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง ๓ ประการ ให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพ

^{๓๙} Pamela S. Lewis., บทความ : การบริหารจัดการ (Management), ออนไลน์. <http://www.วิทยากร.net>. เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๑ มิ.ย. ๒๕๕๘.

^{๔๐} Leonard Leonard D. White, บทความ : ทฤษฎีการบริหาร (Administrative principle), ออนไลน์. <http://www.วิทยากร.net>. เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๑ มิ.ย. ๒๕๕๘.

^{๔๑} ชัยฤกษ์ วราวิทยา, การบริหารโรงเรียนเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๖), หน้า ๑.

^{๔๒} สมบัติ กุสมาวลี, บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปเพื่ออะไร ?, โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ประชาชาติธุรกิจ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๗ ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๓๖๔๕, หน้า ๖.

^{๔๓} ชูบ กาญจนประกร, การบริหารโรงเรียนเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๖), หน้า ๑.

^{๔๔} สมาน รังสียกฤษฎ์, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

จนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ โดยทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔ ประการนี้มีความสำคัญต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาก ไม่ว่าหน่วยงานใดที่จะประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี หากขาดเสียซึ่งการบริหาร ๔ M's ที่ดีในข้อหนึ่ง ข้อใดก็จะทำให้งานนั้นเกิดอุปสรรคและข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อกันและจะทำให้การทำงานนั้นไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นๆ และการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่จะมีกระบวนการบริหารหรือการจัดการที่ดี^{๔๕} ดังนั้น การบริหารจัดการจึงหมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การจากการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคลและทรัพยากร อื่นๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๖}

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยการประสานประโยชน์ในการใช้บุคลากรหรือบุคคลอื่นให้ดำเนินการจนบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกขับเคลื่อนและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดัน และกำกับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ต้องรู้จักการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากร โดยเฉพาะด้านบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด ต้องรู้จักการทำงานในรูปแบบของคณะบุคคลหรือตั้งแต่ ๒ คนให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน โดยงานนั้นหากตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานย่อมทำให้การทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารจัดการตามหลัก ๔ M's คือ คน เงิน วัสดุ และวิธีการบริหาร ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่จะมีการกำหนดกระบวนการบริหารหรือการจัดการที่ดี

ตารางที่ ๒.๓ สรุปความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลักเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), (๒๕๔๙, หน้า ๓).	การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people)
พระมหาวิฑูชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี), (๒๕๒๘, หน้า ๗).	การที่ผู้บริหารมีวิธีการบริหารงานและวิธีที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง เพื่อดูแลภาพรวมของคน/องค์การ
George R.Terry, (ออนไลน์. http:// www.วิทยาการ.net , ๒๕๕๘).	การบริหารการจัดการ เป็นกระบวนการวางแผน จัดองค์การ กระตุ้น การควบคุมให้บรรลุจุดหมาย
Good, อ้างใน ขวลิขิต พุทธรังษี, (๒๕๒๘, หน้า ๗).	๑. การวินิจฉัยสั่งงานและการควบคุม ๒. การจัดการในเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรม

^{๔๕} ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : บ้านพิทักษ์อักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๙๔-๑๙๕.

^{๔๖} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ไคมอน อิน บิสสิเนตเวิร์ล, ๒๕๔๕), หน้า ๑๘.

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลักเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
Woodrow wilson, (ออนไลน์. http://www.วิทยากร.net , ๒๕๕๘).	ต้องการแยกการบริหารของรัฐออกมาจากการเมือง
Pamela S. Lewis., (ออนไลน์. http://www.วิทยากร.net , ๒๕๕๘).	การจัดการระบบราชการ คือ มุมมอง ทักษะของการจัดการที่ให้ความสำคัญกับทุกอย่างในระบบองค์การ
Leonard Leonard D. White, (ออนไลน์. http://www.วิทยากร.net , ๒๕๕๘).	๑. การเมืองไม่ควรแทรกแซงการบริหาร ๒. บริหารรัฐกิจควรศึกษาในแบบวิทยาศาสตร์
ชัยฤกษ์ วราวิทยา, (๒๕๒๖, หน้า ๑).	๑. การประสานงานผลประโยชน์ส่วนบุคคล ๒. การประสานผลประโยชน์ของสถาบัน
สมบัติ กุสมาวลี, (๒๕๔๗, หน้า ๖).	๑. การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง ๒. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสำคัญมาก ๓. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีทั้งทฤษฎี/ปฏิบัติ
ชูบ กาญจนประกร, (๒๕๒๖, หน้า ๑).	๑. การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ๒. ร่วมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
สมาน รังสิโยภักดิ์, (๒๕๔๗, หน้า ๑).	๑. การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ๒. โดยอาศัย เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงาน
ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, (๒๕๔๒, หน้า ๑๙๔-๑๙๕).	๑. เป็นภารกิจของผู้บริหารโดยตรง ๒. เป็นกลไกขับเคลื่อนและตัวประสานที่สำคัญ
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, (๒๕๕๕, หน้า ๑๘).	๑. กระบวนการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ ๒. การทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคลและทรัพยากร ๓. มีกระบวนการและบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่ม

๒.๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการจากเอกสารและนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง มีแนวคิดและทฤษฎีดังนี้

การจัดการ หมายถึง กระบวนการ กิจกรรมหรือการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในอันที่จะเชื่อมั่นได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปในแนวทางที่จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้^{๔๗} การบริหารนั้นหมายถึง การทำงานภายในองค์การ ซึ่งเป็นระบบของการ

^{๔๗} Derak French and Heather Saward., บทความ : การบริหารจัดการ (Management),
ออนไลน์. <http://www.วิทยากร.net>. เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๙ ก.ค. ๒๕๕๘.

ร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตั้งแต่สองคนขึ้นไป^{๔๘} การบริหาร คือ งานของผู้หน้าที่ใช้ทรัพยากรบริหารทั้งปวงที่มีอยู่ในหน่วยงาน เพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดไว้บรรลุผล^{๔๙} สำคัญสำหรับการบริหารมีหลักการและรายละเอียดของหลักการบริหาร ดังนี้

๑. หน้าที่ทางการบริหาร (Management function) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา สั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

๒. ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้เทคนิคการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ

๓. หลักการบริหาร ที่เรียกว่า Fayol's 14 Principle Management (หลักการบริหารจัดการสากล ๑๔ ประการ ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อ คือ

๑. หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility)

๒. หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)

๓. หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)

๔. หลักการอ้างไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of chain)

๕. หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work, or specialization)

๖. หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)

๗. หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วน (Subordination of individual to general interest)

๘. หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)

๙. หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)

๑๐. หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)

๑๑. หลักของความเสมอภาค (Equity)

๑๒. หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างงาน (Stability of tenure)

๑๓. หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)

๑๔. หลักของความสามัคคี (Esprit de corps)^{๕๐}

การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ กล่าวว่า ปัญหาคนงานทำงานไม่เต็มศักยภาพนั้นสามารถจะแก้ไขได้ด้วย การออกแบบงานและการจัดสิ่งจูงใจเสียใหม่ เสนอหลักการบริหาร ๔ ประการคือ ๑. ให้ใช้วิธีการเชิงวิทยาศาสตร์กำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อทดแทนวิธีการที่คนงาน

^{๔๘} Barnard Chester I, *The Function of the Executive*, (Cambridge., Mass : Harvard University Press, 1964), p. 72.

^{๔๙} Warren B.Brown., *บทความ : การบริหารจัดการ (Management)*, ออนไลน์. <http://www.วิทยากร.net>. เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๔ พ.ค. ๒๕๕๘.

^{๕๐} Fayol Henri, *Industrial and General Administration*, (New York : McGraw Hill, 1930), pp. 17-18.

ทำกันมาแบบลองผิดลองถูก ๒. ให้มีการวางแผนเพื่อทดแทนการปล่อยให้คนงานเลือกวิธีการของเขาเอง ๓. ให้คัดเลือกคนงานที่มีความสามารถแล้วให้การฝึกอบรมและพัฒนาให้มีความทำงานร่วมกัน ๔. ใช้หลักการแบ่งงานกันระหว่างผู้บริหารและคนงานเพื่อให้แต่ละฝ่ายทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมที่สุด^{๕๑} ส่วนการบริหารจัดการ คือ ศิลปะไม่ใช่วิทยาศาสตร์ ที่อาศัยการบูรณาการของความรู้ทุกสิ่งทุกอย่างเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะการบริหารจัดการยุคใหม่ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดจะไม่ใช่แรงงานเงินทุนหรือที่ดินอีกต่อไปแต่จะเป็นเรื่องความรู้ จึงกำหนดหลักการบริหารจัดการแบบ POLC ดังนี้

๑. P = Planning คือ การวางแผน เป็นการกำหนดหน้าที่การทำงานที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งต้องครอบคลุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนที่ได้กำหนดไว้

๒. O = Organizing คือ การจัดองค์กร เป็นการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรรับผิดชอบในแผนหรือฝ่ายปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนดไว้ โดยเมื่อคนประสบความสำเร็จ แผนหรือฝ่ายก็จะประสบความสำเร็จ ซึ่งองค์การประสบความสำเร็จไปด้วย

๓. L = Leading คือ การนำ เป็นนำโดยการจูงใจ การชักนำ การกระตุ้น การโน้มน้าวและชี้ทิศทางให้มุ่งตรง และดำเนินไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยเน้นมนุษย์สัมพันธ์ทำให้เกิดระดับการเพิ่มผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าภาวะงานเพราะคนมักไม่ค่อยชอบภาวะงาน

๔. C = Controlling คือ การควบคุม เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องดำเนินการ ๑. เปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ ๒. รวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลดำเนินงาน ๓. ทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์หรือไม่^{๕๒}

การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)^{๕๓} การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้ เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจจะกล่าวได้ว่า “การบริหาร” นั้นมุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน

^{๕๑} Frederick W. Taylor, บทความ : Frederick W. Taylor การบริหารแบบวิทยาศาสตร์กับ One Best Way, ออนไลน์. <http://www.วิทยากร.net>. เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๗ มิ.ย. ๒๕๕๘.

^{๕๒} Drucker Peter F., บทความ : การจัดการยุคใหม่ของ Peter Drucker, [ออนไลน์]. <http://www.วิทยากร.net>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๗ ก.ค. ๒๕๕๘.

^{๕๓} วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕.

ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้^{๕๔} ซึ่งได้มีการระบุถึงลักษณะของงานบริหารจัดการที่ดีเอาไว้ ๓ ด้าน คือ

๑. ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

๒. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบ ทรัพยากรต่างๆ ในองค์การและการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน

๓. ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่างๆ เข้าด้วยกัน^{๕๕}

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ เป็นกระบวนการที่ใช้วางแผน การจัดองค์การ การจัดกำลังคน การบังคับบัญชา การสั่งการ การควบคุม จัดเป็นทั้งศาสตร์แห่งการบริหารและศิลปะแห่งการจัดการ เพื่องานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือช่วยในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ไหวพริบการศึกษาหาความรู้เทคนิคการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ เช่น การจัดระเบียบ การบริหารทรัพยากรต่างๆ ในองค์การและการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน จะต้องทำให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยอาศัยเป้าหมาย ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ วิธีการที่ดีที่สุด เป็นอุปกรณ์ในการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้หลักการบังคับบัญชาที่มีศิลปะในการที่จะให้บุคลากรในสายงานบังคับบัญชาดำเนินการตามภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ขององค์การ

ตารางที่ ๒.๔ สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลักเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
Derak French and Heather Saward, (ออนไลน์. http:// www.วิทยากร.net , ๒๕๕๘).	๑. การจัดการ คือ กระบวนการกิจกรรม ๒. กิจกรรมการปฏิบัติหน้าที่มีวัตถุประสงค์ ๓. กิจกรรมมีแนวทางบรรลุผลสำเร็จตามเป้า
Barnard Chester I, (1964, p. 72).	การบริหารมีองค์ประกอบที่เป็นบริบทอยู่ ๒ ประการ คือ ๑. การมีกระบวนการทำงาน ๒. การร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตั้งแต่สองคนขึ้นไป
Fayol Henri, (1930, pp. 17-18).	การบริหารมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในทางการบริหาร ๕ ประการ คือ ๑. การวางแผน (Planning)

^{๕๔} ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

^{๕๕} ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑-๒๒.

	๒. การจัดองค์การ (Organizing) ๓. การบังคับบัญชา สั่งการ (Commanding) ๔. การประสานงาน (Coordinating) ๕. การควบคุม (Controlling)
นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลักเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
Warren B.Brown., (ออนไลน์. http://www.วิทยากร.net , ๒๕๕๘).	หน้าที่ทางการบริหารมีหลักเพื่อการพิจารณาว่า สิ่งใดที่เป็นงานบริหาร ดังนี้ ๑. การบริหารเป็นงานของผู้บริหาร ๒. การบริหารทรัพยากรในหน่วยงานทั้งปวง ๓. การใช้ทรัพยากรเพื่อให้เป้าหมายให้บรรลุผล
Frederick W. Taylor, (ออนไลน์. http://www.วิทยากร.net , ๒๕๕๘).	การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ มีหลักในการ ดำเนินการ ดังนี้ ๑. กำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในการทำงาน ๒. ให้การฝึกอบรมพัฒนาคนงานให้ทำงานได้ ๓. ใช้หลักการแบ่งงานกันทำของคนในองค์กร ๔. มีการแบ่งงานผู้บริหารและงานคนงานให้ชัด
Drucker Peter F., (ออนไลน์. http://www.วิทยากร.net , ๒๕๕๘).	การบริหารจัดการ คือ ศิลปะไม่ใช่วิทยาศาสตร์ ที่ อาศัยการบูรณาการของความรู้ทุกสิ่งทุกอย่างเข้า ด้วยกัน
วิโรจน์ สารรัตนะ, (๒๕๔๒, หน้า ๑๕).	หน้าที่ทางการบริหารสำหรับผู้บริหารมี ๔ ประการ ดังนี้ ๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดองค์การ (Organizing) ๓. การนำ (Leading) ๔. การควบคุม (Controlling)
ทองหล่อ เดชไทย, (๒๕๓๕, หน้า ๕).	การบริหารจะต้องมีระบบระเบียบ ซึ่งต้อง ดำเนินการ คือ ๑. การจัดกรอย่างมีระเบียบแบบแผน ๒. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๓. การบริหารมุ่งเน้นการกำหนดนโยบาย ๔. การบริหารมุ่งเน้นการแผนงาน ๕. การจัดกรมุ่งเน้นการนำนโยบายไปดำเนินการ
ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๔๓, หน้า ๒๑-๒๒).	การบริหารเป็นกระบวนการที่เป็นขั้นตอนมี องค์ประกอบ คือ ๑. ภาระหน้าที่ของบุคคลที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ๒. การจัดระเบียบ ทรัพยากรต่างๆ ในองค์กร

	๓. ต้องทำให้งาน ต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
	๔. ต้องรู้จักการบริหารบุคคลต่างๆ เข้าด้วยกัน

๒.๓. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ปรากฏว่ามีนักวิชาการได้ให้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ดังนี้

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งประกอบด้วย ๒๔ มาตรา ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ ๑๒๐ ตอนที่ ๑๓๐ก วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๖ ได้นิยามความหมายของคำว่า “ผู้สูงอายุ” หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกินกว่า ๖๐ ปี บริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย^{๕๖} ซึ่งแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๖๔ มีวิสัยทัศน์ว่า “ผู้สูงอายุ เป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม และสมควรส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้ให้นานที่สุด แต่ในกรณีที่ตกอยู่ในสถานะจะต้องพึ่งพิงผู้อื่น ครอบครัว และชุมชนจะต้องเป็นด่านแรก ในการเกื้อกูลเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงอยู่ในชุมชนได้ อย่างมีคุณภาพที่สมเหตุสมผลให้นานที่สุด โดยมีสวัสดิการจากรัฐเป็นระบบเสริม เพื่อให้เกิดหลักประกันในวัยสูงอายุและความมั่นคงทางสังคม”^{๕๗} โดยเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุระบุอยู่ในระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วย “เบี้ยยังชีพ” กำหนดให้การสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งมีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ที่มีฐานะยากจน ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู ไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ ดังนี้

๑. สงเคราะห์เบี้ยยังชีพภาครัฐ เป็นการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุซึ่งเข้าลักษณะดังกล่าว และอาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่จัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน โดยกรรมการศูนย์ฯ และคณะกรรมการคัดเลือกผู้สูงอายุประจำจังหวัดเป็นผู้คัดเลือกโดยผู้สูงอายุ ซึ่งได้รับการคัดเลือกจะได้เบี้ยยังชีพเป็นรายเดือนๆ ละ ๓๐๐ บาทตลอดชีพ

๒. สงเคราะห์เบี้ยยังชีพภาคเอกชน เป็นการดำเนินการรณรงค์ ขอรับบริจาคเงินทุนจากภาคเอกชนเพื่อให้การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ ซึ่งเข้าลักษณะดังกล่าวในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และเขตเทศบาล โดยให้เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ เดือนละ ๓๐๐ บาท หรือ ๓,๖๐๐ บาทต่อปี^{๕๘}

^{๕๖} พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.๒๕๔๖, ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับกฤษฎีกา, เล่มที่ ๑๒๐, ตอนที่ ๑๓๐ก.

^{๕๗} ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, “สวัสดิการผู้สูงอายุ”, แนวคิดและวิธีการปฏิบัติ งานสังคมสงเคราะห์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : มิสเตอร์ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๔๙, หน้า ๕๖-๖๑

^{๕๘} เล่มเดียวกัน, หน้า ๕๖-๖๑.

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 1995) ให้ความหมายของผู้สูงอายุว่า หมายถึง ประชาชนผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป^{๕๙} ผู้สูงอายุ ยังหมายถึง ผู้ที่มีอายุวัดด้วยจำนวนปีตามปฏิทินของเวลาที่ได้มีชีวิตอยู่ ซึ่งมีเกณฑ์กำหนดของนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุ โดยพิจารณาความเป็นผู้สูงอายุไว้ ๔ ลักษณะ คือ พิจารณาจากอายุ การเปลี่ยนแปลงของร่างกาย จิตใจ และลักษณะบทบาททางสังคม^{๖๐} หรือผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลที่มีชีวิตในช่วงสุดท้ายของชีวิต ซึ่งเป็นวัยแห่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย จิตใจ และหน้าที่การงานทางสังคม ซึ่งแต่ละบุคคลจะเกิดความเสื่อมแตกต่างกัน^{๖๑} ซึ่งคำว่า ผู้สูงอายุ ยังมีความหมายถึงการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ในระยะสุดท้ายในช่วงอายุของมนุษย์ ความสูงอายุนี้เริ่มตั้งแต่เกิดมา และดำเนินต่อเนื่องไปจนสิ้นสุดอายุขัยของสิ่งมีชีวิตนั้น^{๖๒} รวมถึงผู้ที่อยู่ในช่วงการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระยะสุดท้ายของช่วงอายุมนุษย์ ความสูงอายุนี้จะเริ่มตั้งแต่เกิดมา และดำเนินต่อเนื่องไปจนสิ้นสุดอายุขัยการสิ่งมีชีวิตนั้น^{๖๓} การดูแลเอาใจใส่ต่อผู้สูงอายุของสังคมนั้นเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น เพราะในวัยผู้สูงอายุเป็นวัยที่ต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและการสูญเสียต่างๆ เช่น ความสมบูรณ์แข็งแรง ความสวยความงามของร่างกาย เพื่อน สถานภาพสมรส อาชีพและรายได้^{๖๔}

องค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้ปี พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นปีผู้สูงอายุสากล (International Year of Older Persons 1999) และได้ประกาศหลักการในการเคารพสิทธิผู้สูงอายุ และที่สำคัญในบทนำ (Preamble) ของหลักการดังกล่าว โดยได้กล่าวถึง การเคารพสิทธิของผู้สูงอายุในฐานะสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ในศักดิ์ศรีและในคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ โดยกำหนดเป็นปณิญาสากล่าวกับผู้สูงอายุมีศักดิ์ศรีและในคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ มีสิทธิตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. การมีอิสระภาพในการพึ่งตนเอง (Independence) คือ มีสิทธิที่จะได้รับอาหาร น้ำ ที่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม การได้รับการดูแลสุขภาพ ได้รับการสนับสนุนการช่วยเหลือจากครอบครัว สิทธิในการกำหนดการเกษียณของตนเอง

^{๕๙} World Health Organization, A Picture of health: A review and annotated of the health of young people in developing countries, (Geneva : WHO), 1995.

^{๖๐} นิศา ชูโต, คนชราไทย, สถาบันวิจัยสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๒๕.

^{๖๑} สุรกุล เจนอบรม, วิสัยทัศน์ผู้สูงอายุและการศึกษานอกระบบสำหรับผู้สูงอายุไทย, (กรุงเทพมหานคร : นิธิแอดเวอร์ไทซ์อิงก์), ๒๕๔๑.

^{๖๒} กรมประชาสงเคราะห์, รายงานประจำปี ๒๕๒๙, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สหมิตรออฟเซต), ๒๕๒๙.

^{๖๓} คณะกรรมการวิสามัญสวัสดิการผู้สูงอายุและการพัฒนาสังคมวุฒิสภา, ปัญหาผู้สูงอายุและแนวทางแก้ไข, สถาบันวิจัยสังคม, (กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการวิสามัญสวัสดิการผู้สูงอายุและการพัฒนาสังคมวุฒิสภา), ๒๕๓๔.

^{๖๔} Thorson, J.A., Aging in changing society, (California : Wadsworth, 1995), p. 55.

๒. การมีส่วนร่วม (Participation) คือ มีสิทธิในการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองและสิทธิคงอยู่ในสังคม กำหนดนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ของตนเอง รวมถึงแลกเปลี่ยนทัศนะกับคนรุ่นไม่

๓. การอุปการะเลี้ยงดู (Care) คือ มีสิทธิได้รับการอุปการะเลี้ยงดู ปกป้องคุ้มครองจากครอบครัว สังคม ชุมชน และการรักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วย

๔. การบรรลุความต้องการ (Self-fulfillment) คือ มีสิทธิในการแสวงหาโอกาสการพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีสิทธิเข้าถึงแหล่งการศึกษา วัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนาและนันทนาการสังคม

๕. ความมีศักดิ์ศรี (Dignity) คือ มีสิทธิดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีความมั่นคงปลอดภัยจากการถูกทารุณกรรมทั้งทางร่างกายและจิตใจ พึงได้รับการปฏิบัติโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางวัย เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ภูมิหลัง ศาสนา ความพิการ ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสถานภาพอื่นใด^{๖๕}

สำนักนายกรัฐมนตรี ได้มีประกาศมติเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ความว่า เบี้ยยังชีพเป็นเงินอุดหนุนสำหรับการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลที่ต้องการสร้างหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพ หรือไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตัวเองได้ โดยจัดสรรเป็นสวัสดิการเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ที่แสดงความจำนงโดยการขอขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับการสงเคราะห์ฯ รวมทั้งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ (กผส.) ได้จัดทำระเบียบคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อกำหนดวิธีการเบิกจ่ายสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในปัจจุบันรัฐบาลฯ ได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕) ให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ขอให้จังหวัดแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ^{๖๖} แนวคิดเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุมีแนวคิดมาจากบทบัญญัติ ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิผู้สูงอายุให้มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ และหลังจากที่ประเทศไทยได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ก็ได้บัญญัติรับรองสิทธิของผู้สูงอายุไว้ในมาตรา ๕๓ ว่า “บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพมีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ”^{๖๗} จะเห็นได้ว่า เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จัดเป็นรัฐสวัสดิการอย่างหนึ่ง ซึ่งสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุนั้นได้ถูกกำหนดไว้ใน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๕๓ ว่า บุคคลซึ่งมี

^{๖๕} สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, สิทธิของผู้สูงอายุตามหลักการขององค์การสหประชาชาติ, (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, ๒๕๕๒), หน้า ๑.

^{๖๖} สำนักนายกรัฐมนตรี, “การจ่ายเบี้ยยังชีพแบบขั้นบันได”, การสร้างหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพ, ๒๕๕๔.

^{๖๗} รศ.ดร.ภูมิ โชคเหมา และคณะ, “กฎหมายการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย”, รายงานการวิจัย, (ทุนอุดหนุนการวิจัย : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๕๒), หน้า ๓๕.

อายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ให้ผู้สูงอายุได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และสนับสนุนในด้านบริการทางการแพทย์ สาธารณสุข การศึกษา ที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม การศาสนา ข้อมูลข่าวสาร การประกอบอาชีพ การพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทางสังคม การเดินทาง อย่างปลอดภัย การช่วยเหลือด้านค่าโดยสาร การยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ การช่วยเหลือจากการถูกทารุณกรรม การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ และการสงเคราะห์จัดการศพตามประเพณี กล่าวได้ว่าตามกฎหมายนั้นผู้สูงอายุได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และสนับสนุนในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่

Encyclopedia Britannica ให้ความหมายว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึง การปฏิบัติจัดทำทั้งหลายไม่ว่าโดยส่วนราชการหรือเอกชน เป็นการปฏิบัติจัดทำเพื่อช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว กลุ่มชน และชุมชนให้มีมาตรฐานการครองชีพอันดี มีสุขภาพและ สังคมภาพที่น่าพอใจ โดยมุ่งให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้และช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมเดียวกันได้ต่อไป^{๖๘} สำหรับในประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในประเทศไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ทำให้กลุ่มผู้มีอายุระหว่าง ๓๐-๔๙ ปี, กลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี และกลุ่มอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เพิ่มจำนวนมากขึ้นในทุก ๆ ปี และจากการประมาณการประชากรในอนาคต สังคมไทยกำลังเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุโดยในปี พ.ศ. ๒๕๗๓ จะมีประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก^{๖๙} ประเทศไทยเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุและได้กำหนดให้มีการเตรียมความพร้อม สังคมไทยสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และมีการจัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕ – ๒๕๔๖) ไว้แล้ว การที่รัฐต้องกำหนดแผนงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุไว้อย่างเป็นทางการนั้นเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างทางประชากรของประเทศ แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ประเทศไทยกำลังเผชิญหน้ากับภาวะการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ของประชากรผู้สูงอายุ (อายุ ๖๐ ปีและมากกว่า) การประมาณการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ โดยองค์การสหประชาชาติ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๓๓ ถึง พ.ศ. ๒๕๙๓ แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรไทยทั้งหมดในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุ คิดเป็นร้อยละ ๔๗ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ และเพิ่มขึ้นเป็นประมาณร้อยละ ๗๗๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๙๓ ที่จะมาถึง^{๗๐} โดยที่อายุขัยเฉลี่ยของประชากรยืนยาวขึ้น ซึ่งทำให้ภาระการจ่ายเลี้ยงดูผู้สูงอายุมีมากขึ้น ในบางประเทศได้เริ่มการขยายอายุของการรับบำนาญออกไป เช่น ประเทศญี่ปุ่น ได้ขยายอายุเกษียณจาก ๖๐ ปี เป็น ๖๕ ปี^{๗๑} ตามหลักความ

^{๖๘} Robert M. Mutchins and others. “Social Welfare”, *Encyclopedia Britannica*, 1768, p. 773.

^{๖๙} ชลัษฏพร อมรวัฒนา และคณะ, *โครงการศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ*, (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^{๗๐} ศิริวรรณ ศิริบุญ และ ชนตร มลิณทางกูร, *ทำไมสังคมไทยต้องให้ความสนใจเรื่องผู้สูงอายุ*, ฐานข้อมูลประชากร, (ฝ่ายวิจัยศูนย์สารสนเทศฯ), ๒๕๕๑.

^{๗๑} Maeda Daisaku, “The Roles of Government in Caring for Older Persons in the Context of Japanese Society”, in Carl Bentel Spacher and Minaikeiko (ed.), *Aging in Japan and*

ต้องการตามลำดับขั้น มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นตามลำดับ จึงได้ลำดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ Hierarchy of Needs อันประกอบด้วย ๕ ลำดับขั้น ดังนี้

๑. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความขั้นพื้นฐานคือ ความต้องการปัจจัย ๔ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มีมนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกายในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเป็นลำดับถัดมา

๓. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมีความรักต้องการความรักจากผู้อื่น

๔. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและการเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น

๕. ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง (Self - actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย คือ ความต้องการที่แท้จริงของตนเอง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์^{๗๒}

ประเทศเกาหลีมีระบบสำหรับผู้สูงอายุที่ยากจน ในกรณีของผู้สูงอายุจะให้แก่ผู้ชายที่อายุตั้งแต่ ๖๕ และผู้หญิงที่อายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป โดยจะต้องไม่มีรายได้และทรัพย์สินเกินกว่าระดับหนึ่งที่กำหนด การให้ของรัฐบาลมี ๒ รูปแบบ คือ เป็นสิ่งของ และเป็นตัวเงิน สิ่งของส่วนใหญ่ ได้แก่ อาหารและการรักษาพยาบาล ส่วนตัวเงินให้เป็นค่าใช้จ่ายรายเดือน ค่าเช่าบ้าน ค่าเชื้อเพลิง รวมถึงค่าเผาศพด้วย^{๗๓} สวัสดิการสังคมที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ ได้กำหนดโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ หลักการระหว่างประเทศ แผนระดับชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับ สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุมีทั้งหน่วยงานราชการและเอกชน โดยเน้นที่ผู้สูงอายุ ซึ่งไม่สามารถช่วยตนเองได้หรือเดือดร้อน^{๗๔} ปัญหาของผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นปัญหาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับกับปัจจัย ๔ คือ การมีอาหารที่ดีบริโภคน การมีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม

Singapore, (Singapore : Department of Japan Studies, National University of Singapore, 1994), pp. 108 – 139.

^{๗๒} Maslow, A.H., **Motivation and Personality**, (New York : Hamper, 1947).

^{๗๓} Kwon, Soonwon, **Social Security System in Korea – Overview**, (Korea Development Institute, 1992), Working Paper No. 9208.

^{๗๔} สุวิสา พายุศรี, “ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖”, **วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๔.

กับวัย การมีสุขภาพที่ดี และมีรายได้ที่พอเลี้ยงชีพตนเองได้^{๗๕} ในบรรดาผู้สูงอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปที่เจ็บป่วย ร้อยละ ๖ ไม่ทำอะไรเลย ร้อยละ ๔๐ ไปพบแพทย์ และร้อยละ ๖๐ ไปซื้อยามกินเอง^{๗๖}

รัฐสวัสดิการ (Welfare State) หมายถึง บริการสังคมในด้านสวัสดิการ ช่วยเหลือประชาชนซึ่งตกอยู่ในฐานะทุกข์ยาก ให้ได้รับความสะดวกสบายขึ้นโดยรัฐบาลหรือองค์การกุศลต่างๆ จัดในรูปแบบให้เปล่าหรือโดยไม่มุ่งหวังผลกำไรเป็นสำคัญ^{๗๗} รัฐสวัสดิการ คือ การปกครองแบบหนึ่งซึ่งรัฐเข้า รับผิดชอบในมาตรฐานความเป็นอยู่ขั้นต่ำของประชาชนอย่างกว้างขวาง และทั้งมีโครงการป้องกัน และวางหลักประกันแก่ประชาชนทุกคน ตั้งแต่อายุแรกเกิดไปจนถึงเข้าโลง^{๗๘}

รัฐสวัสดิการ หมายถึง ประเทศที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมความอยู่ดีกินดีแก่ประชาชนอย่างกว้างขวางและทั้งมีโครงการป้องกัน และวางหลักประกันแก่ประชาชนสามารถมีบริการอันจำเป็นเพียงพอที่จะดำรงชีพต่อไปได้^{๗๙} การที่จะสรุปว่าประเทศใดที่จะมีคุณสมบัติและถือได้ว่าเป็นรัฐสวัสดิการนั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญเบื้องต้น ดังนี้

๑. เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องเข้าไปมีบทบาทสวัสดิการของประชาชนที่รัฐเข้าไปจัดการส่วนใหญ่นั้น เพื่อเข้าไปจัดการความเป็นอยู่ขั้นมูลฐาน คือ ปัจจัยสี่

๒. เป็นการยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือความทุกข์ยากของประชาชน

๓. สวัสดิการที่รัฐจัดให้นั้นต้องมุ่งให้ประชาชนได้รับโดยมีมาตรฐานขั้นต่ำสุด สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างไม่เดือดร้อน

๔. บริการทางสังคมควรประกอบด้วยประเภทของบริการที่เป็นหลักใหญ่ๆ ซึ่งต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน

หลักรัฐสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งของหลักนิติศาสตร์ ดังนั้น รัฐต้องทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ออกกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งหลักการดังกล่าวเกี่ยวข้องในเรื่องการคุ้มครองผู้สูงอายุให้อยู่ดีกินดี^{๘๐}

รัฐควรมีมาตรการเพิ่มพลังให้ประชาชน (empowerment ; entitlement) เป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่ยากจนและด้อยโอกาส เน้นการมีส่วนร่วมของ

^{๗๕} เกริกศักดิ์ บุญญานุกต์, นโยบายของรัฐและแนวทางการจัดบริการสังคมสำหรับผู้สูงในอนาคต, (สถาบันวิจัยสังคม : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๓๙.

^{๗๖} จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ และคณะ, รายงานภาวะสุขภาพการสำรวจผู้สูงอายุในประเทศไทยปี พ.ศ. ๒๕๓๘, (รายงานเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการโครงการฯ ณ กรุงเทพมหานคร), ๒๕๓๙.

^{๗๗} อนันต์ พยัคฆนตร, รัฐสวัสดิการตัวอย่างในอังกฤษ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนบุ๊คส์, ๒๕๑๘), หน้า ๑.

^{๗๘} สยาม รัตนวิจิตร, “รัฐสวัสดิการ”, การประชาสงเคราะห์, ๒๕๑๗, หน้า ๓๐.

^{๗๙} ปกรณ์ อังศุสิงห์, “หลักการและนโยบายการสังคมสงเคราะห์”, (กรุงเทพมหานคร : เสรีไทยการพิมพ์), หน้า ๑๐.

^{๘๐} ไพโรจน์ ลิตปรีชา, คำบรรยายวิชา Social Welfare Program, Policy and Services, คำบรรยายระดับปริญญาโท, (คณะรัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๙), หน้า ๒๔๙.

ประชาชน เครือข่ายประชาชน ดังเห็นได้จากกลุ่มออมทรัพย์ต่างๆ ที่เน้นถึงความมั่นคงยามชรา^{๘๑} ถึงแม้ว่าสิทธิและสวัสดิภาพของผู้สูงอายุจะเป็นภารกิจลำดับรองของรัฐ แต่ควรเน้นหลักความเสมอภาค หลักความต่อเนื่องและหลักการเปลี่ยนแปลง เพราะล้วนมีความสัมพันธ์กับการคุ้มครองดูแลผู้สูงอายุ ในส่วนของการจัดสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยผ่านทางมาตรการและโครงการต่างๆ ที่ผู้สูงอายุควรได้รับการ และการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ แนวคิดทั้งสามประการล้วนเป็นแนวคิดที่สำคัญที่จะนำไปสู่การจัดสวัสดิการที่ดีที่สามารถสนองความต้องการของประชาชนและผู้สูงอายุของสังคมได้เป็นอย่างดี^{๘๒}

สรุปได้ว่า เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คือ สวัสดิการที่รัฐควรให้ความสำคัญ เพราะประเทศที่เจริญแล้วจะไม่ทอดทิ้งให้ประชากรขาดคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่สำคัญที่รัฐต้องจัดสวัสดิการเพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีดังที่ประเทศที่เจริญแล้ว เคารพสิทธิในความเป็นมนุษย์ด้วยการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้สูงอายุของสังคม เพราะผู้สูงอายุเป็นวัยที่ต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและการสูญเสียต่าง ๆ ในชีวิตทั้งการสูญเสียหน้าที่การงานและบุคคลอันเป็นที่รัก ผู้สูงอายุนั้นเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม สมควรได้รับการส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้ให้นานที่สุด โดยเฉพาะในกรณีที่ตกอยู่ในสถานะจะต้องพึ่งพิงผู้อื่น ครอบครัว และชุมชนจะต้องเป็นด่านแรกที่จะให้การเกื้อกูลเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงอยู่ในชุมชนได้ และรัฐจะต้องจัดระบบรัฐสวัสดิการเพื่อให้เป็นสวัสดิการสังคม ซึ่งจะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติ เพื่อให้ทั้งส่วนราชการหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามนโยบาย อันเป็นการปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุ บุคคล ครอบครัวและชุมชนให้มีมาตรฐานการครองชีพอันดี มีสุขภาพชีวิตดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

ตารางที่ ๒.๕ สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลักเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.๒๕๔๖, (เล่มที่ ๑๒๐, ตอนที่ ๑๓๐ก).	ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกินกว่า ๖๐ ปี บริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย
แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๖๔ อ้างใน ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, (๒๕๔๙, หน้า ๕๖-๖๑).	๑. ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม ๒. ชุมชนต้องเกื้อกูลให้ผู้สูงอายุดำรงอยู่ในชุมชน ๓. ต้องมีสวัสดิการจากรัฐเป็นระบบเสริม
ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, (๒๕๔๙, หน้า ๕๖-๖๑).	๑. ผู้สูงอายุเป็นผู้ซึ่งมีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ๒. มีฐานะยากจน ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู ๓. ไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้
World Health Organization, (1995).	ผู้สูงอายุ คือ ประชาชนผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป
นิศา ชูโต, (๒๕๒๕).	ผู้สูงอายุ คือ ผู้ที่มีอายุวัดด้วยจำนวนปีตามปฏิทิน

^{๘๑}ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, ข้อเสนอภาพรวมนโยบายการคลังเพื่อสังคมและสุขภาวะและมาตรการเพื่อผู้สูงอายุ, (งานวิจัยภาพรวมนโยบายฯ), ๒๕๕๐.

^{๘๒}นันทวัฒน์ บรมานันท์, บริการสาธารณะในกฎหมายปกครองฝรั่งเศส, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๑), หน้า ๔๓-๔๕.

	ของเวลาที่ให้มีชีวิตอยู่
สุรกุล เจนอบรม, (๒๕๔๑).	ผู้สูงอายุ คือ บุคคลที่มีชีวิตในช่วงสุดท้ายของชีวิต ซึ่งเป็นวัยแห่งการเสื่อมของร่างกายทุกด้าน
กรมประชาสงเคราะห์, (๒๕๒๙).	ผู้สูงอายุมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ในระยะสุดท้ายในช่วงท้ายอายุของมนุษย์จนตาย
คณะกรรมการวิสามัญสวัสดิการผู้สูงอายุ และการพัฒนาสังคมวุฒิสภา, (๒๕๓๔).	ผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องซึ่งความสูงอายุก่อตั้งตั้งแต่เกิดและดำเนินจนสิ้นสุดอายุขัย
นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลักเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
Thorson, J.A., (1995, p. 55).	๑. การดูแลเอาใจใส่ผู้สูงอายุเป็นสิ่งจำเป็น ๒. สังคมต้องให้การเอาใจใส่ดูแลผู้สูงอายุ
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, (๒๕๕๒, หน้า ๑).	องค์การสหประชาชาติประกาศหลักการในการเคารพ สิทธิผู้สูงอายุ ในฐานะสิทธิมนุษยชน
สำนักนายกรัฐมนตรี, (๒๕๕๔).	๑. มีมติเกี่ยวกับการให้เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ๒. จัดสรรเป็นสวัสดิการให้แก่ผู้มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป
รศ.ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และคณะ, (๒๕๕๒, หน้า ๓๕).	๑. แนวคิดเบี้ยยังชีพมาจากรัฐธรรมนูญ ๒๕๕๐ ๒. รัฐช่วยเหลือผู้สูงอายุที่อายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์
Robert M. Mutchins and others. (1768, p. 773).	สวัสดิการสังคม หมายถึง การปฏิบัติจัดทำทั้งหลายไม่ว่าโดยส่วนราชการหรือเอกชนเพื่อประชาชน
ชลัยพร อมรวัฒนา และคณะ, (๒๕๕๑).	ไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในปี พ.ศ. ๒๕๗๓
ศิริวรรณ ศิริบุญ และ ชเนตร มิตินาทกูร, (๒๕๕๑).	๑. ประเทศตระหนักการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ๒. มีการเตรียมในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ
Maeda Daisaku, (1994, pp. 108 – 139).	อายุขัยเฉลี่ยประชากรยืนยาวขึ้นการดูแลสุขภาพมากขึ้น
Maslow, A.H., (1947).	ความต้องการ ๕ ชั้น ด้านร่างกาย, ความปลอดภัย, ความรัก, การยอมรับ, เป็นตัวของตัวเอง
Kwon, Soonwon, (1992).	๑. ให้เป็นสิ่งของแก่ผู้สูงอายุ อาหาร การพยาบาล ๒. ให้เป็นตัวแทนแก่ผู้สูงอายุ เงินรายเดือน ค่าเช่า
สุวิธสา พายุศิริ, (๒๕๔๙, หน้า ๓-๔).	๑. รัฐธรรมนูญ ๒๕๕๐ ให้สวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ๒. ช่วยผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้หรือเดือดร้อน
เกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์, (๒๕๓๙).	ผู้สูงอายุมีปัญหาขาดปัจจัย ๔ ที่ดีต่อการเลี้ยงชีพ
จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ และคณะ, (๒๕๓๙).	ในบรรดาผู้สูงอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปเจ็บป่วย ทำอะไรไม่ได้ ปล่อยตามยถาและไปซื้อยากินเอง
อนันต์ พยัคฆ์บุตร, (๒๕๑๘, หน้า ๑).	๑. รัฐบาลควรช่วยเหลือประชาชนซึ่งตกทุกข์ได้ยาก ๒. ให้ในรูปแบบให้เปล่าหรือโดยไม่มุ่งหวังผลกำไร
สยาม รัตนจิตร, (๒๕๑๗, หน้า ๓๐).	๑. รัฐรับผิดชอบในมาตรฐานความเป็นอยู่ขั้นต่ำ ๒. ดูแลตั้งแต่อายุแรกเกิดไปจนถึงเข้าเฝ้า

ปกรณ อังศุสิงห์, (หน้า ๑๐).	๑. รัฐสวัสดิการต้องมีในรัฐเป็นนโยบายประเทศ ๒. มีการบริการอันจำเป็นเพียงพอที่จะดำรงชีพ
ไพโรจน์ ลิตปรีชา, (๒๕๑๙, หน้า ๒๔๙).	รัฐสวัสดิการเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องทำให้มีขึ้น
ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, (๒๕๕๐).	๑. รัฐควรมีมาตรการเพิ่มพลังให้ประชาชน ๒. ควรเพิ่มขีดความสามารถให้ผู้อยากจนด้วย
นันทวัฒน์ บรมานันท์, (๒๕๔๑, หน้า ๔๓-๔๕).	๑. สวัสดิการผู้สูงอายุควรเน้นหลักความเสมอภาค ๒. ผู้สูงอายุควรได้รับการและการคุ้มครอง

๒.๔. หลักธรรมอริยบท ๔

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักอริยบท ๔ ปรากฏว่ามีนักวิชาการได้ให้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมอริยบท ๔ ดังนี้

ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอริยบทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร ดังนี้

ภิกษุเจริญอริยบทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้า

ภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า ฉันทสมาธิ

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรกความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรกความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาปอกุศล ธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรกความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรกความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิกษุโยภาพ ไพบูลย์ เจริญเต็มที่แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่าปธานสังขาร

ประมวลย่อฉันทสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าฉันทสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๘๓}

บรรดาธรรมเหล่านั้น ฉันทะ เป็นไฉน

ความพอใจ การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค์จะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ

ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยฉันทะสมาธิปธานสังขาร

ในมหาปริณิพพานสูตร พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงอานาปานของอริยบท ๔ ประการไว้ว่า อานนท กรุงราชคฤห์นารีนรมย์ ภูเขาคิชฌกูฏนารีนรม อริยบท ๔ ผู้ใดผู้หนึ่งเจริญทำ ให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สังสมแล้ว ปรรกดี ผู้นั้นเมื่อ มุ่งหวัง

^{๘๓} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๒/๓๔๒.

พึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์ อธิธิบาท ๔ ตถาคตเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้ เป็นดุจ ยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สัมสมแล้ว ปรารถดีแล้ว ตถาคตเมื่อมุ่งหวังพึงดำรง อยู่ได้ หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์^{๘๔}

ชนวสกุตร สนังกุมารพรหม ได้กล่าวถึงการเจริญอธิธิบาท ๔ ประการ โดยพวกเทพ ชั้นดาวดึงส์ได้กล่าวว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอธิธิบาท ๔ ประการนี้ แม้ที่ทรงบัญญัติไว้อย่างดี ก็เพียงเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จภิกษุใน

๑. เจริญอธิธิบาท คือ ฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียร สร้างสรรค์)

๒. เจริญอธิธิบาท คือ วิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียร สร้างสรรค์)

๓. เจริญอธิธิบาท คือ จิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียร สร้างสรรค์)

๔. เจริญอธิธิบาท คือ วิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความ เพียรสร้างสรรค์)^{๘๕}

พระไตรปิฎก ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวถึง อธิธิปาทวิภังค์ สุตตันตภา ขนีย์ ดังนี้

๑. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทะสมาธิและปธานสังขาร

๒. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร

๓. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร

๔. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร^{๘๖}

หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของหลักอธิธิบาท ๔ ไว้ว่า ที่ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า “อธิธิบาท” ซึ่งหลักอธิธิบาท ประกอบด้วย หลักธรรม ๔ ประการ ถือเป็นคำสอนที่มุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นหลัก คำสอนที่เน้นความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของผลงาน ความหมายอีกนัยหนึ่งของ หลักอธิธิบาท ๔ คือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ, คุณธรรมที่นำไปสู่ ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย ๑. ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรัก ที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และ ปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป ๒. วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่น ประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ๓. จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และ ทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจ ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไปอุทิศ ตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ ๔. วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ

^{๘๔} ทั.ม.หา.(ไทย) ๑๐/๑๗๙/๑๒๗.

^{๘๕} ทั.ม.หา.(ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๘.

^{๘๖} พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ ๓๕, อธิธิปาทวิภังค์ สุตตันตภา ขนีย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๓๔๒-๓๔๗.

ตรวจตรา หาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้น วิธีแก้ไข ปรับปรุง หากนำคำสอนของหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานก็จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน^{๘๗}

หลักอิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือแปลง่ายๆ ว่า ทางแห่ง ความสำเร็จมี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ(ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้จำง่ายตามลำดับว่า มีใจรักพากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน^{๘๘} โดยอิทธิบาท แยกออกเป็น อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จบาท แปลว่า ฐาน เจริญรุ่ง ดังนั้นอิทธิบาท จึงแปลว่ารากฐานแห่ง ความสำเร็จ ซึ่งมี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา^{๘๙} อิทธิบาท ๔ ธรรมที่เป็นเหตุให้ ประสบความสำเร็จมี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ มีความพอใจ มีใจรัก คือ พอใจที่จะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจ รัก ต้องการทำให้เป็น ผลสำเร็จอย่างดี แห่งกิจกรรมหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำให้เสร็จๆ หรือเพียง เพราะอยากได้รางวัลหรือ ผลกำไร วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดถอย จิตตะ เอาใจฝึกฝน คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจฟุ้งซ่านเลือนล่อย ใช้ความคิดเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ วิมังสา ใช้ปัญญา สอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้อง เป็นต้น แปลให้จำง่ายตามลำดับว่า “มีใจรักพากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝนใช้ปัญญา สอบสวน”^{๙๐}

อิทธิบาท ๔ นอกจากจะเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ทำแล้ว อิทธิบาทยังเป็นอายุวัฒนธรรม คือ ธรรมเป็นเหตุให้คนมีอายุยืนยาวอีกด้วย ดังที่มีพุทธดำรัสรับรองไว้ในมหาปริณีพทานสูตรว่า “ยสฺส กสฺสจ อานนท จตฺตารอ อิทธิปาธา” เป็นต้น แปลความว่า “อานนท อิทธิบาท ๔ บุคคลใดเจริญทำให้มาก ทำให้เป็นดุจยาน ทำให้เป็นพื้นฐานตั้งไว้ อบรมเริ่มไว้ดีแล้ว บุคคลนั้นเมื่อปรารถนา ก็พึงดำรงชีวิตอยู่ตลอดกัปหรือเกินกว่ากัป” พระอรรถกถาจารย์อธิบายว่า การเจริญอิทธิบาททำให้คนมีชีวิตอยู่ตลอดอายุกัป หมายถึง มีชีวิตอยู่ได้จนครบเกณฑ์อายุขัยประมาณได้ ๑๐๐ ปีหรือมากกว่านั้น^{๙๑} ปัญหาหรืออุปสรรคที่จะขัดขวางให้การทำงานนั้น ไม่ประสบความสำเร็จ มีหลายทาง คือ เกิดจากตัวเองก็มี เกิดจากเหตุการณ์แวดล้อมก็มี เกิดจากเนื้องานที่ทำนั้นเองก็มี แต่อุปสรรคที่สำคัญอย่างยิ่งที่เกิดจากตัวเราที่ทำงานไม่สำเร็จมี ๔ อย่าง คือ ความเบื่อหน่าย

^{๘๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม** , พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บ. เอส.อาร์.พรินต์ติ้งแมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๐.

^{๘๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๘๔๒.

^{๘๙} พุทธทาสภิกขุ, **การทำงานที่เป็นสุข**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๗), หน้า ๙๐.

^{๙๐} พระธรรมปิฎก, **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๘๔๒.

^{๙๑} พระเมธีธรรมาภรณ์, **“อิทธิปาธกถา” พุทธจักรโลกร่มเย็นดับเชื้อได้ด้วยศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๑๐.

ความเกียจคร้าน ความทอดธุระ ความโง่เขลา ดังนั้น พระพุทธเจ้าจึงสอนวิธีการทำงานไว้มี ๔ ข้อ เรียกว่า อิทธิบาท แปลว่า ทางแห่งความสำเร็จ คือ ฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียร จิตตะ ความใส่ใจ วิมังสา ความคิดค้น ถ้ามีอิทธิบาท ๔ นี้ครบแล้ว ย่อมบรรลุถึงความสำเร็จได้สมประสงค์ หากสิ่งนั้นไม่เหลือวิสัย^{๙๒}

คำแปลของอิทธิบาท ๔ มีอีก ๒ ทาง คือ หนึ่ง แปลว่า ข้อปฏิบัติ ที่ให้รู้ฤทธิ์ (Basic of Psychic Power) อีกอย่างหนึ่งแปลว่า ข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จ (Low of Success) นอกจากนี้ อิทธิบาท ๔ ยังมีความหมายอีก คือ เป็นคุณให้ บรรลุความสำเร็จ ๔ อย่าง ได้แก่ ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะความเพียร จิตตะ เอาใจใส่ วิมังสา ใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวน^{๙๓} นอกจากนี้ ตามหลักพุทธศาสนายังกล่าวไว้ว่าผู้หวังความเจริญควรปฏิบัติใน ธรรมอันเป็นเครื่อง นำไปสู่ความเจริญ หรือสำเร็จตามความประสงค์ หมายความว่าเมื่อต้องการความ เจริญก้าวหน้า ต้องสร้างเหตุผลเพื่อให้เกิดผลนั้น ๆ เพราะผลย่อมมาจากเหตุ การสร้างเหตุขึ้นถึงแม้จะ ยากยิ่ง เพียงใด หากใช้คุณธรรมเข้าสนับสนุนแล้วยังจะสำเร็จตามความประสงค์ได้ คุณธรรมที่จะช่วยให้ สำเร็จหรือความเจริญก้าวหน้าดังประสงค์ คือ อิทธิบาท ๔^{๙๔} โดยคุณลักษณะของอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย

๑. ฉันทะ ความพอใจในสิ่งที่ทำ
๒. วิริยะ ความพากเพียร ไม่ทอดทิ้งในสิ่งที่ทำ
๓. จิตตะ ความเอาใจใส่จดจ่อต่อสิ่งที่ทำ
๔. วิมังสา ความไตร่ตรองในสิ่งที่ทำไปแล้ว^{๙๕}

อิทธิบาท ๔ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย หรือ หนทางแห่งการ ดำเนินชีวิตไปสู่ความสำเร็จ ความถูกต้อง และการเข้าถึงประโยชน์สุข นอกจากนี้ อิทธิบาทยังเป็น ธรรมที่อนุโลมได้ว่า มีจุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงานของ บุคคล เช่น ประสบความสำเร็จทางการเรียน การประกอบอาชีพการดำรงชีวิต^{๙๖} อิทธิบาท ๔ ยังสามารถ อธิบายได้ว่าเป็น คุณธรรม ๔ ประการที่เป็นฐานนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

๑. ฉันทะ ความพอใจ ความพึงใจที่จะกระทำกิจใด ๆ เพื่อที่ได้รับผลสำเร็จตามปรารถนา

^{๙๒} ปิ่น มุทุกันต์, พ.อ. มงคลชีวิตภาค ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๑๐.

^{๙๓} สุชีพ ปุญญานุภาพ, คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑๙.

^{๙๔} บุญมี แทนแก้ว, จริยศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔๒.

^{๙๕} ดวงเดือน พันธุมนาวิน, ต้นไม้จริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒-๔.

^{๙๖} สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, ผศ.ดร, หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์, สารนิพนธ์พุทธ ศาสตร์บัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓๘.

๒. วิริยะ ความเพียร คือ มีความขยันหมั่น เพียรที่จะกระทำกิจใดๆ ที่ได้ตั้งปรารถนาไว้แล้ว และได้มีความพอใจ พึงใจกระทำแล้วให้สำเร็จลุล่วงตามปรารถนา

๓. จิตตะ จิตจดจ่อ คือ มีสติ มีสมาธิ ในการที่จะกระทำกิจใดๆ ที่ตั้งปรารถนาไว้แล้ว ได้มีความพอใจ พึงใจก่อกิจกรรมนั้นแล้ว ได้ใช้ความเพียรพยายามแล้ว ก็ต้องใช้กำลังใจ กำลังความคิด กำลังสติปัญญา และสมาธิ ไม่หันเหไปทางอื่น การกระทำกิจนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามปรารถนา

๔. วิมังสา ความไตร่ตรอง ทดสอบ ทดลอง พินิจพิจารณา เมื่อกระทำสิ่งใด ๆ แล้วย่อมประสบปัญหา ใหญ่บ้าง เล็กบ้าง ก็ต้องใช้การใคร่ครวญพิจารณาถึงปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น ด้วยอุบายปัญญา ตั้งข้อสมมติฐานเป็นเหตุ เพื่อที่จะหาปัจจัยองค์ประกอบในสิ่งที่ตนรู้มา เป็นข้อเปรียบเทียบเชิงกระทบ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ และทำการทดสอบทดลอง สามารถให้ผลได้จริงตามที่ตั้งข้อสมมติหรือไม่ กระทำซ้ำแล้วซ้ำอีกจนมีความแน่ใจ จนสามารถประสบกับความสำเร็จได้ตามปรารถนาตั้งใจ^{๙๗}

สรุปได้ว่า หลักธรรมอริยบท ๔ คือ ธรรมที่เป็นหลักแห่งความสำเร็จ หรือเป็นข้อปฏิบัติที่ให้อริยธรรม (Basic of Psychic Power) และข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จ (Low of Success) ซึ่งมีหลักอยู่ ๔ ประการคือ ๔ อย่าง คือ “ฉันทะ” หมายถึง ความพอใจ ซึ่งบุคคลที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จต้องด้วยพอใจหรือมีความรักในงาน เป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ทำ “วิริยะ” หมายถึง ความเพียร การจะดำเนินงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ต้องมีความเพียร ความมุมานะพยายาม ไม่ท้อถอยในสิ่งที่ทำ โดยทำกิจที่ได้ตั้งปรารถนาไว้ด้วยความพยายาม “จิตตะ” หมายถึง ความคิดจดจ่อ คือ จิตจดจ่อ มีสติ มีสมาธิ ในการทำการงาน การเอาใจใส่ในงานที่ทำ งานใด ๆ ก็แล้วหากทำงานด้วยความเอาใจใส่ งานย่อมประสบผลสำเร็จได้ง่าย และ “วิมังสา” หมายถึง การพิจารณาไตร่ตรอง วิเคราะห์ ความไตร่ตรอง ทดสอบ พินิจพิจารณาว่างานที่จะดำเนิน มีข้อดี ข้อเสีย มีข้อควรระมัดระวัง ข้อแก้ไขอะไรบ้างเพื่อให้งานนั้น ๆ ดีขึ้น นอกจากนี้ อริยบท ๔ ยังเป็นธรรมอายุวัฒนธรรม เป็นธรรมเป็นเหตุให้มีอายุยืน เพราะผู้มีความตั้งใจมั่นย่อมมีจิตเข้มแข็ง

ตารางที่ ๒.๖ สรุปหลักธรรมเกี่ยวกับอริยบท ๔

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	หลักธรรมเกี่ยวกับอริยบท ๔
อภิ.วิ, (๓๕/๔๓๒/๓๔๒).	หลักการเจริญอริยบท ๔ ตามหลักแห่งธรรมนั้น ประกอบด้วย ๑. ฉันทสมาธิและปธานสังขาร ปรารถนาความเพียร ๒. ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาป อกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดกำเริบ
ที.มหา, (๑๐/๑๗๙/๑๒๗).	ผู้ดำรงอริยบท ๔ สามารถมุ่งหวังให้ดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์
ที.มหา, (๑๐/๒๘๗/๒๑๘).	สมาธิจากอริยบท ๔ ประการ เพื่อความสำเร็จ

^{๙๗} ปริญญา จงวัฒนา, พุทธธรรมเพื่อกัลยาณมิตร, (กรุงเทพมหานคร : บจก. ศิลปสยามบรรจภัณฑ์และการพิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๔๔ – ๑๔๕.

	๑. สมาธิเกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์ ๒. สมาธิเกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ ๓. สมาธิเกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์ ๔. สมาธิเกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์
พระไตรปิฎกมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (๒๕๓๙, หน้า ๓๔๒-๓๔๗).	๑. ภิกขุเจริญฉันทะสมาธิและปธานสังขาร ๒. ภิกขุเจริญวิริยะสมาธิและปธานสังขาร ๓. ภิกขุเจริญจิตตสมาธิและปธานสังขาร ๔. ภิกขุเจริญวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร
นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	หลักธรรมเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), (๒๕๔๘, หน้า ๑๖๐).	๑. เป็นหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา ๒. เป็นคำสอนที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ๓. นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), (๒๕๔๙, หน้า ๘๔๒).	๑. ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิหรือความสำเร็จ ๒. ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ
พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๓๗, หน้า ๙๐).	รากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา
พระธรรมปิฎก, (๒๕๔๖, หน้า ๘๔๒).	๑. ฉันทะ คือ มีความพอใจ มีใจรัก ทำด้วยใจรัก ๒. วิริยะ คือ พากเพียร พยายาม ไม่ท้อถอย ๓. จิตตะ คือ จิตฝึกฝน ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ รู้คิด ๔. วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน ใคร่ครวญตรวจตรา
พระเมธีธรรมาภรณ์, (๒๕๓๙, หน้า ๑๐).	๑. เป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ทำ ๒. เป็นอายุวัฒนธรรม ธรรมเป็นเหตุให้มีอายุยืน
ปิ่น มุกขนันต์, พ.อ., (๒๕๓๕, หน้า ๑๐).	๑. การงานไม่สำเร็จเกิดจากตัวเราเบื่อ เกียจคร้าน ๒. การทำงานมีอุปสรรค อิทธิบาท ๔ ทำให้สำเร็จ
สุชีพ ปุญญานุภาพ, (๒๕๔๑, หน้า ๑๙).	๑. ข้อปฏิบัติที่ให้ผู้รู้ฤทธิ์ (Basic of Psychic Power) ๒. ข้อปฏิบัติที่ให้ผู้บรรลุถึงความสำเร็จ (Low of Success)
บุญมี แทนแก้ว, จริยศาสตร์, (๒๕๓๙, หน้า ๑๔๒).	๑. ธรรมอันเป็นเครื่องนำไปสู่ความสำเร็จ สำเร็จ ๒. ธรรมที่มีเหตุผลเพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ
ดวงเดือน พันธมนาวิน, (๒๕๓๙, หน้า ๒-๔).	หลักแห่งความสำเร็จ คือ ฉันทะ ความพอใจในสิ่งที่ทำ, วิริยะ พากเพียรไม่ท้อถอย, จิตตะ ใส่ใจจดจ่อต่อสิ่งที่ทำ, วิมังสา ความไตร่ตรองในสิ่งที่ทำไปแล้ว
สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, ผศ.ดร., (๒๕๕๐, หน้า ๒๓๘).	๑. เป็นคุณธรรมนำไปสู่ความสำเร็จผลที่มุ่งหมาย ๒. หนทางแห่งการดำเนินชีวิตไปสู่ความสำเร็จ ๓. ธรรมที่เป็นจุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จในงาน

ปริญญ์ จงวัฒนา, (๒๕๕๐, หน้า ๑๔๔-๑๔๕).	๑. ฉันทะ ความพอใจเพื่อให้สำเร็จตามปรารถนา ๒. วิริยะ ความเพียรจะทำกิจที่ได้ตั้งปรารถนาไว้ ๓. จิตตะ จิตจดจ่อ คือ มีสติ มีสมาธิ ในการทำกิจ ๔. วิมังสา ความไตร่ตรอง ทดสอบ พินิจพิจารณา
---------------------------------------	---

๒.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

ข้อมูลทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทองตั้งอยู่บนพื้นที่อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งอยู่ห่างจากอำเภอนองบัวมาทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือประมาณ ๑๗ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัด ๘๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๑๔๔.๑๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘๑,๒๕๐ ไร่

อาณาเขตติดต่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ มีอาณาเขตติดต่อหลายด้าน โดยครอบคลุมทั้งอำเภอและกิ่งอำเภอในจังหวัดนครสวรรค์ และจังหวัดใกล้เคียงทั้งจังหวัดพิจิตรและจังหวัดพิษณุโลก ตามตารางที่ ๑ แสดงอาณาเขตติดต่อ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๗ แสดงอาณาเขตติดต่อ

ทิศ	ติดต่อกับตำบล	อำเภอ	จังหวัด
ทิศเหนือ	ตำบลวังจี้	กิ่งอำเภอดงเจริญ	จังหวัดพิจิตร
ทิศใต้	ตำบลหนองบัว	อำเภอนองบัว	จังหวัดนครสวรรค์
ทิศตะวันออก	ตำบลพญาวัง	อำเภอบึงสามพัน	จังหวัดเพชรบูรณ์
ทิศตะวันตก	ตำบลหนองกลับ	อำเภอนองบัว	จังหวัดนครสวรรค์

สภาพภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง เป็นพื้นที่ราบ และมีภูเขาล้อมรอบ ซึ่งเป็นพื้นที่เหมาะสำหรับการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ ซึ่งได้ผิวดินบางแห่งยังเป็นแหล่งของแร่ใยหิน และภูเขาบางแห่งยังมีแร่หินแกรนิตชนิดระดับ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญในพื้นที่

อาชีพประชากรและจำนวนประชากร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

ตารางที่ ๒.๘ แสดงจำนวนประชากร

เพศ	จำนวนคน	เปอร์เซ็นต์ (%)
-----	---------	-----------------

- ชาย	๔,๖๙๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๑๓
- หญิง	๔,๖๖๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๘๗
จำนวนรวม	รวมทั้งสิ้น ๙,๓๕๙ คน	-

จำนวนครัวเรือน

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง มีจำนวน ๓,๗๖๕ ครัวเรือน

ความหนาแน่นเฉลี่ย

ประชากรมีความหนาแน่นเฉลี่ย ๗๖ คน/ตารางกิโลเมตร

ตารางที่ ๒.๙ แสดงจำนวนผู้สูงอายุในแต่ละหมู่

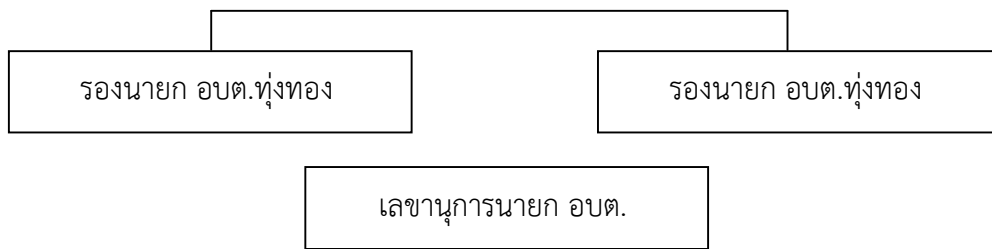
หมู่ที่	จำนวนผู้สูงอายุ (รูป/คน)
หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งทอง	๑๐๗
หมู่ที่ ๒ บ้านเหมืองแร่	๒๐๖
หมู่ที่ ๓ บ้านไทรงาม	๑๑๙
หมู่ที่ ๔ บ้านเขาแม่แก้ว	๑๖๖
หมู่ที่ ๕ บ้านหนองตุ้	๑๙๒
หมู่ที่ ๖ บ้านกะเปา	๗๕
หมู่ที่ ๗ บ้านรังงาม	๙๐
หมู่ที่ ๘ บ้านทรัพย์ชัย	๕๑
หมู่ที่ ๙ บ้านทรัพย์สวรรค์	๕๐
หมู่ที่ ๑๐ บ้านปากดง	๔๗
หมู่ที่ ๑๑ บ้านสระตายม	๕๑
หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองสะเอ้ง	๔๑
หมู่ที่ ๑๓ บ้านหนองรก	๓๑
หมู่ที่ ๑๔ บ้านสาบฝน	๔๕
จำนวนรวม	๑,๒๗๑

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ มีโครงสร้างในการบริหารงานทั้งในส่วนของโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง และโครงสร้างในส่วนองสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง ตามโครงสร้างการบริหาร ดังนี้

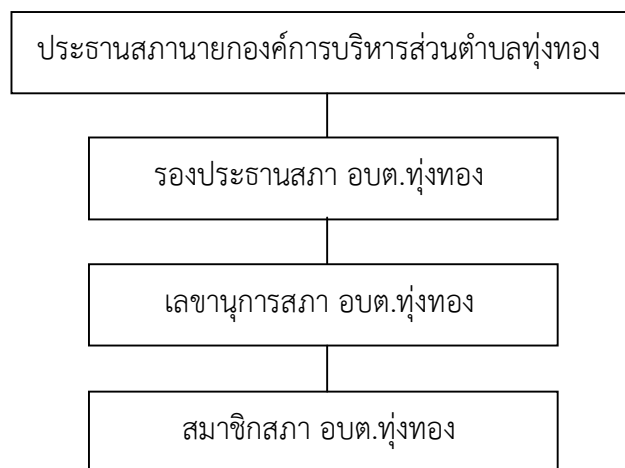
โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง



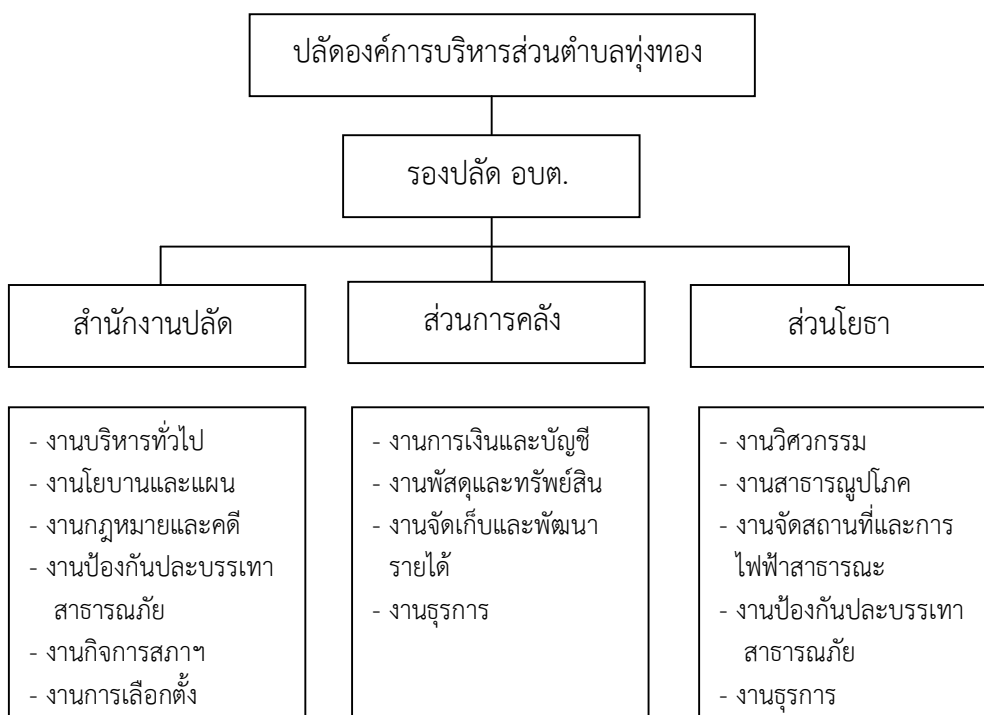
แผนภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง

โครงสร้างสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง



แผนภาพที่ ๒.๒ โครงสร้างสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง



แผนภาพที่ ๒.๓ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง

การสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล จำนวน ๒ แห่ง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลเหมืองแร่ ตั้งอยู่บ้านเหมืองแร่ หมู่ที่ ๒
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลหนองคู ตั้งอยู่บ้านหนองคู หมู่ที่ ๕

สถาบันองค์การศาสนา

ก) สำนักสงฆ์ จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|-----------|
| - สำนักสงฆ์บ้านคลอง | หมู่ที่ ๕ |
| - สำนักสงฆ์ทรัพย์สวรรค์เจริญธรรม | หมู่ที่ ๙ |
| - สำนักสงฆ์รัตนคีรี | หมู่ที่ ๙ |

ข) วัด จำนวน ๑๑ แห่ง ได้แก่

- | | |
|--------------------------------|------------|
| - วัดทุ่งทอง | หมู่ที่ ๑ |
| - วัดทุ่งทอง | หมู่ที่ ๒ |
| - วัดไทรงาม | หมู่ที่ ๓ |
| - วัดหนองนมวัวสามัคคีเจริญธรรม | หมู่ที่ ๔ |
| - วัดสายลมเจริญธรรม | หมู่ที่ ๔ |
| - วัดหนองประดู่ | หมู่ที่ ๕ |
| - วัดหนองกระเปา | หมู่ที่ ๖ |
| - วัดใหม่รังงาม | หมู่ที่ ๗ |
| - วัดทรัพย์ย่อย | หมู่ที่ ๘ |
| - วัดปากดง | หมู่ที่ ๑๐ |
| - วัดหนองสะเอ้ง | หมู่ที่ ๑๒ |

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยและทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่ามีผู้ได้งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ มีผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวประสิทธิภาพ ดังนี้

พระใบฎีกาสุชิน กิตติทินโน ได้ศึกษาวิจัย “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” ตามภารกิจในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ตามความคิดเห็นของพระภิกษุสามเณร ตามภารกิจในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านการสาธารณูปโภคมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และด้านการศึกษาสงเคราะห์ มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง^{๙๘}

กัญกัฬารณ กลินนิมณฑล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท ๔” พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก อันประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และ วิมังสา มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ถือว่ามีความเหมาะสมในระดับสูง ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรสำนักงานจังหวัดซึ่งมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันอย่างสิ้นเชิงทั้งทางด้านคุณวุฒิ วิทยุฒิและอุปนิสัยใจคอ แต่มีสิ่งหนึ่งที่บุคลากรทุกคนต่างมุ่งหวังและคาดหวัง คือ ประสิทธิภาพของผลงาน การช่วยกันขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จสูงสุด สังเกตได้จากบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากที่สุดในหลายๆ ประการ ซึ่งล้วนมาจากการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็น บุคลากรมีความยินดีรับผิดชอบพร้อมให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมแก้ปัญหาของงาน ด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยความชื่นชมมุ่งหวังให้งานบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย บุคลากรรักที่จะปฏิบัติและพัฒนางานตลอดเวลาเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรเห็นอกเห็นใจผู้มาติดต่อขอรับบริการและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยความสมัคใจและมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด และรักการบริการและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยใจจริง ทั้งหลายเหล่านี้แสดงให้เห็นชัดเจนถึงหลัก อิทธิบาท ๔ ในด้านฉันทะ ส่วนใน ด้านวิริยะที่บุคลากรมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีดังนี้ บุคลากรปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่ละทิ้งงาน พยายามและหมั่นเพียรที่จะหาประสบการณ์การปฏิบัติงานให้เพิ่มพูน มีมานะบากบั่นไม่เกียจคร้านต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ใน ด้านจิตตะ บุคลากรก็มีระดับการปฏิบัติงานในระดับสูงอีกหลายประการ อาทิ บุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความเอาใจใส่งานและเพื่อนร่วมงานเมื่อพบปัญหาก็พร้อมแก้ไข มีจิตอาสาเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานและผู้เข้ารับบริการด้วยความจริงใจ บุคลากรรับรู้และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค มีใจจดจ่อกับงานที่ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน มากกว่าปริมาณงาน

^{๙๘} พระใบฎีกาสุชิน กิตติทินโน, "ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม", วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ส่วนใน **ด้านวิมังสา** นั้นบุคลากรก็มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงในเรื่องของการนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานครั้งที่ผ่านามาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในครั้งต่อไป^{๙๙}

ประยงค์ ไชยจันทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพระบบการบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว ของสำนักงานทะเบียนราษฎร เทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอสัตหิรา จ.ชลบุรี” พบว่า ประสิทธิภาพการบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว เพื่อการให้บริการแก่ผู้สูงอายุยังไม่มีประสิทธิภาพ ความชัดเจนของเจ้าหน้าที่ในการอธิบาย แนะนำ ชี้แจงเอกสาร และขั้นตอนในการกรอกเอกสาร ขั้นตอนการดำเนินการให้บริการแก่ผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีการบริการล่าช้า ขั้นตอนการปฏิบัติงานยุ่งยาก^{๑๐๐}

สุคนธ์รัตน์ เกาสวรรณ์ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล” ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายทันกับเวลาในสถานการณ์ที่บีบบังคับ และผลการทำงานขององค์การมีประสิทธิภาพสูง อยู่ในระดับสูง^{๑๐๑}

สายรุ้ง บุษพาพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมมีประสิทธิภาพมาก โดยเฉพาะด้านจิตตะ(การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน) และด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ส่วนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมไม่สะอาด สวัสดิการไม่ครอบคลุม เทคโนโลยีในงานเอกสารไม่ดีพอ ที่จอดรถน้อยต้องเสียค่าที่จอดรถ ความล่าช้าด้านเอกสาร การให้คำปรึกษากับลูกค้ายังไม่ดีเท่าที่ควร และเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ดังนั้น แนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ

^{๙๙} กัญญ์วาทกรณ์ กลิ่นนิมโนล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท ๔”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๐๐} ประยงค์ ไชยจันทร์, “ประสิทธิภาพระบบการบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว ของสำนักงานทะเบียนราษฎร เทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอสัตหิรา จ.ชลบุรี”, **งานวิจัยสำนักงานทะเบียนราษฎร**, (จังหวัดชลบุรี : สำนักงานทะเบียนราษฎร, ๒๕๕๑).

^{๑๐๑} สุคนธ์รัตน์ เกาสวรรณ์, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐).

ในการปฏิบัติงาน สามารถพิจารณาได้ ๔ ด้าน โดยพัฒนาด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น^{๑๐๒}

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานควรนำหลักการ แนวทาง ความรู้ และเทคนิค ต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความมีประสิทธิภาพของ บุคลากรและประสิทธิภาพของระบบมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันโดยตรง การที่จะเกิด ประสิทธิภาพได้จะต้องมีการวางแผนเป็นด้าน ๆ เช่น ด้านการบริการ ด้านระบบ ระเบียบ วิธีการ ขั้นตอน จะต้องกำหนดให้ชัดเจนทั้งต้องบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและต่อประชาชนที่มาใช้บริการ เพื่อให้ สามารถดำเนินการได้อย่างตรงเป้าหมายและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน และการให้บริการเกิดความชัดเจนไม่เสียเวลา หากปฏิบัติได้ดังนี้แล้วประสิทธิภาพก็สามารถเกิดขึ้นได้ ไม่ยาก เพราะทั้งประชาชนที่มาติดต่อและบุคลากรที่ให้บริการสามารถที่จะรู้ได้ว่าสิ่งใดควรจะต้อง ปฏิบัติเมื่อมาใช้บริการไม่ว่าจะเป็นระบบการบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว หรือการบริการในรูปแบบอื่น ของหน่วยงานราชการ

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

ผู้วิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
พระใบฎีกาสุชิน กิตติทินโน, ประสิทธิภาพการ บริหารกิจการคณะสงฆ์ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	๑. ประสิทธิภาพการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ๒. ด้านการสาธารณูปโภคอยู่ในระดับมากที่สุด
กัญญ์วฬารณ กลินนิมณฑล, ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท ๔ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	๑. ประสิทธิภาพบุคลากรมาจากอิทธิบาท ๔ ๒. บุคลากรมุ่งหวังประสิทธิภาพของผลงานที่ดี ๓. บุคลากรช่วยกันขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน ๔. บุคลากรมุ่งหวังให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย
ประยงค์ ไชยจันทร์, ประสิทธิภาพระบบการ บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว ของสำนักงาน ทะเบียนราษฎร เทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี, (สำนักงาน ทะเบียนราษฎรชลบุรี, ๒๕๕๑).	๑. การบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียวบริการแก่ ผู้สูงอายุยังไม่มีประสิทธิภาพ ๒. เจ้าหน้าที่ขาดความชัดเจนการแนะนำ ชี้แจง ๓. ขั้นตอนการกรอกเอกสารไม่ชัดเจน ยุ่งยาก ๔. การบริการล่าช้า ขั้นตอนการปฏิบัติงานยุ่งยาก
สุคนธ์รัตน์ เถาสุวรรณ, ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐).	๑. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ๒. งานเสร็จทันเวลาในสถานการณ์ที่บีบบังคับ ๓. ผลการทำงานขององค์การมีประสิทธิภาพสูง อยู่ในระดับสูง

^{๑๐๒} สายรุ่ง บุษพาพันธ์, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

สายรุ้ง บุผาพันธ์, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอริยาบท ๔, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).	๑. ประสิทธิภาพตามหลักอริยาบท ๔ ระดับมาก ๒. ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
---	---

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร มีผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหาร ดังนี้

พิชเกษม วรรณรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลของประชาชนในตำบลเมืองาย อำเภอยางตลาด จังหวัดชัยภูมิ” มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาในระดับความรู้และความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจของประชาชนดังกล่าว โดยจำแนกตามขนาดหมู่บ้าน กลุ่ม อาชีพ ระดับรายได้ ระดับการศึกษาและประเภทของการรับรู้ข่าวสาร ตลอดจนสรุปปัญหาและอุปสรรคทั่วไปของประชาชนที่เกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่า ๑. ในการศึกษาความรู้และความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งประเด็นการศึกษาออกเป็น ๔ ประเด็น คือ สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้ง พบว่า ทั้ง ๔ ประเด็นข้างต้น ประชาชนมีความรู้และความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ๒. ในการศึกษาความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งประเด็นการศึกษาออกเป็น ๘ ประเด็น คือ อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนา อำนาจหน้าที่ในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล อำนาจหน้าที่ในการบริการสาธารณะ และอำนาจหน้าที่ในการนำนโยบายมาปฏิบัติ พบว่าทั้ง ๘ ประเด็นดังกล่าว ประชาชนมีความรู้และความเข้าใจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลระดับมาก ๓. ปัญหาและอุปสรรคทั่วไปของประชาชนในหมู่บ้าน คือ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานประชาชนจะพบปัญหาขาดแคลนโทรศัพท์หรือโทรศัพท์ชำรุดใช้การไม่ได้มากที่สุด ปัญหาด้านเศรษฐกิจประชาชนประสบปัญหาเรื่องรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพมากที่สุด ปัญหาด้านสังคม ประชาชนประสบปัญหาในเรื่องการศึกษาของบุตรหลานมากที่สุด โดยเด็กและเยาวชนในหมู่บ้านยังไม่ได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาเท่าที่ควร ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม ปัญหาที่พบจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับขยะมากที่สุด เช่น การจัดการขยะไม่มีประสิทธิภาพ ปัญหาด้านการปกครองและการบริหาร ปัญหาที่พบเป็นปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการบริหารพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุด และสุดท้ายคือปัญหา

ด้านการติดต่อสื่อสาร ปัญหาที่พบจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับความห่างไกลของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล^{๑๐๓}

พงศ์ศิริ แก้วหอม ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการทั้ง ๖ ด้านในระดับปานกลาง และขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วในปัจจุบันสูงกว่าในอดีตเป็นต้น สำหรับข้อเสนอแนะที่สำคัญ เช่น ด้านบุคลากร ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายทุก ๓-๖ เดือน ส่วนด้านงบประมาณ ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ^{๑๐๔}

จันทร์ แซ่ลี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จขององค์กร : กรณีศึกษา เทสโก้ โลตัส ซูเปอร์เซ็นเตอร์” โดยศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้อง รวมถึง รายงานประจำปีของบริษัท ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๓๙-๒๕๔๖ การศึกษาเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน พบว่า บริษัทมีสภาพคล่องที่ดี บริษัทสามารถทำยอดขายได้ดูจากสินทรัพย์ที่มีอยู่ และความสามารถในการทำกำไรค่อนข้างดี แต่จะลดลงเล็กน้อยในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ส่วนการวิเคราะห์ด้วยค่า Z พบว่า บริษัทอยู่ในช่วงสภาวะไม่แน่นอน เนื่องจากต้องมีการลงทุนที่สูง การศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ พบว่า บริษัทมีทั้งจุดแข็งในองค์กรและโอกาสที่ดีจากภายนอก ทำให้บริษัทเลือกใช้กลยุทธ์แบบเชิงรุก^{๑๐๕}

ณัด เดชทรัพย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึกอำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ไทยชนะศึกอำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทั้ง ๖ หลัก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ หลัก นิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ส่วนปัญหาของ การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ไทยชนะศึกอำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก ยังดูแลประชาชนไม่ทั่วถึง ๑๐๐ % รองลงมาคือ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้เรื่องหลักธรรมาภิบาล อย่างลึกซึ้ง และ กฎระเบียบ ข้อบังคับยังไม่เปิดกว้างให้ผู้บริหาร ทำให้การบริหารงานได้ไม่เต็มที่ สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

^{๑๐๓} พิชเกษม วรรณรัตน์, “ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลของประชาชนในตำบลเมืองงาย อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓).

^{๑๐๔} พงศ์ศิริ แก้วหอม, “การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘).

^{๑๐๕} จันทร์ แซ่ลี, “การบริหารกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จขององค์กร : กรณีศึกษา เทสโก้ โลตัส ซูเปอร์เซ็นเตอร์”, สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘).

ไทยชนะศึกอำเภอกู่เสียม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล เรียงลำดับจากมากไปน้อย ๓ ลำดับ คือ องค์การบริหาร ส่วนตำบลไทยชนะศึกควรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบริหารองค์การ รองลงมาคือ การจัดสรรงบประมาณ ควรคำนึงถึงผลที่เกิดประโยชน์กับประชาชนให้มาก และ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึกควรลงพื้นที่เพื่อให้คำชี้แนะและส่งเสริมความรู้ให้แก่ ประชาชน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลยิ่งขึ้น^{๑๐๖}

อภิชาติ โชติชัชวาลกุล ได้วิจัยเรื่อง “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานขององค์การ บริหารงานส่วนตำบล กรณีศึกษาในเขตอำเภอนองไช จังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบล อำเภอนองไช จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้ง ๖ ด้านอยู่ในระดับมาก ๒. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลัก ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบล อำเภอนองไช จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ อายุ พบว่า แตกต่างกันตามหลักนิติธรรมและหลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานพบว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ๓. ปัญหาและแนวทางในการทำงาน ของหลักขององค์การบริหารงานส่วนตำบล อำเภอนองไช พบว่า จะต้องการมีการทำงานแบบโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และยุติธรรม มีการวางแผน การทำงานร่วมกันระหว่างองค์การบริหารงานส่วนตำบลกับประชาชน^{๑๐๗}

สรุปได้ว่า การบริหารต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะได้สามารถกำหนดแผนงานของแต่ละส่วนของตำแหน่งต่าง ๆ ที่อยู่ในโครงสร้างให้ตรงกับ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ การเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การรู้ในหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หมายถึง การทำงาน จะต้องมีการทำงานแบบโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีคุณธรรมและยุติธรรม หลักความ รับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า การบริหารควรมีการวางแผนทางร่วมกับ ประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานราชการหรือองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะเป็นการใช้ วิธีบริหารแบบเชิงกลยุทธ์ ช่วยเพิ่มมีจุดแข็งในการบริหารองค์การและโอกาสที่ดีจากภายนอก ซึ่ง จัดเป็นกลยุทธ์เชิงรุกที่เป็นสิ่งจำเป็นเพราะการบริหารกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จขององค์การ จะต้องให้ ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการให้สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ ของการบริหารงานขององค์ได้อย่างบรรลุผลสำเร็จ

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

ผู้วิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
----------	--------------

^{๑๐๖} ณัด เดชทรัพย์, “การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ไทยชนะศึกอำเภอกู่เสียม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๕๑).

^{๑๐๗} อภิชาติ โชติชัชวาลกุล, "หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบล กรณีศึกษาในเขตอำเภอนองไช จังหวัดสุพรรณบุรี", รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

พิชเกษม วรรณรัตน์, ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลของประชาชนในตำบลเมืองงาย อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗).	๑. ประชาชนเข้าใจอำนาจหน้าที่ของ อบต. ๒. ประชาชนมีปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๓. ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอ ๔. เด็กในหมู่บ้านไม่ได้รับการส่งเสริมการศึกษา ๕. มีปัญหาด้านคุณภาพของสิ่งแวดล้อม ๖. มีปัญหาด้านการปกครองและการบริหาร
พงศ์ศิริ แก้วหอม, การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘).	๑. องค์การมีขีดความสามารถบริหารปานกลาง ๒. ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมประเมินบุคลากร ๓. การประเมินผลควรทำทุก ๓-๖ เดือน
ผู้วิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
จันทร์ แซ่ลี้, การบริหารกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จขององค์กร : กรณีศึกษา เทสโก้ โลตัส ซูเปอร์เซ็นเตอร์, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘).	๑. มีการใช้วิธีบริหารแบบเชิงกลยุทธ์ ๒. มีจุดแข็งในองค์กรและโอกาสที่ดีจากภายนอก ๓. บริษัทเลือกใช้กลยุทธ์แบบเชิงรุก
ณัด เดชทรัพย์, การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ไทยชนะศึกอำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล, (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๕๑).	๑. ยังดูแลประชาชนไม่ทั่วถึง ๑๐๐ % ๒. ประชาชนขาดความรู้เรื่องหลักธรรมาภิบาล ๓. ควรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบริหาร ๔. การจัดสรรงบประมาณควรคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนให้มาก
อภิชาติ โชติชัชวาลกุล, หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบล กรณีศึกษาในเขตอำเภอหนองไข จังหวัดสุพรรณบุรี, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).	๑. การทำงานจะต้องมีการทำงานแบบโปร่งใส ๒. ควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และยุติธรรม ๓. ควรมีการวางแผนทางร่วมกับประชาชน

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ดังนี้

รศ.ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และคณะ ได้ศึกษาวิจัย “กฎหมายการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย” พบว่า ในด้านการเงินและเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไปเห็นด้วยอย่างยิ่งกับ โดยที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ผู้สูงอายุควรได้รับเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุจากรัฐ รองลงมา คือ ผู้สูงอายุควรมีรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของตนเอง^{๑๐๘}

^{๑๐๘} รศ.ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และคณะ, “กฎหมายการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย”, รายงานการวิจัย, (ทุนอุดหนุนการวิจัย : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๕๒).

นิตสาร แดงนกขุ้ม ได้ศึกษาวิจัย “ความคิดเห็นต่อการบริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว ของฝ่ายสวัสดิการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง” พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้สูงอายุที่มารับบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ในด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ ในเรื่องความชัดเจนในการอธิบายชี้แจง และแนะนำขั้นตอนในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของฝ่ายสวัสดิการเบี้ยยังชีพควรปรับปรุงในเรื่องของ การแนะนำ และการอธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการรับบริการ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วในการรับบริการ^{๑๐๙}

เสมอ จิตพล ได้ศึกษาวิจัย “การจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี มีการจัดการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลอยู่ใน ระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง และด้านที่มีการจัดการในระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านที่พักอาศัย ๒. คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ทางสังคม รองลงมาได้แก่ ด้าน สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้านที่ต่ำสุด ได้แก่ ด้านร่างกาย ๓. การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดย ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ การจัดสวัสดิการด้านนันทนาการกับคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย รองลงมาคือ การจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัย กับคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ และการรักษาพยาบาลกับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ ๔. แนวทางในการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลต้อง ๑. ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ๒. จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพผู้สูงอายุ และจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ ๓. จัดบริการครอบครัวอุปการะผู้สูงอายุ ๔. จัดสวนสุขภาพและลานออกกำลังกาย ๕. คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของผู้สูงอายุ และ ๖. จัดตั้งศูนย์ ดูแลผู้สูงอายุและเครือข่ายผู้สูงอายุ ส่วนข้อค้นพบจากการวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ โดยใช้หลักการบริหารเชิงรุก ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน จัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายขับเคลื่อนการทำงานและบูรณาการกิจกรรมร่วมกัน^{๑๑๐}

ทีมวิจัยมหาวิทยาลัยเนชั่น ได้วิจัย “ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนไฟ” พบว่า ผู้รับบริการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่

^{๑๐๙} นิตสาร แดงนกขุ้ม, “ความคิดเห็นต่อการบริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว ของฝ่ายสวัสดิการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๕๔).

^{๑๑๐} เสมอ จิตพล, “การจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๖).**

ร้อยละ ๘๙.๐๐ มีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนไฟ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปางในระดับมากที่สุด ในด้านการให้บริการมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ รองลงมาคือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนการให้บริการที่ผู้รับบริการมีความพึงพอใจน้อยที่สุดของการให้บริการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คือ ด้านกระบวนการขั้นตอนในการให้บริการ^{๑๑๑}

ทัศนัวรรณ พันธเสน ได้ศึกษา “การพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลธัญบุรี อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี” ผลการศึกษาพบว่า การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลธัญบุรี มีปัญหาและอุปสรรคเรียงลำดับดังนี้ สวัสดิการด้านบริการทางสังคม ร้อยละ ๙๐.๓ รองลงมาคือด้านสุขภาพ ร้อยละ ๘๕.๓ ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ร้อยละ ๘๔.๙ ด้านการทำงานและการมีรายได้ ร้อยละ ๘๑.๒ ด้านความมั่นคงทางสังคม ร้อยละ ๗๙.๑ ด้านนันทนาการ ร้อยละ ๗๘.๖ ด้านที่อยู่อาศัย ร้อยละ ๗๔.๘ และด้านการศึกษา ร้อยละ ๖๖.๖ และแนวทางพัฒนาที่ต้องแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ คือ ๑. ควรตรวจเยี่ยมและดูแลรักษาสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ๒. ควรมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจเพิ่มมากขึ้น ๓. ควรให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้มากขึ้น ๔. ควรมีการประเมินผลการจัดระบบสวัสดิการผู้สูงอายุตลอดเวลา ๕. ควรพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการด้านสวัสดิการสังคมใหม่ประสิทธิภาพ ๖. ควรมีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวในทุกชุมชน ๗. ควรมีการให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้งให้มีที่พักอาศัยที่ปลอดภัยและมีความสุข และ ๘. ควรมีกิจกรรมส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้เพิ่มมากขึ้น^{๑๑๒}

สรุปได้ว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความต้องการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ โดยขึ้นอยู่กับตัวแปรด้านเงินออม แต่ไม่ว่าด้วยประการใดก็ตามผู้สูงอายุควรมีรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของตนเอง ส่วนหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ยังขาดการบริหารจัดการที่ดี รวมไปถึงการให้บริการด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ก็ยังไม่สามารถให้บริการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น ควรให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุมากกว่านี้ โดยการบริหารจัดการเชิงรุก โดยเฉพาะด้านการปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ ในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ การอบรมให้ความรู้ด้านการบริการแก่พนักงานที่ทำหน้าที่ให้บริการด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ให้มีความความชัดเจนในการอธิบาย ชี้แจง และแนะนำ เน้นการให้บริการแก่ผู้สูงอายุในเชิงรุก สร้างความพึงพอใจให้กับผู้สูงอายุ จัดทำระบบการบริการให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้สูงอายุพึงพอใจในการรับบริการให้มากที่สุด

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

^{๑๑๑} ทัมวิชัยมหาวิทยาลัยนเรศวร, “ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนไฟ”, **โครงการวิจัย**, (จังหวัดลำปาง : องค์การบริหารส่วนตำบลดอนไฟ, ๒๕๕๕), หน้า ๔๗.

^{๑๑๒} ทัศนัวรรณ พันธเสน, “การพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลธัญบุรี อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี”, บทความ, **วารสารวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ**, ปีที่ ๘ เล่ม ๒ (พฤศจิกายน ๒๕๕๖), (คณะรัฐประศาสนศาสตร สาขาการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๖), บทความย่อ.

ผู้วิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
รศ.ดร.ภูมิ โชคเหมา และคณะ, กฎหมายการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย, (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๕๒).	๑. ผู้สูงอายุควรได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจากรัฐ ๒. ควรให้ในรูปของการเงินและเศรษฐกิจ ๓. ควรให้ผู้สูงอายุควรมีรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของตนเอง
นิศากร แดงนกขุ่ม, ความคิดเห็นต่อการบริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว ของฝ่ายสวัสดิการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอกันตัง	๑. ความชัดเจนในการอธิบาย ชี้แจง และแนะนำ ๒. พนักงานควรปรับปรุงการทำงานและบริการ ๓. ควรปรับขั้นตอนในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ ๔. ขั้นตอนการรับบริการไม่ควรซับซ้อน
ผู้วิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
จังหวัดตรัง, (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๕๔).	๕. การอธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการรับบริการ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วในการรับบริการ
เสมอ จัดพล, การจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี, (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๖).	๑. มีการจัดการที่ดีเกี่ยวกับด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลอยู่ในระดับสูงสุด ๒. สวัสดิการสังคมผู้สูงอายุอยู่ระดับปานกลาง ๓. การจัดการด้านสุขภาพอยู่ระดับสูงสุด ๔. ด้านที่พักอาศัยอยู่ระดับต่ำสุด ๕. ด้านคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอยู่ระดับปานกลาง
ทีมวิจัยมหาวิทยาลัยเนชั่น, ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนไผ่, (มหาวิทยาลัยเนชั่น, ๒๕๕๕).	๑. ผู้สูงอายุพอใจการรับบริการในระดับมากที่สุด ๒. พึงพอใจการให้บริการของเจ้าหน้าที่ระดับมาก ๓. พึงพอใจด้านกระบวนการขั้นตอนบริการน้อย
ทัศนวรรณ พันธเสน, การพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลธัญบุรี อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๖).	๑. การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุมีปัญหา ๒. ควรให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุมากกว่านี้ ๓. ควรตรวจเยี่ยมและดูแลรักษาสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ๔. ควรมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจเพิ่มมากขึ้น ๕. ควรให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้มากขึ้น ๖. ควรมีการประเมินผลการจัดระบบสวัสดิการผู้สูงอายุตลอดเวลา ๗. ควรพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการด้านสวัสดิการสังคมใหม่ประสิทธิภาพ ๘. ควรมีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ใน

	ครอบครัวในทุกชุมชน ๙. ควรมีการให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้งให้มีที่พักอาศัยที่ปลอดภัยและมีความสุข ๑๐. ควรมีกิจกรรมส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้เพิ่มมากขึ้น
--	---

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ในการใช้บริการ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักการบริหารจัดการซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดองค์การ (Organizing) ๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) ๔. การประสานงาน (Coordinating) ๕. การควบคุม (Controlling) ดังแผนภาพที่ ๒.๔

