

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย” ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษา ระดับความผูกพันของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุต่อชมรมผู้สูงอายุ ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของผู้สูงอายุ และระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย 2.ศึกษา องค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุต่อชมรมผู้สูงอายุ องค์ประกอบเชิงยืนยันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของผู้สูงอายุ และ องค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย 3.ศึกษาความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยที่เกิดจากอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ 4.ศึกษาและยืนยันความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย 5.ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย 6.เสนอแนวทางในพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย และ 7.จัดทำคู่มือการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1-4 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุจำนวนทั้งสิ้น 2,607,000 คน จากชมรมผู้สูงอายุทั่วประเทศจำนวน 18,895 ชมรม ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 1,145 ตัวอย่าง จาก 392 ชมรม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือซึ่งวิเคราะห์คุณภาพด้วยการวิเคราะห์ความตรงจากผู้เชี่ยวชาญโดยนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60

- 1.00 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยการหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการส่งทางไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุคูณแบบทางเดียว การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 65-69 ปี นับถือศาสนาพุทธ มีสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่อ่านและเขียนได้ ก่อนเกษียณอายุมีอาชีพเกษตรกรกรรม ส่วนอาชีพหลังเกษียณอายุคืออาชีพเกษตรกรกรรมเช่นกัน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 4,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป ผลการวิจัยยังพบว่า ความผูกพันของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุต่อชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.136 โดยปัจจัยด้านการคงอยู่ เป็นรายปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.252 ในส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.183 โดยปัจจัยด้านการให้ความร่วมมือ เป็นรายปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.260 สำหรับประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.248 โดยทั้ง 4 ด้านด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก ด้านกระบวนการจัดการของชมรม ด้านการเงินของชมรม และด้านการเติบโตของชมรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดทุกด้าน โดยด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิกและด้านการเงินของชมรมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุมีอิทธิพลต่อความแปรปรวนของประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยตามความคิดเห็นของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรม พบว่า สมาชิกชมรมผู้สูงอายุที่มี อายุ การศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุแตกต่างกัน ยกเว้น เพศ ศาสนา สถานภาพสมรส การอ่านออกเขียนได้ อาชีพก่อนเกษียณอายุ 60 ปี และอาชีพปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 78 ดังนี้

ตารางที่ 78 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ของโมเดลสมการโครงสร้าง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย หลังการปรับแก้ด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล

ตัวแปรผล	OCB (Path Factor)				ECBSA (η)			
	DE	IE	TE	R ²	DE	IE	TE	R ²
ตัวแปรเชิงสาเหตุ								
OC (ξ_1)	0.857** (0.052)	-	0.857* (0.052)	0.799** (0.018)	0.473** (0.077)	0.417** (0.060)	0.891** (0.058)	0.709** (0.037)
OCB (ξ_2)	-	-	-		0.487** (0.035)	-	0.487** (0.035)	

Goodness of Fit Indices

$\chi^2 = 49.973$, $df = 37$, $p = 0.075$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.998$, $RMSEA = 0.016$, $SRMR = 0.016$

จากตารางที่ 78 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ของโมเดลสมการโครงสร้าง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย หลังการปรับแก้ด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (ξ_1 - ξ_2) ซึ่งได้แก่ ความผูกพันต่อชมรมผู้สูงอายุ (OC) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB) เป็นตัวแปรซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรส่งผ่าน (Path Factor) และตัวแปรแฝงภายใน (η) ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB) และประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย (ECBSA) โดยตัวแปรความผูกพันต่อชมรมผู้สูงอายุ (OC) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB) ทั้ง 2 ตัวแปร (ξ_1 - ξ_2) สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย (ECBSA) ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 70.90 (ECBSA; R² = 0.709) นอกจากนี้ ตัวแปรความผูกพันต่อชมรมผู้สูงอายุ (OC; ξ_1) ยังสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรส่งผ่าน (Path Factor) ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB) ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 79.90 (OCB; R² = 0.799)

2) ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ของโมเดลสมการโครงสร้าง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย (ECBSA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประกอบด้วย ตัวแปรความผูกพันต่อชมรมผู้สูงอายุ (OC; ξ_1) และตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB; ξ_2) ตัวแปรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย (ECBSA) โดยตัวแปรความผูกพันต่อ

ชมรมผู้สูงอายุ (OC; ζ_1) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลโดยรวม (TE) เท่ากับ 0.891 รวมถึงมีอิทธิพลในทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี (OCB; ζ_2) โดยมีค่าขนาดอิทธิพลทางตรง (DE) เท่ากับ 0.857 นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย (ECBSA) โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี (OCB; ζ_2) ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.417 ส่วนตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี (OCB; ζ_2) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย (ECBSA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยเช่นกัน โดยมีค่าขนาดอิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลโดยรวม (TE) เท่ากับ 0.487

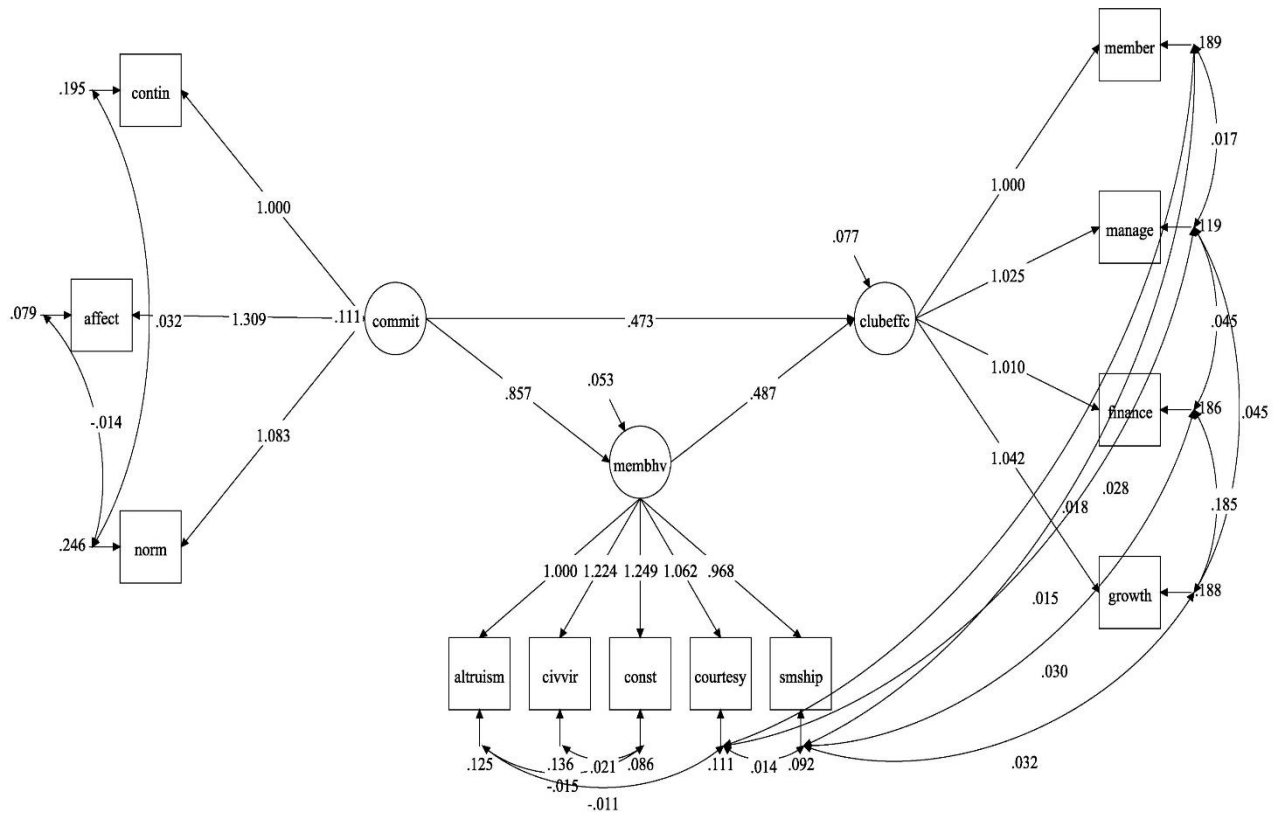
3) ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย พบว่ามีค่าต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1) ค่า χ^2 ของโมเดลมีค่าเท่ากับ 49.973 โดยมีค่า df เท่ากับ 37 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.075 ซึ่งเมื่อทำการคำนวณค่าไควแอสควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.351 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

3.2) ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ มีค่า CFI เท่ากับ 0.999 และ TLI เท่ากับ 0.998 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

3.3) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า มีค่า RMSEA และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน มีค่า SRMR เท่ากับ 0.016 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยที่ได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูลภายหลังการปรับแก้ด้วยค่าดัชนีปรับโมเดลดังภาพประกอบ 12 ดังนี้



ภาพประกอบ 12 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย ภายหลังจากการปรับแก้ด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (After Modification)

ภายหลังจากการวิจัยเชิงปริมาณเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 4 และ 5 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกของชมรมผู้สูงอายุ ผู้วิจัยจับสลากชมรมใน 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ ได้ชมรมผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มเป้าหมายรวม 4 ชมรม ได้แก่ 1.ชมรมผู้สูงอายุหนองหญ้าน้อย จ.ชลบุรี 2. ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลเมืองชุมเห็ด จ. บุรีรัมย์ 3. ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จ.พังงา และ 4. ชมรมผู้สูงอายุหมู่ที่ 9 บ้านทุ่งเศรษฐี จ.กำแพงเพชร โดยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. สมาชิกชมรมผู้สูงอายุจำนวนชมรมละ 2 คน รวม 8 คน 2. กรรมการชมรมผู้สูงอายุจำนวนชมรมละ 2 คน รวม 8 คน และ 3. ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้แทนที่ชมรมตั้งอยู่แห่งละ 1 คน รวม 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ สัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ประกอบด้วยคำถาม 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุ และแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือครั้งนี้ใช้การตรวจสอบความตรงโดยที่ปรึกษาโครงการ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ด้วย

ตนเอง ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความและใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ Atlas.ti มาช่วยในการวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุ อันดับที่ 1 คือปัญหาที่เกิดจากผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกของชมรมผู้สูงอายุเอง เนื่องจาก ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพ เช่น ทำไร่นา ทอผ้า หรือเลี้ยงดูหลาน ทำให้ไม่สามารถร่วมกิจกรรมของชมรมได้ทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 35.29 ปัญหาลำดับที่ 2 คือ สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 17.64 ปัญหาลำดับที่ 3 กิจกรรมไม่สอดคล้องกับความต้องการ ขาดความเข้าใจระหว่างกรรมการและสมาชิกชมรม และสมาชิกชมรมผู้สูงอายุเป็นสมาชิกหลายกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 11.77 เท่าๆ กัน ในประเด็นสุดท้าย การที่ชมรมขาดเงินทุนสนับสนุนและสมาชิกไม่แสดงความเห็นร้อยละ 5.88 สำหรับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของชมรมผู้สูงอายุมากที่สุด ถึงร้อยละ 37.50 สมาชิกชมรมผู้สูงอายุควรให้ความร่วมมือ ร้อยละ 25 การจัดสวัสดิการให้สมาชิกได้ประโยชน์ ร้อยละ 10 การสนับสนุนกิจกรรมด้านส่งเสริมอาชีพ ร้อยละ 7.50 การเสี่ยสละของกรรมการชมรม ร้อยละ 7.50 การสนับสนุนจากครอบครัว ร้อยละ 5.00 และการสร้างความเข้าใจระหว่างกรรมการและสมาชิก ร้อยละ 5.00 เช่นกัน

2. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของผู้สูงอายุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย” สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุที่มี อายุ การศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุแตกต่างกัน ในขณะที่ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกของชมรมผู้สูงอายุที่มี เพศ ศาสนา สถานภาพสมรส การอ่านออกเขียนได้ อาชีพ ก่อนเกษียณอายุ 60 ปี และอาชีพปัจจุบัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกของชมรมที่มีอายุระหว่าง 70-74 ปีและที่มีอายุ 75 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานในด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก และด้านกระบวนการจัดการของชมรมของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยสูงกว่า ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยซึ่งมีอายุระหว่าง 60-64 ปี และมีอายุระหว่าง 65-69 ปี ยกเว้นด้านการเงินของชมรมและด้านการเติบโตของชมรมที่ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมที่มีอายุระหว่าง 70-74 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยสูงกว่าสมาชิกที่มีอายุระหว่าง 60-64 ปี อายุระหว่าง 65-69 ปี และอายุ 75 ปีขึ้นไป นั่นหมายความว่า ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมที่มีอายุสูงมองว่าชมรมมีประสิทธิผลในการดำเนินการในด้านการตอบสนองความต้องการและด้าน

กระบวนการจัดการ อาจเนื่องจากสมาชิกชมรมที่มีอายุสูงซึ่งเป็นสมาชิกที่ตอบแบบสอบถามมีอายุสูงกว่า 70 ปีขึ้นไปนั้น (มีจำนวนประมาณร้อยละ 31.80 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) เห็นว่าการจัดกิจกรรมของชมรมตรงกับความต้องการ มีการจัดกิจกรรมต่อเนื่องและหลากหลาย ได้รับความรู้จากการเป็นสมาชิกของชมรม เช่น การออกกำลังกาย การส่งเสริมอาชีพ การโภชนาการ ส่วนในด้านการบริหารจัดการก็มองว่าดีอยู่แล้ว เช่น ประธานชมรมทำงานด้วยความเสียสละ ชมรมมีความโปร่งใสในการดำเนินการ เช่น มีการรายงานผลการดำเนินงานแก่สมาชิก กรรมการชมรมร่วมมือกันทำงานเพื่อประโยชน์ของสมาชิก และชมรมที่คุณเป็นสมาชิกก่อตั้งขึ้นจากความต้องการของคนในชุมชน

อย่างไรก็ตาม สำหรับในประเด็นนี้ ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกของชมรมที่มีอายุระหว่าง 60-64 ปี และ 65-69 ปี (มีจำนวนประมาณร้อยละ 68.30 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) กลับมองว่าประสิทธิผลของชมรมยังควรมีการพัฒนาในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก ด้านกระบวนการจัดการของชมรม ด้านการเงินของชมรมและด้านการเติบโตของชมรม โดยเฉพาะในด้านการเงิน เช่น ชมรมยังขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอในการดำเนินงาน (ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ) และในด้านการเติบโตของชมรม เช่น ชมรมมีข้อจำกัดเรื่องเครือข่ายสนับสนุนการทำงาน เช่น การสนับสนุนเงินทุน สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ศูนย์สุขภาพชุมชน หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลอยู่ใกล้ หรือบริเวณเดียวกับชมรมเพื่อการเข้าถึงบริการสุขภาพที่สะดวก (ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ)

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุแตกต่างกันในด้านการเงินของชมรมและด้านการเติบโตของชมรม ยกเว้นด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิกและด้านกระบวนการจัดการภายในชมรม โดยผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยซึ่งมีระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. ปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมในด้านการเงินของชมรมสูงกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้รับการศึกษา สำหรับผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยซึ่งมีระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยในด้านการเงินของชมรมสูงกว่าผู้สูงอายุที่มีการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า เช่นเดียวกับประสิทธิผลของชมรมด้านการเติบโตของชมรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกและมีการศึกษาสูงกว่าประถมศึกษา (ยกเว้น การศึกษาปวส./อนุปริญญา) ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 87.70 มองว่าการเงินของชมรมและการเติบโตของชมรมยังไม่มี ความเหมาะสม หรือควรพัฒนา เช่น ชมรมยังขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอในการดำเนินงาน ข้อจำกัดเรื่องเครือข่ายสนับสนุนการทำงาน เช่น การสนับสนุนเงินทุน สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวก

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุแตกต่างกันในทุกด้าน โดยสมาชิกชมรม

ผู้สูงอายุในประเทศไทยซึ่งมีรายได้ต่อเดือนเท่ากับหรือต่ำกว่า 2,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยในรายด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก ด้านกระบวนการจัดการของชมรม ต่ำกว่า ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยซึ่งไม่มีรายได้ มีรายได้ต่อเดือน 2,001-4,000 บาท และ มีรายได้ต่อเดือน 4,001 บาทขึ้นไป สำหรับผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยซึ่งไม่มีรายได้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยในด้านการเงินและด้านการเติบโตของชมรมสูงกว่า สำหรับผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยซึ่งมีรายได้ต่อเดือนเท่ากับหรือต่ำกว่า 2,000 บาท รายได้ต่อเดือน 2,001-4,000 บาท และ 4,001 บาทขึ้นไป สอดคล้องกับผลวิจัยที่พบว่าผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกของชมรมที่มีรายได้ต่อเดือนเท่ากับหรือต่ำกว่า 2,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยในรายด้านการเงินของชมรมและด้านการเติบโตของชมรมต่ำกว่าผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยซึ่งมีรายได้ต่อเดือน 2,001-4,000 บาท และ 4,001 บาทขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนที่มียาได้ต่ำ ยังคงไม่เห็นด้วยถึงการดำเนินงานของชมรม ชมรมควรพัฒนาในด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก เช่น มีการจัดกิจกรรมต่อเนื่องและหลากหลาย ได้รับความรู้จากการเป็นสมาชิกของชมรม เช่น การออกกำลังกาย การส่งเสริมอาชีพ การโภชนาการ ส่วนในด้านการบริหารจัดการก็มองว่าควรพัฒนา เช่น ประธานชมรมทำงานด้วยความเสียสละ ชมรมมีความโปร่งใสในการดำเนินการ เช่น มีการรายงานผลการดำเนินงานแก่สมาชิก กรรมการชมรมร่วมมือกันทำงานเพื่อประโยชน์ของสมาชิก และชมรมที่คุณเป็นสมาชิกก่อตั้งขึ้นจากความต้องการของคนในชุมชน รวมทั้งชมรมต้องพัฒนาด้านการเงินและการเติบโตไปพร้อมๆ กัน

เมื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุ ผลการวิจัยส่วนใหญ่สอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่า การบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุในการวิจัยเชิงปริมาณจะมีประสิทธิผลในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.248) แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรม กรรมการชมรมและผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่า สิ่งที่ชมรมผู้สูงอายุยังมีช่องว่างที่ต้องพัฒนา ได้แก่ การตอบสนองความต้องการของสมาชิก และการเงินของชมรม (ผลการวิจัยเชิงปริมาณค่าเฉลี่ยทั้งสองด้านอยู่ในลำดับ 3 และ 4 จากจำนวน 4 ด้าน) ในด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิคนั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมองว่าชมรมยังต้องจัดกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการให้มากขึ้น กิจกรรมต้องหลากหลาย ให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่เน้นความสนุกสนานและกิจกรรมส่งเสริมอาชีพ กิจกรรมที่ต่อเนื่องหลายหลายจะเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่วนเรื่องการเงินของชมรมนั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความเห็นว่า เป็นจุดอ่อนของชมรมผู้สูงอายุอีกประการ เพราะชมรมไม่มีรายได้มีแต่รายจ่าย ชมรมต้องการการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ หน่วยงานเอกชน ตลอดจนกันนั้น ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้มีงบประมาณมาสนับสนุนการทำกิจกรรม ตลอดจนชมรมควรจัดหารายได้ด้วยตนเองอีกทางหนึ่งด้วย สอดคล้องกับ

งานวิจัยของศศิพัฒน์ ยอดเพชร, เล็ก สมบัติ, ณีภรุตพัชร สโรบลและธนิกานต์ ศักดาพร (2555) เรื่อง ลักษณะการดำเนินงานและกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ ที่พบว่า ชมรมผู้สูงอายุมีคณะกรรมการทำหน้าที่ในการบริหารชมรม มีอุปสรรคด้านการขาดแคลนงบประมาณ ขาดวัสดุ อุปกรณ์และขาดสถานที่ดำเนินงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อชมรมผู้สูงอายุและตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยตัวแปรความผูกพันต่อชมรมผู้สูงอายุเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.891 รวมถึงมีอิทธิพลในทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยมีค่าขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.857 นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.417 ส่วนตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยเช่นกัน โดยมีค่าขนาดอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.487 และโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

ผลการวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อชมรมผู้สูงอายุ” จึงสอดคล้องกับแนวคิด ของ Allen และ Mayer (1990) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรแสดงออกใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่

1) ในด้านอารมณ์ Allen และ Mayer (1990) กล่าวว่า “ ถ้าพนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับองค์กรของพวกเขาหมายความว่าพวกเขาต้องการที่จะอยู่ในองค์กร พวกเขามักจะระบุด้วยเป้าหมายขององค์กรรู้สึกว่าจะเหมาะสมกับองค์กรและพอใจกับผลงานของพวกเขา พนักงานที่มุ่งมั่นในการมีส่วนร่วม รู้สึกมีคุณค่าทำหน้าที่เป็นทูตสำหรับองค์กรของตนและมักเป็นสินทรัพย์ที่ดีสำหรับองค์กร บุคคลเหล่านี้มักแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูงทัศนคติในการทำงานในเชิงบวกและความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร”

2) ในด้านบรรทัดฐาน Allen และ Mayer (1990) กล่าวว่า “ ความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร สิ่งที่ได้รับจากการทำงาน ความผูกพันเกี่ยวกับพนักงานที่รู้สึกว่าควรอยู่กับองค์กรของตน”

3) ในด้านการคงอยู่ Allen และ Mayer (1990) กล่าวว่า “ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง ในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน”

จากแนวคิดของ Allen และ Mayer เมื่อมาพิจารณาความผูกพันของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกของชมรมจากผลการวิจัย ผลการวิจัยที่ได้จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen และ Mayer เพราะชมรมผู้สูงอายุมีความสำคัญและมีความหมายในการดำเนินชีวิต สมาชิกรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของชมรม รู้สึกขึ้นชอบระบบการทำงานของชมรม และรู้สึกภูมิใจที่ได้กล่าวถึงชมรมกับบุคคลภายนอก (ความผูกพันด้านอารมณ์) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Vroom (1966) ที่เห็นว่าบุคคลเลือกงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานของตน ซึ่งมักจะได้รับอิทธิพลจากค่านิยม ค่านิยมของพนักงานและองค์การที่สอดคล้องกันมีแนวโน้มที่พนักงานจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ดังนั้นบุคคลจึงตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การโดยอิงตามมูลค่างานของตน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมยังไม่คิดจะลาออกจากการเป็นสมาชิกของชมรม เพราะผูกพันกับเพื่อนๆ สมาชิก จะรู้สึกผิดหากต้องลาออกจากชมรม เพราะชมรมกำลังต้องการความร่วมมือจากสมาชิก ยินดีและพร้อมที่จะทำทุกอย่างให้ชมรมเข้มแข็งและประสบความสำเร็จ และรู้สึกว่าไม่ถูกต้องหากต้องลาออกจากชมรม เพื่อไปดูแลครอบครัวหรือประกอบกิจการส่วนตัว (ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Wiener (1982) ที่เชื่อว่าความรู้สึกของภาวะผูกพันที่จะยังคงอยู่ในองค์การอาจเป็นผลมาจากการขัดเกลาทางสังคมและการเรียนรู้ทางสังคม การขัดเกลานี้อาจมีเกิดขึ้นก่อนหรือหลังบุคคลได้กลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การขัดเกลาทางสังคมอาจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานเชื่อว่าพวกเขาควรตอบสนองความจงรักภักดีเนื่องจากองค์การมีการลงทุนให้กับพวกเขาเหล่านั้น นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกของชมรมภูมิใจที่มีส่วนทำให้ชมรมก้าวหน้าเป็นที่รู้จัก ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้คนอื่นมาเป็นสมาชิกของชมรม มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกของชมรมต่อไปเรื่อย ๆ เพราะได้รับประโยชน์จากชมรม (ความผูกพันด้านการคงอยู่)

ผลการวิจัยในประเด็น “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ” ที่พบว่าผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกของชมรมมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.183 ในด้านที่สูงที่สุดคือ ปัจจัยด้านให้ความร่วมมือ เช่น ร่วมกิจกรรมของชมรม โดยชมรมไม่ต้องร้องขอ เข้าใจในเป้าหมายของชมรมและยินดีให้ความร่วมมือเพื่อให้ชมรมบรรลุเป้าหมาย แสดงความเห็นเพื่อประโยชน์ของชมรม ไม่แพร่พรายความลับชมรมให้บุคคลภายนอกรู้ ผลการวิจัยเชิงปริมาณนี้พบว่าไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของสมาชิกชมรมคือ “การมีส่วนร่วมของสมาชิกไม่ต่อเนื่อง” เนื่องจากอุปสรรคด้านการเดินทาง ส่วนปัจจัยที่ต่ำที่สุดคือปัจจัยด้านให้ความช่วยเหลือ เช่น ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่เพื่อนสมาชิกชมรม อธิบายระเบียบ กิจกรรมต่าง ๆ ของชมรมให้กับสมาชิกใหม่เพื่อให้เพื่อนเข้าใจประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับจากชมรม ใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนสมาชิกเมื่อท้อแท้และสิ้นหวัง รับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนสมาชิก ในประเด็นนี้จากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่าสมาชิกของชมรมมีความรักสามัคคีกัน ช่วยเหลือเอื้ออาทรกันสูง มีสิ่งใดจะนำมาแบ่งปันกัน มีกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนยามเจ็บป่วยและการสงเคราะห์เมื่อเพื่อนสมาชิกเสียชีวิต

จากผลวิจัยที่พบ “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อชมรมผู้สูงอายุและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ” นั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Morrison และ Robinson (1997) Podsakoff et al. (1997) Chen และ Francesco (2003) วิษณุ ชมศรี (2549) ลัดดา อ่ำสอาด (2555) ญาณิศา บุญจิตร (2552) วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) เพลินพิศ ศิริสมบุรณ์ (2547) และ สิริภาพรรณ ลีภัย เจริญ (2014) ที่เชื่อกันว่าองค์การต่าง ๆ จะไม่สามารถอยู่รอดได้หากพนักงานไม่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อชมรมผู้สูงอายุและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นั้นมีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ จากผลการวิจัยที่พบว่า “ความผูกพันต่อชมรมผู้สูงอายุ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของชมรมผู้สูงอายุทั้งทางตรงและทางอ้อม” นั้น สอดคล้องกับงานของ Banks (2013) Cooper (2010) Hohenstein (2007) Walz (1995) Chinnapha (2003) Higgins (2002) ที่พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับประสิทธิผลขององค์การมีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด โดยรวมผลการศึกษาบ่งชี้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตลอดจนความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับประสิทธิผลขององค์การ

สำหรับ “แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุ” ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า การสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของชมรมผู้สูงอายุมากที่สุด (ร้อยละ 37.50) และการสนับสนุนงบประมาณ (ร้อยละ 2.50) เนื่องจากชมรมผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีรายได้ของตนเอง จำเป็นต้องพึ่งพางบประมาณจากการเขียนโครงการเพื่อเสนอขอของบประมาณมาจัดกิจกรรมให้สมาชิกของชมรม โดยงบประมาณส่วนใหญ่ได้มาจากงบประมาณของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โดยเขียนโครงการผ่านองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการเขียนโครงการ ทว่าบางชมรมผู้สูงอายุที่ประธานและหรือกรรมการมีศักยภาพ เช่น มีเครือข่าย รู้ช่องทางในการหารายได้ จะมีการสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อหารายได้เข้าชมรมผู้สูงอายุ เช่น การจัดทอล์คโชว์ การจัดโบว์ลิง แต่ก็มีชมรมผู้สูงอายุจำนวนน้อยมากที่มีความสามารถดังกล่าว บางชมรมมีหน่วยงานภาคเอกชนสนับสนุนกิจกรรม เช่น การงดเก็บค่าเข้าทัศนศึกษาในสถานที่ท่องเที่ยว อาจกล่าวได้ว่า กิจกรรมที่ชมรมผู้สูงอายุจัดให้กับสมาชิกได้นั้นจะไม่เกิดขึ้นหากประธานและกรรมการขาดความกระตือรือร้น ไม่แสวงหา ส่วนการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ในระดับภูมิภาค เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายอำเภอ ก็ต้องอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวและหน่วยงาน/บุคคลเหล่านั้นจะเป็นผู้ประสานงานไปยังหน่วยงานเอกชนเพื่อขอความสนับสนุนอีกต่อหนึ่ง ฐานะของชมรมผู้สูงอายุจึงไม่มั่นคง งบประมาณอาหารกลางวันและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไม่แน่นอน หากจะส่งเสริมให้ชมรมจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพก็มีความเป็นไปได้ แต่ก็มีข้อจำกัดเรื่องสภาพร่างกายของสมาชิก เช่น การเคลื่อนไหวของร่างกาย และสายตา การจัดกิจกรรมของแต่ละชมรมจึงต้องขึ้นอยู่กับลักษณะธรรมชาติของสมาชิกด้วย ไม่สามารถมีกิจกรรมที่เป็นมาตรฐานกันทั่วประเทศได้ นอกจากนี้ การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกก็เป็นสิ่งจำเป็น เช่น โต๊ะ เก้าอี้ วิทยุ พัดลม หรือสถานที่จัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับ

จำนวนสมาชิกชมรม โดยแนวทางการพัฒนาชมรมที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพพบความสำคัญของปัจจัยภายนอกชมรมมากกว่าปัจจัยภายในชมรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับชมรมผู้สูงอายุที่พบในประเทศไทย ที่พบว่า ความสำเร็จของชมรมผู้สูงอายุขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในชมรม เช่น ความโดดเด่นในเรื่องผู้นำเชิงคุณลักษณะ การบริหารจัดการ สถานที่ตั้ง ทรัพยากร เช่น อุปกรณ์ ความสามัคคีของสมาชิกชมรม ซึ่งมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุบ้านมากกว่าปัจจัยภายนอกชมรม เช่น งบประมาณ ความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว (ระวี แก้วสุกใส, 2545; ผดุงพร ผลสว่าง, 2549; อัญชลี พรประสาทผล, 2542; วารินทร์ แผนเจริญ, 2549; สุกัญญา บุญวิเศษ, 2553; คณิงนิจ สมบูรณ์ผล, 2556)

สำหรับการจัดทำคู่มือการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย และส่งคู่มือไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 30 แห่ง นำไปใช้และประเมินคู่มือส่งกลับมายังผู้วิจัยพร้อมหนังสือรับรองการนำไปใช้ประโยชน์ ผลการประเมินพบว่า คู่มือการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยรวม รายด้าน และรายข้อมีความเหมาะสมในระดับสูงที่สุด แสดงว่าคู่มือการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับชมรมผู้สูงอายุของไทย

หากพิจารณาความเกี่ยวข้องของผลการวิจัยกับองค์ความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการด้านพฤติกรรมศาสตร์ มักให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของคนในองค์กร เนื่องจากจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้น จึงมีนักวิชาการสนใจศึกษาเรื่องพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการศึกษาเหล่านี้ทำให้เข้าใจธรรมชาติของคน เนื่องจาก “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “ทุนมนุษย์” หรือ “คน” ถือเป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ เพราะ “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และเมื่อ “คน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก องค์กรจึงต้องพบกับความท้าทายใหม่ในการดึงดูดและรักษา “คน” ที่มีค่าให้อยู่กับองค์กร ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Commitment) จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

จากแนวคิดเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวและผูกพันกับองค์กรที่ทำงานอยู่ เป็นการยอมรับในค่านิยมหรือเป้าหมายขององค์กร บรรดาหน้าที่จะดำรงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเริ่มมาตั้งแต่ทศวรรษ 1950 เช่น งานของ O'Reilly และ Chatman (1986) ที่กล่าวว่า บุคคลใดก็ตามจะผูกพันกับองค์กรขึ้นอยู่กับปฏิบัติตามและรางวัลที่ได้รับ แต่ความคิดนี้ได้รับการโต้แย้งว่า การปฏิบัติตามจะนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจริงหรือไม่ แนวคิดนี้จึงไม่ได้รับการนำไปใช้ ทว่าแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางคือ แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen และ Meyer ซึ่งได้สร้างแนวคิดนี้ด้วยเหตุผลสองประการคือ: "ช่วยในการตีความการวิจัยที่มีอยู่" และ "เพื่อทำหน้าที่เป็นกรอบสำหรับการวิจัย

ในอนาคต" แนวคิดของ Allen และ Meyer นั้น ประกอบด้วย ด้านอารมณ์ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ เช่นเดียวกับแนวคิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เริ่มจากนักวิชาการคือ Organ (1988, 1990) ซึ่งแบ่งพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ อีกทั้งแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การและแนวคิดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ถูกยกระดับขึ้นมาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคลากรได้ เช่น พฤติกรรมการขาดงาน (Absenteeism) และพฤติกรรมการลาออกของบุคลากร (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานกับองค์การนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ เมื่อบุคคลในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว ย่อมแสดงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

หากย้อนกลับไปพิจารณาเบื้องหลังของแนวคิดทั้งสองจะพบว่า แนวคิดทั้งสองนั้นคิดขึ้นมาบนแนวคิดหลักคือ แนวคิดเรื่องแรงจูงใจ โดยเฉพาะแนวคิดปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของ Herzberg ซึ่งมีเนื้อหาคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กล่าวคือ ปัจจัยอนามัย เช่น นโยบาย สภาพการทำงานโดยทั่วไป ในขณะที่ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ การมีโอกาสก้าวหน้า การทำให้คนพอใจในงานขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยอนามัย อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ได้รับการวิจารณ์ว่า ขาดการศึกษากรณีเฉพาะเพื่อนำมาสนับสนุนข้ออ้างที่ว่า องค์การจะมีประสิทธิผลเมื่อองค์การใช้วิธีการต่าง ๆ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกิจกรรมต่าง ๆ (พิทยา บวรวัฒนา, 2538: 93)

องค์การภาครัฐเป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่ มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากการบริหารจัดการในภาคเอกชน รูปแบบการปกครองรวมถึงระบบการบริหารงานและวัฒนธรรมในการทำงานขององค์การภาครัฐก็มีลักษณะเฉพาะ แตกต่างจากองค์การในภาคส่วนอื่นๆ ซึ่งถือเป็นองค์การที่มีภารกิจที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ เพราะภารกิจขององค์การภาครัฐมุ่งที่จะตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ นโยบายในระดับประเทศที่ต้องการให้ประเทศมีความเจริญและมั่นคง ประชาชนพลเมืองมีความสุข การทำงานขององค์การภาครัฐจึงส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของคนทั้งประเทศ การทำงานถูกออกแบบให้ตอบสนองต่อความต้องการของสาธารณะ ชุมชนและสังคม โดยแหล่งทุนในการดำเนินงานมาจากภาษีของประชาชนและการทำงานอยู่บนความคาดหวังของสังคมที่ว่า การทำงานของภาครัฐต้องเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรมและรับผิดชอบ ในบางปัจจัยที่องค์การภาครัฐไม่มีเหมือนกับในองค์การภาคเอกชน โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเงินและความอิสระในการบริหารงาน เนื่องจากองค์การภาครัฐไม่ใช่ของค์การที่แสวงหาผลกำไร และมีหน้าที่ในการสนองตอบต่อ นโยบายของประเทศ แต่กลับพบว่าบุคลากรในองค์การภาครัฐมีการลาออกหรือโยกย้ายงานต่ำ

การนำแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาใช้ในองค์กรภาครัฐ จากงานวิจัยของ ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม, ดวงเนตร ธรรมกุล, อัจศรา ประเสริฐสิน, จรียา ชื่นศิริมงคล และ ศิริพร ครุฑทาศ (2015: 52-62) ซึ่งพบว่า ลักษณะเฉพาะที่บ่งบอกว่าเป็นองค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐ สืบเกิดได้จากบุคลากรหรือพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร มีจิตวิญญาณในการทำงานขององค์กร และเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะองค์กรที่ดี โดยปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุขขององค์กรภาครัฐสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรเข้าถึงจิตวิญญาณในการทำงาน ทำให้มุ่งเป้าหมายการทำงานไปที่ความสำเร็จขององค์กรมากกว่าส่วนตัว และมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หากองค์กรใดบุคลากรมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ถือว่าองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะที่ดีและมีแนวโน้มที่จะมีผลผลิตขององค์กรสูง พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงว่าตนเองรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการขององค์กร (Organizational Inclusive Behavior: OIB) ถือเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยบุคลากรจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมเข้าร่วมกลุ่ม การเข้าถึงข้อมูลและแหล่งข้อมูล และความสามารถในการมีบทบาทต่อการตัดสินใจขององค์กร

สำหรับการนำแนวคิด Balanced Scorecard หรือ BSC ได้พัฒนาขึ้นปี ค.ศ. 1990 โดย Kaplan และ Norton โดยท่านทั้ง 2 ร่วมกันตั้งชื่อแนวคิดนี้ว่า “Balanced Scorecard” แนวคิดนี้เป็น การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) แล้วแปลงผลลงไปสู่ทุกจุดขององค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายและแต่ละคนเพื่อให้ผู้บริหารของ องค์กรได้รับรู้ถึง จุดอ่อนและความไม่ชัดเจนของการบริหารงานที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากผลของการวัดค่าจากทุกมุมมอง เพื่อให้เกิดดุลยภาพในทุก ๆ ด้านมากกว่าที่จะใช้มุมมองด้านการเงินเพียงด้านเดียว จึงทำให้เทคนิค BSC เป็นเทคนิคที่องค์กรภาคเอกชนนิยมนำมาใช้ในการบริหารงาน ความสำเร็จของการนำ BSC ไปใช้ ประกอบด้วยคำจำกัดความของ 1. วัตถุประสงค์ภายในแต่ละมุมมอง (เช่น การอธิบายภารกิจ / กลยุทธ์ที่เลือกในบริบทของมุมมองทั้ง 4) 2. เป้าหมาย / มาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับแต่ละคน และ 3. ตัวชี้วัดที่เพียงพอทำให้ทั้งผู้จัดการและพนักงานที่ไม่ใช่ผู้บริหารสามารถวัดผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องและติดตามความสำเร็จของกลยุทธ์

องค์กรภาครัฐได้มีการนำเทคนิค BSC มาประยุกต์ใช้ในหน่วยราชการอย่างแพร่หลาย ซึ่งเป็นผลจากแผนการบริหารราชการแผ่นดินตามรูปแบบของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่ได้กำหนดให้มีการนำเทคนิค BSC มาช่วยในการกำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยราชการในภาพรวม (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2550 : 72-73; พสุ เดชะรินทร์, 2546 : 125-126) เนื่องจากเทคนิคนี้เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ

หลากหลายให้สามารถรับทราบข้อมูลการปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์การได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างเต็มที่โดยไม่เสียเวลาไปกับข้อมูลที่มีอยู่จำนวนมาก 2 องค์การนั้นได้มีความแตกต่างกัน ในเรื่องของเป้าหมายในการดำเนินงาน กล่าวคือ ภาคเอกชนมีเป้าหมายในการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลกำไรสูงสุดและต้องให้ผลคุ้มค่ากับการลงทุนที่สูญเสียไป ส่วนองค์การภาครัฐนั้นมีเป้าหมายในการดำเนินงานเพื่อให้ประชาชนผู้มารับบริการเกิดประโยชน์สูงสุด โดยไม่คำนึงถึงผลกำไรที่องค์การจะได้รับ จึงทำให้กระบวนการนำเทคนิค BSC ไปสู่การปฏิบัติในองค์การทั้ง 2 แห่งนั้นแตกต่างกันโดยมุมมองที่กล่าวถึงนั้นประกอบด้วย มุมมองด้านคุณภาพการให้บริการ (Serve the Customer) มุมมองด้านประสิทธิภาพของการจัดการ (Manage Resources) มุมมองด้านการพัฒนาองค์การ (Capacity Building) และมุมมองด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (Run the Business)

การนำแนวคิด Balanced Scorecard มา “ประยุกต์ใช้” ในกรณีชมรมผู้สูงอายุใน 4 มุมมอง ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายในและมุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต แม้ว่าชมรมผู้สูงอายุจะไม่มีกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน หรือไม่มีกำหนดตัวชี้วัดอย่างไรก็ตาม ชมรมผู้สูงอายุมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ภารกิจ หน้าที่กรรมการบริหาร ลักษณะการบริหารงานชมรม มีการกำหนดหลักเกณฑ์การรับสมาชิก โดยพบว่า ระเบียบการของชมรมผู้สูงอายุมิลักษณะเป็นทางการระดับหนึ่ง ดังนั้น หากนำแนวคิด Balanced Scorecard มาประยุกต์ใช้ จึงเป็นการขยายขอบเขตการศึกษาซึ่งเดิมรัฐประศาสนศาสตร์ไทยสนใจศึกษาขององค์การภาครัฐ ไปสู่การศึกษารวมทั้งองค์การพัฒนาเอกชน/องค์การไม่แสวงหากำไร และเป็นการนำแนวคิดจากภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้เพื่อปูทางให้มีการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุเป็นสถาบันมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการแบ่งเบาภาระของภาครัฐและครอบครัวของผู้สูงอายุในระยะยาว โดยการนำแนวคิดของ Kaplan และ Norton ผสมกับ แนวคิดของพงษ์ศิริ ประรณานัติ โดยยังคงมีการวัดประสิทธิผลการดำเนินการของชมรมผู้สูงอายุ ใน 4 มิติ ได้แก่ 1) ด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก เช่น กิจกรรมมีความต่อเนื่อง กิจกรรมสอดคล้องกับความต้องการ กิจกรรมหลากหลาย การได้รับประโยชน์ของสมาชิก 2) ด้านกระบวนการจัดการของชมรม เช่น ชมรมเกิดจากความต้องการของสมาชิก ความโปร่งใสในการจัดการ ผู้นำเสียสละ กรรมการให้ความร่วมมือ 3) ด้านการเงินของชมรม เช่น การได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากกองทุน เช่น กองทุนการจัดสวัสดิการสังคม ความสามารถในการหาเงินมาดำเนินกิจกรรมของชมรมด้วยตนเอง การสนับสนุนด้านการเงินจากชุมชน และ 4) ด้านการเติบโตของชมรม เช่น การมีเครือข่ายสนับสนุนการทำงาน มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น มีการจัดตั้งแกนนำในการทำงาน ซึ่งทำให้เห็นช่องว่างของการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งสามารถนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของชมรมผู้สูงอายุได้

อย่างไรก็ตามการนำแนวคิดตะวันตกมาประยุกต์ใช้ศึกษาขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การพัฒนาเอกชน/องค์การไม่แสวงหากำไร โดยเฉพาะแนวคิด Balanced Scorecard ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า

เทคนิคการบริหารงานไม่ใช่สูตรสำเร็จตายตัวสำหรับทุก ๆ องค์กร เนื่องจากองค์กรแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันในด้านของสภาพแวดล้อม ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกที่เป็นแรงผลักดัน ประกอบกับผู้บริหารและทีมงานของแต่ละองค์กรมีลักษณะการบริหารและการทำงานที่แตกต่างกัน แม้ว่าเทคนิคที่ใช้ในองค์กรจะเป็นเทคนิคการบริหารงานแบบเดียวกัน ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นย่อมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าเทคนิค Balanced Scorecard เป็นเพียงเครื่องมือในการบริหารงานซึ่งต้องขึ้นอยู่กับผู้ขับเคลื่อน โดยความสำเร็จในการนำเทคนิคใดไปใช้ จึงขึ้นอยู่กับผู้นำองค์กรและความร่วมมือของสมาชิกในองค์กรทุกคน

3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย” ในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ ในด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่า “คุณรู้สึกที่ไม่ถูกต้อง หากต้องลาออกจากชมรม เพื่อไปดูแลครอบครัวหรือประกอบกิจการส่วนตัว” ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากสมาชิกชมรมผู้สูงอายุมีความจำเป็นก็พร้อมที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิก ดังนั้น กรรมการชมรมผู้สูงอายุ ควรให้ความสำคัญกับสมาชิกโดยดึงสมาชิกให้เข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่ขั้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจน กำหนดความต้องการของสมาชิก และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ มีส่วนร่วมในการวางแผน ให้สมาชิกของชมรมมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่ใช้ ตลอดจนให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ หรือเข้าร่วมบริหารงาน ตลอดจนให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับ เช่น ได้รับค่าตอบแทนจากการลงแรงในโครงการส่งเสริมอาชีพของชมรม ที่สำคัญควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยให้สมาชิกร่วมประเมินว่าการดำเนินงานที่ชมรมได้ทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด เพราะการดึงให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมนี้ ย่อมส่งผลให้สมาชิกของชมรมเกิดความผูกพันกับชมรมมากขึ้น และไม่คิดที่จะลาออกจากชมรม

3.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีของผู้สูงอายุต่อชมรมในด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ นั้น โดยเฉพาะเมื่อถามว่า “คุณมักจะอธิบายระเบียบ กิจกรรม ต่าง ๆ ของชมรมให้กับสมาชิกใหม่ เพื่อให้เพื่อนเข้าใจประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับจากชมรม” ซึ่งว่า ชมรม

ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อาจไม่มีสิทธิประโยชน์ที่น่าสนใจ หรืออาจไม่มีสิทธิประโยชน์ที่ใช้ในการดึงดูดสมาชิกใหม่ที่น่าสนใจเพียงพอ สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า สิทธิประโยชน์ที่สมาชิกได้รับจะเป็นสิทธิประโยชน์ยามเจ็บป่วย เช่น เงินช่วยเหลือประมาณ 500-1000 บาท และสิทธิประโยชน์เมื่อเสียชีวิต เช่น ค่าพวงหรีด 500 บาทและค่าทำศพประมาณ 10,000 บาท โดยสิทธิประโยชน์เหล่านี้เป็นเงินที่มาจากเงินกองทุนที่ได้มาจากสมาชิกรายเดือน สมาชิกที่เข้ามาใหม่ก็เพิ่มในสัดส่วนที่น้อย สมาชิกที่ลาออกไปมีเพิ่มขึ้น เนื่องจากเสียชีวิต ไม่สามารถเดินทางมาร่วมกิจกรรมได้ บางรายเปลี่ยนจากผู้สูงอายุที่ติดสังคมมาเป็นผู้สูงอายุติดเตียง จากสาเหตุดังกล่าว กรรมการชมรมอาจต้องหาสมาชิกเพิ่มจากสมาชิกที่มีอายุน้อยกว่า 60 ปี หรือที่เรียกว่าสมาชิกวิสามัญ เพราะสมาชิกประเภทนี้มักจะต้องเสียค่าสมาชิกรายปี ยิ่งแข็งแรง สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทว่าสมาชิกประเภทนี้อาจมีข้อจำกัดเนื่องจากมักจะเป็นสมาชิกกลุ่ม/องค์การอื่นด้วย เช่น เป็นอาสาสมัคร เป็นกรรมการในคณะกรรมการหมู่บ้าน อาจไม่มีเวลาเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามการมีสมาชิกประเภทนี้ จะมีประโยชน์ในการช่วยทำงานของชมรมและประโยชน์เรื่องเครือข่ายการทำงาน นอกจากนั้น กรรมการชมรมอาจร่วมกับสมาชิกหรือเกี่ยวกับสวัสดิการอื่น ๆ ที่ชมรมสามารถดำเนินการได้ โดยไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปการสังคมสงเคราะห์ในรูปสิ่งของหรือตัวเงินยามเจ็บป่วย แต่ควรคิดเรื่องการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้สมาชิกเห็นประโยชน์จากมีรายได้ใช้จ่ายยามแข็งแรงมากกว่ายามเจ็บป่วย

3.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุมีอิทธิพลต่อความแปรปรวนของประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทยตามความคิดเห็นของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรม โดยพบว่า สมาชิกชมรมผู้สูงอายุที่มี อายุ การศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุแตกต่างกัน ยกเว้น เพศ ศาสนา สถานภาพสมรส การอ่านออกเขียนได้ อาชีพก่อนเกษียณอายุ 60 ปี และอาชีพปัจจุบัน นั้น แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกยังคงมีความเห็นแตกต่างกันอยู่ บ้างเห็นว่าชมรมผู้สูงอายุดำเนินการเหมาะสมแล้ว บ้างยังอาจเห็นผลการดำเนินการของชมรมที่พัฒนาขึ้นอีก โดยเฉพาะด้านการเงินของชมรมและด้านการเติบโตของชมรม ประสิทธิภาพทั้ง 2 ด้าน จึงยังคงเป็น “ช่องว่าง” ที่ต้องการพัฒนา แต่กลับเป็นประเด็นการพัฒนาที่ค่อนข้างยาก ชมรมผู้สูงอายุเพียงองค์เดียวไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง หากแต่ต้องมีการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ในส่วนกลาง เช่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ หน่วยงานภาครัฐในส่วนภูมิภาค เช่น พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด รวมทั้งหน่วยงานภาคเอกชน เช่น บริษัท ห้างร้านต่าง ๆ จะต้องร่วมมือกันช่วยสร้างความเข้มแข็งให้ชมรมผู้สูงอายุ ดังเช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยแสวงหาแหล่งเงินสนับสนุน เป็นที่เลี้ยงในการเขียนโครงการเสนอของบประมาณไปยังแหล่งทุนต่าง ๆ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพื่อจัดกิจกรรม จัดหาสถานที่จัดกิจกรรมที่เหมาะสม จัดทำโครงการบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุเพื่อให้โครงการดังกล่าวสนับสนุนชมรมผู้สูงอายุทางอ้อม เช่น โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ส่วนหน่วยงานระดับภูมิภาค เช่น พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ควรประชาสัมพันธ์และอำนวยความสะดวก

ให้กับชมรมผู้สูงอายุในการขอรับทุนสนับสนุนจากกองทุนผู้สูงอายุ เพื่อนำมาจัดกิจกรรม รวมทั้งอำนวยความสะดวกเรื่องการทำบริการกู้ยืมเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ ให้กว้างขวางมากขึ้น สำหรับการรับสนับสนุนความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ต้องผนึกกำลังกันประสานงานกับหน่วยงานเอกชนเพื่อเข้ามาจัดทำโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม ให้กับชมรมผู้สูงอายุมากขึ้น

3.1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัญหาการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุ อันดับที่ 1 คือปัญหาที่เกิดจากผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกของชมรมผู้สูงอายุเอง เนื่องจาก ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพ เช่น ทำไร่ทำนา ทอผ้า หรือเลี้ยงดูหลาน ทำให้ไม่สามารถมาร่วมกิจกรรมของชมรมได้ทุกครั้งนั้น ในประเด็นนี้ในระยะสั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชมรมผู้สูงอายุต้องสร้างความเข้าใจให้ครอบครัวของผู้สูงอายุเห็นประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุ กล่าวคือ จะช่วยให้ไม่เหงา เมื่อสุขภาพจิตดีแล้วสุขภาพกายจะดีตามมาด้วย การนำผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมยังเป็นการบรรเทาภาระของครอบครัวด้วย สำหรับในระยะยาว การพิจารณาเรื่องรถรับส่งอาจเป็นข้อดีของการเพิ่มสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมให้มากขึ้น หากแต่ต้องพิจารณาภาระเรื่องงบประมาณ ซึ่งชมรมผู้สูงอายุอาจไม่มีรายได้เพียงพอ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 เนื่องจากชมรมผู้สูงอายุเป็นองค์กรภาคประชาชน/องค์กรพัฒนาเอกชนที่เป็นกลไกหนึ่งที่เข้ามาจัดบริการสาธารณะให้กับผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุมีกระจายทั่วประเทศ ภารกิจของชมรมผู้สูงอายุจึงเข้ามาเสริมการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลายชมรมกลายเป็นกลไกหลักในการจัดบริการสาธารณะ ทว่า กิจกรรมที่ชมรมผู้สูงอายุจัดให้กับสมาชิกยังมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน ประกอบกับแนวโน้มที่ผู้สูงอายุทวีเพิ่มมากขึ้นและเป็นผู้สูงอายุที่ยังคงแข็งแรง ดังนั้นโครงการส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุจึงมีความสำคัญ ปัจจุบันกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีโครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ แต่ยังไม่มีการประเมินความสำเร็จของการดำเนินการว่าสามารถสร้างอาชีพให้กับผู้สูงอายุได้หรือไม่ อย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเรื่องการนำนโยบายการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการศูนย์ต่อไป

3.2.2 การวิจัยเรื่องศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และควรศึกษาและออกแบบคู่มือการบริหารจัดการศูนย์ที่ควรจะเป็นเพื่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศูนย์

3.2.3 สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ เช่น กรรมการศูนย์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญนอกจากกรรมการศูนย์แล้ว ควรศึกษาผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และสมาชิกของศูนย์ ด้วย

3.2.4 ในการวิจัยเรื่องความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย ครั้งนี้ใช้แนวคิดเรื่อง Balanced Scorecard เป็นกรอบในการวัดประสิทธิผลของชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นองค์การพัฒนาเอกชน/องค์การไม่แสวงหาผลกำไร ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรวิจัยองค์การพัฒนาเอกชนอื่น ๆ โดยนำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้เพื่อดูว่าผลวิจัยว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร