

# การจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาเมืองผู้สูงอายุต้นแบบ

รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรินทร์ ลีรสุนทร

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

[patcharins76@gmail.com](mailto:patcharins76@gmail.com)

เทคนิคการออกแบบ  
นโยบายการพัฒนา  
แบบมีส่วนร่วม



- ▶ 1. การปรับตัว (Adaptation)
- ▶ 2. การบรรลุจุดหมาย (Goal-attainment)
- ▶ 3. รักษาแบบแผน และแผ่ขยาย – สมาชิกใหม่, การเรียนรู้, วัฒนธรรมกลุ่ม, อารมณ์ผูกพัน

กลุ่ม : ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วม

- ▶ ลักษณะพื้นฐานของกลุ่ม
- ▶ แบบแผนการมีส่วนร่วม
- ▶ แบบแผนการสื่อสาร (verbal/ non-verbal/ symbols)
- ▶ การยึดเหนี่ยวกันของกลุ่ม (motivation, morality).

ประเภทของกลุ่ม: กลุ่มสร้างประโยชน์

- ▶ มีกลุ่มย่อยในกลุ่มใหญ่
- ▶ บรรยากาศในกลุ่ม
- ▶ มาตรฐานของกลุ่ม
- ▶ ขั้นตอนการดำเนินกลุ่ม
- ▶ ออกแบบลักษณะของผู้นำ
- ▶ พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม.

ลักษณะของกลุ่มสร้างประโยชน์ (2)

1. บรรยากาศของกลุ่ม (Group Atmosphere)
2. ปริมาณ/ คุณภาพของการแลกเปลี่ยน การถกเถียง
3. งาน / วัตถุประสงค์ของกลุ่ม
4. การรับฟัง
5. การโต้แย้ง
6. การตัดสินใจ
7. การวิจารณ์.

คุณลักษณะกลุ่มที่พึงประสงค์

## ประกอบด้วย

แบบตึงเครียด (Tense/frustration)

แบบหนีหน้า (Flight)

แบบต่อสู้ (Fight)

แบบทำงาน (Work)

แบบเล่น (Play).

บรรยากาศของกลุ่ม (GROUP ATMOSPHERE)

- ▶ แบบแข่งขัน (Competitive)
- ▶ แบบร่วมมือ (Cooperative)
- ▶ แบบเฉื่อยชา (Sluggish)
- ▶ แบบรางวัลตอบแทน (Rewarding).

บรรยากาศของกลุ่ม (GROUP ATMOSPHERE) (2)



- ▶ 1. ขนาด รูปร่าง และที่ตั้งของกลุ่ม
- ▶ 2. รูปแบบผู้นำ
- ▶ 3. ระบบการติดต่อสื่อสาร
- ▶ 4. จุดหมายปลายทางและวัตถุประสงค์
- ▶ 5. กำหนดแนวปฏิบัติ กฎ ระเบียบ
- ▶ 6. กรรมวิธีของการตัดสินใจ.

การกำหนดบรรยากาศของกลุ่ม

- ▶ 1. สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและร่วมมือ
- ▶ 2. กำหนดนิยาม เป้าหมาย และแนวทางการจัดการกลุ่ม
- ▶ 3. กำหนดการดำเนินงานกลุ่ม กฎเกณฑ์ วัฒนธรรม
- ▶ 4. ผลักดันให้สมาชิกกลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจ.

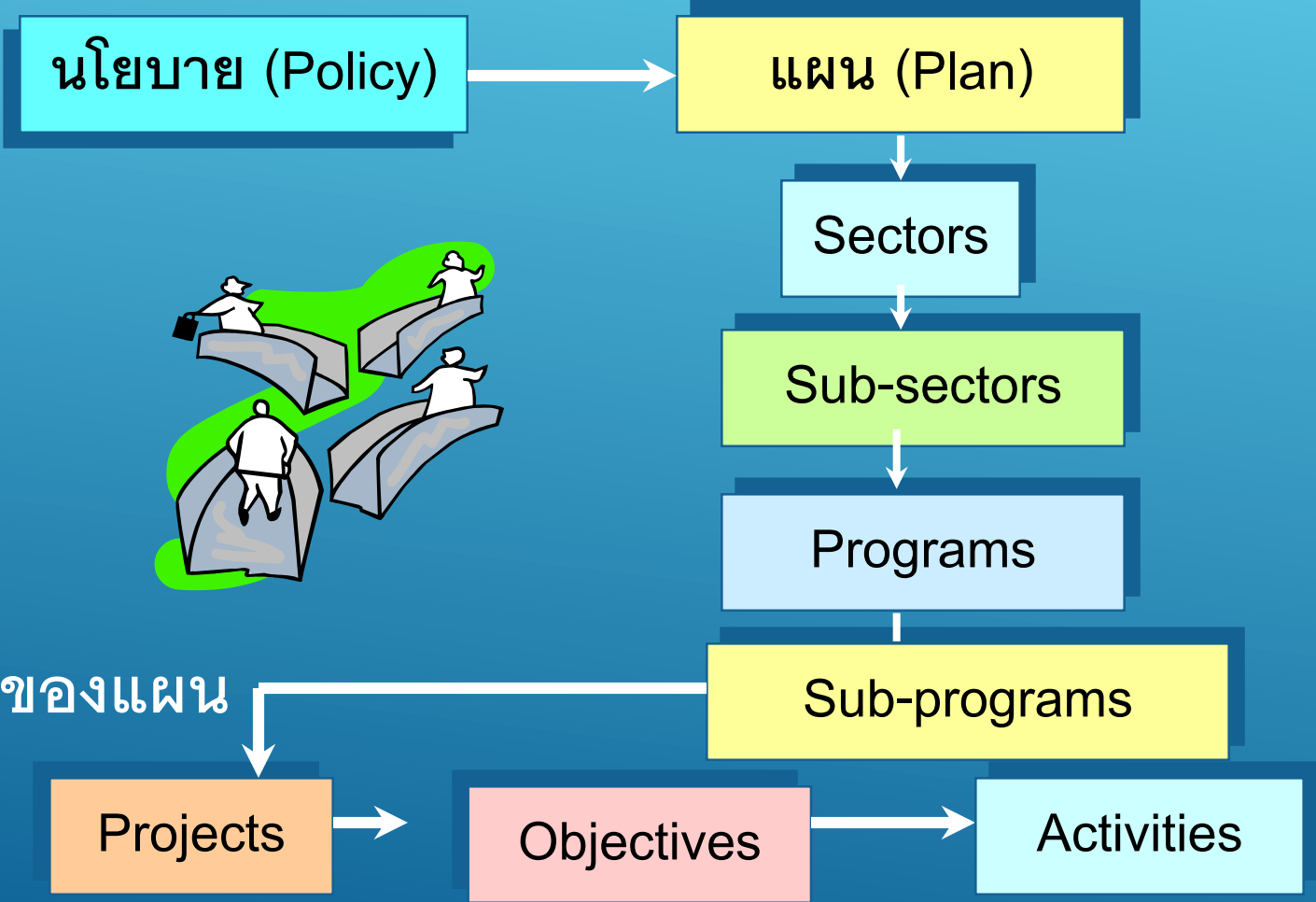
บทบาทของผู้นำกลุ่ม

- ▶ แบบผู้นำเป็นศูนย์กลาง
- ▶ 1. ผู้รับใช้ที่ซื่อสัตย์ (The faithful servant)
- ▶ 2. ผู้แข่งขันกันเอง (The sibling rival)
- ▶ 3. ผู้ต่อต้าน (The rebel).

บทบาทของสมาชิกกลุ่ม

- ▶ 1. บทบาทเรื่องงาน (ริเริ่ม, แสวงหาข้อมูล, ส่งข้อมูล, สื่อสารความคิด, สรุปความ, ให้ความเห็น, ประเมินผล, สรุป, กระตุ้น).
- ▶ 2. บทบาทสร้างและรักษากลุ่ม (ส่งเสริม, ประนีประนอม, รักษาประโยชน์, รักษามาตรฐาน, เป็นผู้ตามที่ดี, สังเกตการณ์, เสนอแนะ).

บทบาทของกลุ่มแบบสมาชิกเป็นศูนย์กลาง



โครงสร้างของแผน

ที่มาของยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองผู้สูงอายุต้นแบบ







# การขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

1. สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ
2. พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
3. มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
4. สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูตทางสังคม และความเข้มแข็งของชุมชน
5. พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา



ยุทธศาสตร์ พ.ศ. 20 ปี (พ.ศ. 2560- 2579)

1. สร้างระบบสวัสดิการสังคมที่สมบูรณ์
2. ส่งเสริมกลุ่มเป้าหมายให้มีการเรียนรู้พัฒนาในขุมคิดและพึ่งพาตนเองได้
3. ปกป้องสิทธิมีความรับผิดชอบต่อสังคม
4. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างรัฐเอกชน ประชาชนและระหว่างประเทศ
5. สร้างระบบบริหารจัดการสังคมที่เอื้อต่อการพัฒนาสังคม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

ยุทธศาสตร์

1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพชุมชน
2. การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม



ยุทธศาสตร์ พ.ศ. (พ.ศ. 2560-2564)

1. สร้างภูมิคุ้มกัน และส่งเสริมโอกาสทางสังคมบนฐานแห่งความพอเพียง
2. เสริมประสิทธิภาพทางสังคมในลักษณะการพัฒนาศักยภาพและสร้างเครือข่าย
3. มุ่งเป้าถึงทางสังคมจากทุกภาคส่วนและเสริมสร้างธรรมาภิบาล
4. จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552

ยุทธศาสตร์

1. การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ
2. การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ
3. ระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ
4. การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ
5. การประมวลการพัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ

มติ ครม. เมื่อวันที่ 8 พ.ย. 59 เห็นชอบมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ

4 มาตรการ

1. มาตรการจ้างงานผู้สูงอายุ
2. มาตรการการจ้างที่หักอาคัยสำหรับผู้สูงอายุ
3. มาตรการการสินเชื่อที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ
4. มาตรการการออมภาคบังคับสำหรับผู้สูงอายุในระบอบที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 249/2559 ลงวันที่ 15 ตุลาคม 2559

คณะกรรมการพิจารณาการจัดทำงบประมาณในลักษณะเชิงบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 คณะที่ 3

1. แผนบูรณาการพัฒนาศักยภาพคนความช่ววัย
2. แผนบูรณาการสร้างความเสมอภาคเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ

# ทิศทางจุดเน้นของแผนบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ ปี 2560

## การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย

### จุดเน้น

- เป็นการพัฒนาที่เน้น "คน" เท่านั้น
- เน้นดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกระบบโรงเรียน
- เน้นการพัฒนาที่ตัวผู้สูงอายุ การพัฒนาทักษะผู้สูงอายุให้อยู่อย่างมีคุณค่า และได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และเข้าถึงสวัสดิการสังคม

พลเรือเอก อนุพงษ์ พิศาลพัฒนาศัย (ประธาน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (เจ้าภาพหลัก)  
โดย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

## การสร้างความเสมอภาคเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ

### จุดเน้น

- การสร้างกลไก มาตรการ ระบบเรียนรู้ที่เป็นเชิงโครงสร้างเพื่อสร้างสภาพแวดล้อม นวัตกรรม ที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตสำหรับรองรับสังคมผู้สูงอายุ (รวมทุกกลุ่มวัย)

นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (เจ้าภาพหลัก) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (เจ้าภาพหลัก)  
โดย กรมกิจการผู้สูงอายุ

## การพัฒนาระบบประกันสุขภาพ

### จุดเน้น

- การบริการสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง

พลเรือเอก อนุพงษ์ พิศาลพัฒนาศัย (ประธาน) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (เจ้าภาพหลัก)

## การพัฒนาเมืองของเทศบาล พล.

### จุดเน้น

ภูมิทัศน์สวยงาม  
ประชาชนมีความสุข

เทศบาลพิษณุโลก



อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ชาย	หญิง
45-49	4,647	2,313	2,334
50-54	5,798	2,537	3,261
55-59	5,341	2,334	3,007
60-64	4,150	1,718	2,432
65-69	2,993	1,209	1,784
70-74	2,271	975	1,296
75-79	1,829	783	1,046
>80	2,658	985	1,673
<b>รวม</b>	<b>29,687</b>	<b>12,854</b> <b><u>32,242</u></b>	<b>16,833</b> <b><u>38,104</u></b>

ข้อมูลพื้นฐานด้านผู้สูงอายุตามแผนพัฒนา **2558-2560**

# องค์ประกอบของยุทธศาสตร์



# Strategic Planning Process



เป้าหมาย (Purpose): ปรัชญาและอุดมการณ์ที่ต้องการไปถึง

วัตถุประสงค์ (Objective):

- แนวทางหรือหลักเพื่อกำหนดวิธีการกระทำ
- สิ่งที่ต้องการหามาใหม่ (new acquisition) และรักษาให้ยั่งยืนต่อไป (retentiveness).

วัตถุประสงค์

- ▶ พิจารณาตามเวลา (ระยะสั้น, ระยะที่ทำได้, ใน  
สั้น)
- ▶ พิจารณาตามลักษณะงาน
- ▶ พิจารณาตามคุณค่าและความสำคัญ.

การจำแนกวัตถุประสงค์

(TREWATHA & NEWPORT 1976)

- ▶ เป็นไปได้ (Sensible)
- ▶ วัดได้ (Measurable)
- ▶ ทำได้ (Attainable)
- ▶ มีเหตุผล (Reasonable)
- ▶ มีเวลาพอ (Time)

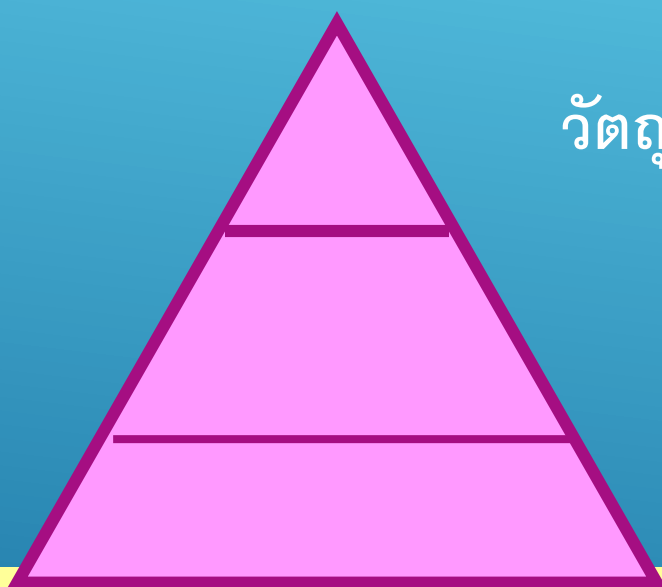
ลักษณะของวัตถุประสงค์

"SMART"

- ▶ วัตถุประสงค์ระยะสั้น (Immediate Objective)
- ▶ วัตถุประสงค์ที่พอทำได้ (attainable Objective)\
- ▶ วัตถุประสงค์สุดท้าย / ในฝัน (Ultimate/ Visionary Objective).

ระดับของวัตถุประสงค์  
(HICKS & GULLETT 1981)

ระยะเวลา



วัตถุประสงค์ในฝัน

วัตถุประสงค์พอทำได้

วัตถุประสงค์ระยะสั้น

แผนภูมิแสดงระดับของวัตถุประสงค์



- ▶ หมายถึงข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่นำมาใช้เพื่อชี้ให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม.

ตัวชี้วัด (INDICATORS)

- ▶ นำข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาจำแนกเป็นกลุ่มเพื่อแสดง “คุณลักษณะ” หรือการเปลี่ยนแปลงในมิติย่อย
- ▶ ประมวลเป็นข้อมูลสนเทศสำหรับกำกับและติดตาม
- ▶ นำทฤษฎี/ ข้อมูลเชิงประจักษ์มากำหนดน้ำหนัก (Weight) เพื่อสะท้อนความต้องการหรือพฤติกรรมของคนในสังคม.

การสร้างตัวชี้วัดจะทำได้อย่างไร?

- ▶ สื่อความหมายที่ชัดเจน ไม่กำกวม
- ▶ สะท้อนถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
- ▶ มีความหมายต่อการจัดทำนโยบายสาธารณะ
- ▶ ครอบคลุมมิติทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาวะ และธรรมาภิบาล.

คุณลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี

## นิยาม

รายละเอียด ระเบียบ หรือคำสั่งตามเหตุผลที่กำหนดไว้ในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการตามนโยบาย.

แนวปฏิบัติ (PROCEDURE)

- จำกัดแนวปฏิบัติที่จะก่อให้เกิดปัญหาให้มึน้อยที่สุด
- สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร
- ก่อให้เกิดประโยชน์ ไม่ซ้ำซ้อน
- แสดงให้เห็นถึงวิธีการทำงานที่มีความเชื่อมโยงกัน
- มีการประมาณการค่าใช้จ่าย.

## หลักการกำหนดแนวปฏิบัติ

- ผู้ปฏิบัติต้องเข้าใจแนวทางการปฏิบัติ
- จัดระบบตรวจสอบความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ ปัญหาอุปสรรค
- มีการทดสอบใช้และตรวจสอบว่าเหมาะสม
- ปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ.

ขั้นตอนของการกำหนดแนวปฏิบัติ

- ▶ แนวปฏิบัติแห่งสถาบัน (Institutional Procedures) ได้แก่ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับที่ใช้กับหน่วยงานหรือสถาบันทั้งหมด
- ▶ แนวปฏิบัติของการทำงาน (Work Procedures) ได้แก่ ระเบียบปฏิบัติที่กำหนดขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะของหน่วยงาน มี 2 ลักษณะคือ ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้กับทุกคน และที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้กับคนบางประเภท.

## ประเภทของแนวปฏิบัติ

- ▶ นิยาม
- ▶ เครื่องประกอบการพิจารณา (Criteria) เพื่อใช้กำหนดว่า มีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้หรือไม่อย่างไร
- ▶ เครื่องมือที่ใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างการกระทำและผลของการกระทำตามแผน กับการกระทำและผลของการกระทำจริง
- ▶ วิธีการ (Means) ของการเปรียบเทียบการกระทำสิ่งเดียวกันระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับการกระทำจริง.

มาตรฐาน (STANDARD)



1. มาตรฐานที่ระบุผลของการกระทำไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ และต้นทุนหรือค่าใช้จ่าย
2. มาตรฐานด้านกระบวนการ ได้แก่ มาตรฐานด้านตัวบุคคล หน้าที่การงาน และมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยทางร่างกาย.

ประเภทของมาตรฐาน

เทคนิคการสื่อสารเพื่อออกแบบยุทธศาสตร์

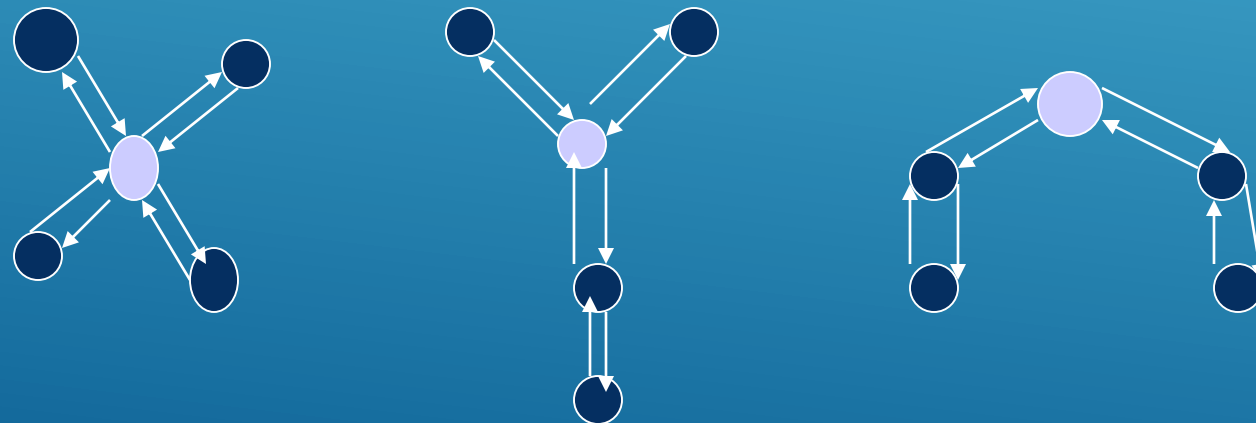


- ▶ จำแนกตามเครื่องมือที่ใช้
- ▶ ภาษาพูด
- ▶ ภาษากาย
- ▶ ภาษาสัญลักษณ์.

รูปแบบของการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม (1)

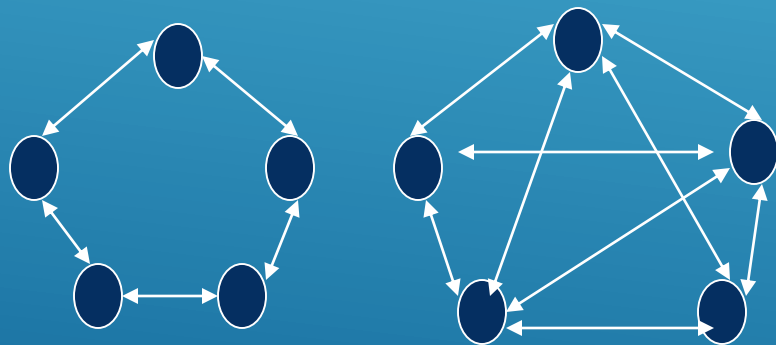
## รูปแบบของการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม (2)

- ▶ จำแนกตามทิศทางการสื่อสาร
- ▶ การสื่อสารแบบมีจุดศูนย์กลางกลาง (Centralized communication) เช่น กลุ่มการบังคับบัญชา



## รูปแบบของการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม (3)

- ▶ การสื่อสารแบบไม่มีศูนย์กลาง
- ▶ สื่อสารสองทาง



- ▶ Press conference/ press release
- ▶ แผ่นพับ จดหมายข่าว
- ▶ บอร์ดข่าว
- ▶ รายการวิทยุ โทรทัศน์
- ▶ การศึกษาดูงาน
- ▶ การประชุม สัมมนา.

เทคนิคการสื่อสารสองทางเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม

- ▶ การมีส่วนร่วมเชิงปฏิบัติการ
- ▶ เรื่องเก่าเล่าใหม่
- ▶ สังเคราะห์
- ▶ จินตนาการ
- ▶ เทคนิคเวลา (Time-line approach).

แผนที่ความคิด และออกแบบอนาคต

- ▶ สร้างความรู้
- ▶ กำหนดเป้าหมายที่จะไป **(Benchmarking)**
- ▶ ออกแบบกิจกรรม
- ▶ กำหนดความรับผิดชอบ.

APPRECIATION INFLUENCE CONTROL (AIC)



## เทคนิคการประชาสัมพันธ์

- ▶ สร้างสัมพันธ์
- ▶ เข้าใจคน เข้าใจวัฒนธรรม
- ▶ แกล้งโง่
- ▶ ตรวจสอบข้อมูลหลายแหล่ง
- ▶ หลากหลาย ทางเลือก ง่าย
- ▶ ภาควิภาคส่วน
- ▶ แลกเปลี่ยนข้อมูล.

**END OF LECTURE**

