

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพชมรมผู้สูงอายุ
ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร”

จัดทำโดย นางสาวภาสกรีย์ เอี่ยมทิม

ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ

สังกัด กลุ่มงานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

สำนักงานการสงเคราะห์และสวัสดิภาพสังคม

สำนักพัฒนาสังคม

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๓๐
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑. ชื่อเรื่อง

“การพัฒนาศักยภาพชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร”

๒. หลักการและเหตุผล

จากสถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย ตั้งแต่ปี ๒๕๔๘ เมื่อสัดส่วนประชากรสูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป) สูงถึงร้อยละ ๑๐ ของประชากรทั้งหมด ประเทศไทยกำลังจะกลายเป็น “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์” เมื่อประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปมีมากถึงร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๔ และคาดว่า จะเป็น “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” ในปี ๒๕๗๔ โดยผู้สูงอายุมีสัดส่วนถึงร้อยละ ๒๘ ของประชากรทั้งหมด ผู้สูงอายุจะต้องใช้ชีวิตในช่วงสูงอายุนานขึ้น ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนและนโยบายในระดับชาติ ได้จัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๖๔) และกำหนดวิสัยทัศน์ คือ “ผู้สูงอายุเป็นหลักชัยของสังคม” นั่นคือ ประชากรผู้สูงอายุจะต้องมีสถานภาพดี (สุขภาพดี ทั้งกายและจิต ครอบครัวอบอุ่น มีสังคมที่ดี มีหลักประกันที่มั่นคง ได้รับสวัสดิการและการบริการที่เหมาะสมอยู่อย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ มีส่วนร่วม มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารอย่างต่อเนื่อง) โดยในยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมผู้สูงอายุ กำหนดมาตรการส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน และสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ ประกอบกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ มหานครสำหรับทุกคน ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๓.๑ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส เป้าประสงค์ ๓.๑.๒ จัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง เป้าหมายระดับวิสัยทัศน์ คือ ผู้สูงอายุ/พิการ/ด้อยโอกาสได้รับการดูแลครบวงจร ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) กำหนดวิสัยทัศน์ของแผนฯ คือ ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่า และมีความสุข โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งตนเองต่อไปได้นานที่สุด รวมทั้งสามารถมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยมีมาตรการส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งส่งเสริมการจัดตั้งและดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุและเครือข่าย

ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครเป็นชมรมผู้สูงอายุที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการสงเคราะห์และสวัสดิภาพสังคม สำนักพัฒนาสังคม (เดิมคือ กองสังคมสงเคราะห์ สำนักสวัสดิการสังคม) เริ่มก่อตั้งเมื่อปี ๒๕๓๙ โดยมีวัตถุประสงค์การจัดตั้งชมรมในระยะแรก เพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการติดต่อประสานงานระหว่างกรุงเทพมหานครกับลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว และการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้แก่ชมรมฯ เนื่องจากในอดีตเมื่อลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครเกษียณอายุราชการไปแล้ว มักจะขาดการติดต่อและการรวมกลุ่มกัน ทำให้การติดต่อประสานงานกับลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการค่อนข้างลำบาก ซึ่งกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว เนื่องจากถือว่าเป็นบุคลากรของกรุงเทพมหานครที่เคยปฏิบัติงานในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ไม่ต่างจากข้าราชการกรุงเทพมหานคร จึงสมควรได้รับการดูแลให้มีคุณภาพชีวิต

ที่ดีและดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ดังนั้น ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครจึงได้มีการดำเนินงานนับตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๐ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน โดยสำนักพัฒนาสังคมได้มีการรับสมัครสมาชิกชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกฯ เช่น การจัดสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ การอบรมให้ความรู้ การสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม การจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี การจัดประชุม คณะกรรมการบริหารชมรมฯ และการสนับสนุนให้เข้าร่วมเป็นเครือข่ายของสหพันธ์ชมรมผู้สูงอายุ กรุงเทพมหานคร เป็นต้น รวมทั้งเพื่อเป็นการเพิ่มจำนวนสมาชิกชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานครให้มากขึ้น

ปัจจุบันสถานการณ์ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๐ - ๒๕๕๙ มีจำนวนสมาชิก รวมทั้งสิ้น ๓๐๑ คน (ชาย ๑๓๑ คน หญิง ๑๗๐ คน) ทำให้ผู้ศึกษาตระหนักถึงปัญหาด้านการเข้าสมัครเป็นสมาชิกชมรมฯ ที่มีแนวโน้มลดลง ซึ่งอาจส่งผลให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการ ขาดการรวมกลุ่มกัน และการดำเนินงานของชมรมฯ ไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร จึงต้องการพัฒนางานในภารกิจที่รับผิดชอบ คือ การพัฒนาศักยภาพชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการเชิงรุกในการประชาสัมพันธ์ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น และเชิญชวนให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการสนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มกันของลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชมรมฯ เพื่อให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครซึ่งกำลังเข้าสู่วัยสูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีและดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีต่อไป

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อประชาสัมพันธ์ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายมากขึ้น

๓.๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพของชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครให้เข้มแข็ง

๓.๓ เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีให้แก่สมาชิกชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำ

กรุงเทพมหานคร

๔. เป้าหมาย

ประชาสัมพันธ์ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น และเชิญชวนให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการสนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ

๕. ความรู้ที่นำมาใช้ในการจัดทำรายงานฯ

๕.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกองค์กร (SWOT Analysis)

SWOT Analysis	
<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <p>๑. กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้สูงอายุ โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ กรุงเทพมหานคร</p> <p>๒. กรุงเทพมหานครจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร ตามที่ขอจัดสรรงบประมาณ</p> <p>๓. มีเครือข่ายในการประชาสัมพันธ์ชมรมผู้สูงอายุ ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครและเชิญชวนการสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ เช่น สำนักต่าง ๆ สำนักงานเขต ๕๐ เขต และกองประชาสัมพันธ์</p> <p>๔. สำนักพัฒนาสังคมส่งเสริมและสนับสนุนให้ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม นอกเหนือจากการเข้าร่วมกิจกรรมของชมรมฯ เพื่อสร้างเครือข่ายการดำเนินงานของชมรมฯ</p> <p>๕. มีศูนย์บริการผู้สูงอายุดินแดง เป็นเครือข่ายด้านสถานที่การรวมกลุ่มและการให้บริการทางสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น กิจกรรมออกกำลังกาย กิจกรรมลีลาศ กิจกรรมดนตรีสากลและไทย เป็นต้น</p>	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <p>๑. ขาดการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุก ทำให้ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร ไม่เป็นที่รู้จักเท่าที่ควร</p> <p>๒. ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ กรุงเทพมหานคร ไม่ได้จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับชมรมผู้สูงอายุ ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร ตามที่หน่วยงานขอจัดสรรงบประมาณ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรม</p> <p>๓. ขาดกระบวนการการดำเนินงานของชมรมอย่างเป็นรูปธรรมและน่าสนใจ</p> <p>๔. ขาดบุคลากรที่ขับเคลื่อนงานชมรมผู้สูงอายุ</p>

SWOT Analysis	
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <p>๑. นโยบายด้านผู้สูงอายุตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ กรุงเทพมหานคร ให้มีความสำคัญกับกลุ่มผู้สูงอายุ</p> <p>๒. มีหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ</p>	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <p>๑. สถานที่ตั้งของชมรมผู้สูงอายุถูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานคร อยู่ที่ชั้น ๔ สำนักงาน การสงเคราะห์และสวัสดิภาพสังคม สำนักพัฒนาสังคม ประกอบกับถูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานคร ที่เกษียณอายุราชการพักอาศัยอยู่ในพื้นที่สำนักงานเขต ๕๐ เขต ของกรุงเทพมหานคร และปริมาณพล ทำให้การเดินทางเป็นอุปสรรคต่อการสนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ และเข้าร่วมกิจกรรมของชมรม ในขณะที่เดียวกันผู้ที่เกษียณอายุราชการ อาจให้ความสนใจในการสมัครเข้าเป็นสมาชิกของชมรมผู้สูงอายุในพื้นที่สำนักงานเขต ๕๐ เขต หรือศูนย์บริการสาธารณสุข หรือโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ใกล้บ้าน เพื่อความสะดวกในการเดินทางเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>๒. ความถดถอยของสภาพร่างกายของผู้สูงอายุ ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้สูงอายุต้องติดบ้านมากขึ้น</p> <p>๓. สิทธิประโยชน์ตามข้อบังคับชมรมผู้สูงอายุ ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร อาจไม่สนองต่อความต้องการของผู้ที่เกษียณอายุราชการ</p> <p>๔. ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการไม่เห็นความสำคัญของการเป็นสมาชิกชมรม</p>

๕.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๕.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

สหประชาชาติ (United Nations) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม (Participation) ไว้ว่า

๑. การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา
๒. การเข้ามามีส่วนร่วมให้เกิดการพัฒนา
๓. การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในเรื่องพัฒนา

ลักษณะและรูปแบบของการมีส่วนร่วม โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff) ได้อธิบายและวิเคราะห์รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยสามารถแบ่งออกเป็น ๔ รูปแบบ คือ

๑. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ

๒. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบไปด้วย การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ

๓. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ทางด้านต่างๆ ประกอบไปด้วยผลประโยชน์ทางด้านวัสดุ ผลประโยชน์ทางสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล

๔. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เกี่ยวกับการควบคุม และการตรวจสอบการดำเนินงานกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ และสถานภาพการทำงาน

๕.๒.๒ แนวคิดการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุด้วยแนวคิดพหุพลัง (Active Ageing)

องค์การอนามัยโลก อธิบายถึงองค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้สูงอายุที่มีพลัง ประกอบด้วย ๓ ประการ ได้แก่

๑. มีสุขภาพที่ดี (Healthy)

๒. มีความมั่นคงหรือการมีหลักประกันในชีวิต (Security)

๓. มีส่วนร่วม (Participation)

โดยผู้สูงอายุควรได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีพหุพลัง ซึ่งต้องเริ่มจากการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเกิดการดูแลตนเอง กระตุ้นให้ทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพ และทำกิจกรรมทางสังคมมากขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและเสริมรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้เห็นคุณค่าของตนเอง ทำให้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว ท้อแท้ ลึนหวัง และไม่เป็นภาระให้กับสังคมในการที่จะมีชีวิตอยู่ และองค์การอนามัยโลกได้มีนโยบายในการพัฒนาผู้สูงอายุ คือ การมุ่งสู่การพัฒนา ได้พึ่งพาตนเองได้ มีศักยภาพในตนเอง ทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว และสังคม

๕.๒.๓ ทฤษฎีกิจกรรมทางสังคม (Activity Theory) อธิบายว่า ถ้าบุคคลใดมีกิจกรรมมากอย่าง จะสามารถปรับตัวได้มากขึ้นเท่านั้น และมีความพึงพอใจในชีวิตสูง ทำให้เกิดความสุขในการดำเนินชีวิตต่อไป ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้สูงอายุมากกว่า การลดบทบาททางสังคมลง (Role Loss) และหากผู้สูงอายุมีทักษะเกี่ยวกับตนเองในทางบวกและมองโลกในแง่ดี จะมีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม กิจกรรมที่น่าจะจัดให้กับผู้สูงอายุ ได้แก่ งานอดิเรกต่าง ๆ งานอาสาสมัคร เป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานต่าง ๆ และเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ

กิจกรรมหลักใหญ่ ๆ ๓ ประการ คือ

๑. กิจกรรมนันทนาการ ผู้สูงอายุสามารถทำได้ทุกช่วงอายุ ทำให้ร่างกายสดชื่น มีชีวิตชีวา ผู้สูงอายุควรทำในสิ่งที่ตนเองชอบและตนเองมีทักษะหรือความถนัดเป็นพิเศษ ทักษะในงานวิชาชีพอาจนำมาใช้ในกิจกรรมนันทนาการได้ เช่น กีฬา ดนตรี การขับร้องเพลง การเข้าชมรมชมรมผู้สูงอายุ การท่องเที่ยว เป็นต้น

๒. กิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสนองความอยากรู้ ความพึงพอใจ หรือเพื่อการดำเนินกิจกรรมบางอย่างให้ได้รับความสำเร็จ การเรียนรู้จะเป็นการกระตุ้นจิตใจและเป็นการแลกเปลี่ยนความสนใจกับผู้อื่น

๓. กิจกรรมบริการผู้อื่น เป็นการเสียสละและทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้แก่สังคม นอกเหนือไปจากทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและครอบครัว กิจกรรมบริการผู้อื่นจะทำให้ผู้สูงอายุยังรู้สึกว่าผู้อื่นยังต้องการตนเองและมีความพึงพอใจในตนเองมากขึ้น ซึ่งประโยชน์ที่ผู้สูงอายุได้รับจากกิจกรรมบริการผู้อื่น คือ การมีสุขภาพกายและจิตที่ดีขึ้น

๖. กรอบแนวทางการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ประชาสัมพันธ์ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครให้เป็นที่รู้จักมากขึ้นและเชิญชวนให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครตั้งแต่ก่อนครบเกษียณอายุราชการสนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผนการดำเนินงาน

๑.๑ ประชุมหารือเจ้าหน้าที่ของกลุ่มงานสงเคราะห์ผู้สูงอายุเพื่อวางแผนแนวทางการประชาสัมพันธ์ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครให้เป็นที่รู้จักมากขึ้นและเชิญชวนให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการสนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ

๑.๒ ประชุมร่วมกับคณะกรรมการบริหารชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครเพื่อหารือและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการประชาสัมพันธ์ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครให้เป็นที่รู้จักมากขึ้นและเชิญชวนให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการสนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ

๑.๓ สรุปผลการหารือเพื่อจัดทำแนวทางการประชาสัมพันธ์ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร และเชิญชวนให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการสนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ ๒ การดำเนินงาน

๒.๑ ขอความร่วมมือสำนักงานเขตและสำนักต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร และเชิญชวนให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่จะเกษียณอายุราชการในสังกัดสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ

๒.๑.๑ จัดทำแผ่นพับข้อมูลชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครและจัดเตรียมใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ

๒.๑.๒ จัดทำหนังสือขอความร่วมมือสำนักงานเขตและสำนักต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครผ่านสื่อต่าง ๆ และเชิญชวนให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่จะเกษียณอายุราชการในสังกัดสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ พร้อมแนบแผ่นพับข้อมูลชมรมฯ และใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ

๒.๒ เผยแพร่ข้อมูลชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครทางเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานครและเว็บไซต์ของสำนักพัฒนาสังคม รวมทั้งประสานขอความร่วมมือกองประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลชมรมฯ ผ่านสื่อต่าง ๆ

๒.๒.๑ จัดทำหนังสือประสานขอความร่วมมือสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครผ่านสื่อทางเว็บไซต์ของ กรุงเทพมหานคร (www.bangkok.go.th)

๒.๒.๒ จัดทำหนังสือประสานขอความร่วมมือกองนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนาสังคม เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครผ่านสื่อทาง เว็บไซต์ของสำนักพัฒนาสังคม (www.bangkok.go.th/social/) และ facebook ของสำนักพัฒนาสังคม

๒.๒.๓ จัดทำหนังสือประสานขอความร่วมมือกอง ประชาสัมพันธ์ เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครผ่านสื่อต่าง ๆ

๒.๓ จัดกิจกรรม “รุ่นพี่พบรุ่นน้อง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการพบปะสังสรรค์และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างคณะกรรมการบริหารชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร กับลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ

๒.๓.๑ ดำเนินการจัดกิจกรรม แบบไป - กลับ ระยะเวลา ๑ วัน จำนวน ๕ รุ่น รุ่นละ ๑๐๐ คน รวม ๕๐๐ คน ณ สถานที่ราชการ

๒.๓.๒ รูปแบบของการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย

- ประธานชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม “รุ่นพี่พบรุ่นน้อง”
- แนะนำคณะกรรมการบริหารชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานคร
- ชี้แจงข้อบังคับของชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร
- รายงานผลการดำเนินงานของชมรมฯ ในรอบปีที่ผ่านมา และการ จัดกิจกรรมของชมรมฯ ประจำปีงบประมาณ
- เชิญชวนให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่จะเกษียณอายุราชการ สนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ
- เปิดโอกาสให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่จะเกษียณอายุราชการ ได้มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อซักถาม
- เปิดรับสมัครสมาชิกชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร โดยให้ผู้สนใจสามารถออกไปสมัครสมาชิกชมรมฯ และจัดทำบัตรสมาชิกชมรมฯ

๒.๔ จัดสัมมนาให้ความรู้ในเรื่อง “การเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ” ให้แก่ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อป้องกัน แก้อั้ว พัฒนา และส่งเสริมศักยภาพของลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่จะเกษียณอายุ ราชการ รวมทั้งให้ตระหนักถึงความจำเป็นของการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ

๒.๔.๑ ดำเนินการจัดสัมมนา (ก่อนเกษียณอายุราชการ ๖ เดือน) แบบไป - กลับ ระยะเวลา ๑ วัน จำนวน ๒ รุ่น ๆ ละ ๒๕๐ คน รวม ๕๐๐ คน ณ สถานที่เอกชน

๒.๔.๒ รูปแบบของการจัดสัมมนา เป็นการบรรยายและการอภิปรายให้ความรู้ ในหัวข้อ เรื่อง “วัยเกษียณช่วงเวลาแห่งความสุข” “กฎหมายน่ารู้สำหรับผู้สูงอายุ” และ “การวางแผน ทางการเงินส่วนบุคคล”

๒.๕ จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครตระหนักในคุณค่าของตนเองและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทางสังคมมากขึ้น

๒.๕.๑ ดำเนินการจัดกิจกรรม แบบไป - กลับ ระยะเวลา ๑ วัน จำนวน ๒ ครั้ง ณ โรงเรียนสอนคนตาบอด ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน เป็นต้น

๒.๕.๒ รูปแบบของการจัดกิจกรรม คือ ให้สมาชิกชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่สนใจงานอาสาสมัครไปทำกิจกรรมให้แก่คนพิการและเด็ก เช่น อ่านหนังสือให้คนตาบอดฟัง เล่านิทานให้เด็กฟัง และช่วยเหลือเด็ก เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๓ สรุปลผลและประเมินผลการดำเนินงาน

สรุปลผลและประเมินผลการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร และเชิญชวนให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการสนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ จากแบบประเมินผลความพึงพอใจ การสังเกต และจำนวนผู้ที่สนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ

๗. ระยะเวลาการดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๐ - กันยายน ๒๕๖๑

รายละเอียดดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ขั้นตอนที่ ๑												
การวางแผน	→											
การดำเนินงาน												
ขั้นตอนที่ ๒												
การดำเนินงาน			→									
ขั้นตอนที่ ๓												
สรุปลผลและประเมินผล										→		
การดำเนินงาน												

๘. งบประมาณ

๘.๑ จัดทำหนังสือขอความร่วมมือสำนักงานเขตและสำนักต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์และเชิญชวนลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุราชการในสังกัดให้สมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ (ไม่ใช้งบประมาณ)

๘.๒ เผยแพร่ข้อมูลชมรมฯ ทางเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานครและเว็บไซต์ของสำนักพัฒนาสังคม และประสานขอความร่วมมือกองประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลชมรมฯ ผ่านสื่อต่าง ๆ (ไม่ใช้งบประมาณ)

๘.๓ จัดกิจกรรม “รุ่นพี่พบรุ่นน้อง” ให้แก่ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน เป็นเงิน ๗๕,๐๐๐.- บาท

๘.๔ จัดสัมมนาให้ความรู้ในเรื่อง “การเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ” ให้แก่ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน เป็นเงิน ๓๐๐,๐๐๐.- บาท

๘.๕ จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ให้แก่สมาชิกชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร (ไม่ใช้งบประมาณ)

๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	วิธีการ/เครื่องมือ
<p>เป้าหมาย</p> <p>ประชาสัมพันธ์ชมรมผู้สูงอายุ ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น และเชิญชวนให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการสนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมฯ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ</p>	<p>ผลผลิต (Output)</p> <p>๑. จัดทำหนังสือขอความร่วมมือสำนักงานเขตและสำนักต่าง ๆ ให้แล้วเสร็จภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๑</p> <p>๒. มีข้อมูลชมรมผู้สูงอายุ ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร ลงในเว็บไซต์และผ่านสื่อต่าง ๆ ให้แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๑</p> <p>๓. จัดกิจกรรม “รุ่นพี่ปฐมน้อง” จำนวน ๕ รุ่น โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</p> <p>๔. จัดสัมมนาให้ความรู้ในเรื่อง “การเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ” จำนวน ๒ รุ่น โดยผู้เข้าร่วมสัมมนามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</p> <p>๕. จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม จำนวน ๒ ครั้ง โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</p>	<p>- หนังสือขอความร่วมมือ</p> <p>- ข้อมูลชมรมฯ ที่ลงในเว็บไซต์และสื่อต่าง ๆ</p> <p>- จัดกิจกรรม</p> <p>- สสำรวจความพึงพอใจ โดยใช้แบบประเมินผล</p> <p>- จัดสัมมนา</p> <p>- สสำรวจความพึงพอใจ โดยใช้แบบประเมินผล</p> <p>- จัดกิจกรรม</p> <p>- สสำรวจความพึงพอใจ โดยใช้แบบประเมินผล</p>

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	วิธีการ/เครื่องมือ
วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อประชาสัมพันธ์ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายมากขึ้น ๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพของชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครให้เข้มแข็ง ๓. เพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้แก่สมาชิกชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร	ผลลัพธ์ (Outcome) - จำนวนสมาชิกชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ - ชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครมีการจัดกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ๔ ครั้งต่อปี - จำนวนสมาชิกชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครเข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- ทะเบียนรายชื่อสมาชิกชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร - รายงานผลการจัดกิจกรรมประจำปี - รายงานผลการจัดกิจกรรม

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ กรุงเทพมหานครควรสนับสนุนให้มีสถานที่ตั้งของชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มของสมาชิกชมรมฯ มากขึ้น

๑๐.๒ กรุงเทพมหานครควรจัดสรรงบประมาณตามที่หน่วยงานขอจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดกิจกรรมให้กับชมรมผู้สูงอายุลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง

๑๐.๓ กรุงเทพมหานครควรมีการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ ดังเช่นกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีกรมกิจการผู้สูงอายุดำเนินงานด้านผู้สูงอายุอย่างเป็นองค์รวม