

การเรียนรู้ประสบการณ์ที่สั่งสมของการสร้างกิจกรรมชุมชนที่เข้มแข็ง เป็นหนึ่งเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จการเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในอนาคต การเรียนรู้กระบวนการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครอาชีวอนามัยในชุมชน (อสอช.) ในพื้นที่บูรณาการนำร่องภาคเหนือในพื้นที่ ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน และ ตำบลทาเหนือ อำเภอแม่ฮอน จังหวัดเชียงใหม่ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลไกและกระบวนการพัฒนาศักยภาพ อสอช. ทำการศึกษาระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2551 ถึงเดือนตุลาคม 2552 ประยุกต์ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ร่วมกับเทคนิคการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่บูรณาการนำร่อง ได้แก่ คณะทำงานในพื้นที่บูรณาการนำร่องทั้งสองพื้นที่ อสอช. และกลุ่มแรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่มอาชีพ ดำเนินการศึกษา 5 ขั้นตอน ขั้นเตรียมการเป็นการศึกษาประมวลข้อมูลจากเอกสาร สํารวจพื้นที่บูรณาการนำร่อง และพัฒนาเครื่องมือวิจัย ขั้นรวบรวมข้อมูลถอดบทเรียน ทำการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มเป้าหมาย ขั้นสรุปประมวลผลและการวางแผนพัฒนา เป็นการวิเคราะห์ประมวลสรุปข้อมูลถอดบทเรียน เสนอข้อค้นพบเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพ อสอช. ระดับ 1” ภายใต้การมีส่วนร่วมระหว่างทีมวิจัยและคณะทำงานในพื้นที่ฯ ขั้นดำเนินการและการประเมินผล เป็นการอบรม อสอช. โดยทีมวิทยากรพื้นที่ฯ และสร้างคู่มือประเมินความเสี่ยงจากการทำงานสำหรับ อสอช. โดยทีมวิจัยร่วมกับทีมวิทยากร ขั้นสรุปประมวลผล เป็นการสรุปบทเรียนรู้การพัฒนา ศักยภาพ อสอช. ระดับ 1 และผลการทดสอบคู่มือประเมินความเสี่ยงจากการทำงาน ข้อมูลที่รวบรวมได้ ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จัดหมวดหมู่ข้อมูล และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูล

ผลการศึกษา พบว่า ในระยะแรกการสร้างศักยภาพ อสอช. ไม่ประสบผลสำเร็จ ด้วยสาเหตุ เนื้อหาสาระยากเกินไป การจัดการอบรมไม่มีการฝึกปฏิบัติและขาดการประเมินผล การอบรมจึงเป็นลักษณะ ‘อบจบ’ เพื่อแก้ไขจุดอ่อนปรับข้อบกพร่อง การอบรม อสอช. ระยะที่ 2 จึงใช้หลักสูตรใหม่ที่ร่วมพัฒนาโดย ทีมวิจัยศูนย์วิชาการแรงงานนอกระบบภาคเหนือร่วมกับคณะทำงานในพื้นที่ฯ รวมทั้งมีการพัฒนาคู่มือประเมินความเสี่ยงจากการทำงานสำหรับอสอช. ผลการอบรม ชี้นำถึงประสิทธิภาพของหลักสูตร สามารถใช้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม เช่นเดียวกันคู่มือประเมินความเสี่ยงจากการทำงานในแต่ละกลุ่มอาชีพสำหรับ อสอช. สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในการประเมินความเสี่ยงจากทำงาน และเป็น สื่อถ่ายทอดความรู้ให้กลุ่มแรงงานนอกระบบ จึงเป็นการเสริมต้นทุน สร้างความแกร่ง คือเพิ่มความรู้ความเสี่ยงจากงานและการทำงานที่ปลอดภัย *เพิ่มแรงพัฒนาในการประเมินความเสี่ยงจากงาน* การสื่อสารความเสี่ยง ชูความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้สู่กระบวนการพัฒนาศักยภาพ อสอช. จึงประกอบด้วยหลักสูตร ‘การพัฒนาศักยภาพ อสอช. ระดับ1’ และ ‘คู่มือประเมินความเสี่ยงจากการทำงานสำหรับ อสอช.’

กลไกการขับเคลื่อนที่นำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพออสข. ในระยะที่ 2 คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาแก้ไขปัญหามูลฐานการทำงานระหว่างศูนย์วิชาการฯ และคณะทำงานในพื้นที่บูรณาการนำร่องที่สำคัญมีลักษณะการทำงานแบบเป็นหุ้นส่วน (partnership) สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของใน ‘งาน’ (sense of ownership) ร่วมกับการขับเคลื่อนและสนับสนุนด้านวิชาการของศูนย์วิชาการฯอย่างต่อเนื่อง ‘ทันกาลและทันการณ์’ ความเข้มแข็งและ ‘พันธะสัญญา’ ของทีมทำงานในพื้นที่ที่มุ่งมั่นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และออสข. ที่มุ่งมั่นรับผิดชอบในงาน ข้อเสนอแนะสำหรับการทำงานเพื่อแรงงานนอกระบบในอนาคตควรพิจารณา **INFORMAL SECTOR** นั่นคือ การมีส่วนร่วมตั้งใจจริงของชุมชน (Involvement & Intention) การทำงานในลักษณะ ‘ภาคีเครือข่าย’ (Networking) แผนงานเป็นไปได้ทำได้จริง (Feasible plan) องค์กรชุมชนเกี่ยวข้อง (Organization of Community) ตระหนักความเสี่ยงจากงาน (Risk Recognition) ใช้ทรัพยากรชุมชนให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า (Mobilized Resources) งานที่สร้างเหมาะสม (Appropriate Task) สร้างการเรียนรู้ในการทำงาน (Learning Through Work) ความปลอดภัยความมั่นคงในงาน (Safety & Security) ความเท่าเทียมและทีมงานที่เป็นเลิศ (Equity & Excellent Team Work) พันธะสัญญาและหุ้นส่วน (Commitment & Collaborative Partnership) การฝึกอบรม (Training) มีทางเลือกหลากหลาย (Options) และรับผิดชอบ (Responsibility)

Learning from the accumulated experiences of existing community strengthening endeavors is a part of significant condition for the success of future community capacity building. The study of lesson learned in the developmental process of capacity building among Occupational Health Volunteers (OHVs) in Northern integrated areas was designed, and its primary focus is on the mechanisms employed in this process. The study setting included the *Banathi* Subdistrict of *Banathi* District in Lamphun Province, and the *Thaneung* Subdistrict of *Mae-on* District in Chiang Mai Province. The study was conducted from November 2008 through October 2009. The methodological approaches adopted for this study included participatory action research and After Action Review (AAR) techniques. The study targeted groups who were stakeholders in the integrated areas including working teams, OHVs, and informal workforces of each occupation. The study was carried out in five steps, beginning with preparation of the After-Action Review, which included reviewing the conceptual basis of the previous doctrine, conducting a field survey, and developing the research tools. This was followed by carrying out the After-Action Review, which was undertaken through focus group discussions and in-depth interviews with the individuals making up the target groups. In the planning and development stage that followed, all obtained data from the two previous steps were analyzed with the purpose of identifying the lessons to be learned. This step also included presenting the findings as a knowledge sharing endeavor contributed to the needs for developing an improved curriculum called 'Capacity Building for OHV, level 1', based on collaborative participation between the researchers and working teams. The next step was implementation and evaluation of OHVs training by the trainer team in the integrated areas, which included developing an occupational risk assessment manual for OHVs. The final conceptualized step looked at lessons learned at the conclusion of OHV training, level 1, as well as testing the feasibility of the occupational risk assessment manual. The data obtained were analyzed through content analysis, categorization and data linkage relationship.

The main findings revealed that the first stage of OHVs training was unsuccessful due to difficulty with the curriculum content and a lack of practice and training evaluation. As it were the training was likely to be solely '*Finish and Done*'. To address these issues the new curriculum, which had been developed through a collaboration between the researchers and working teams in the areas, was utilized in the second OHVs training. Based on the reflection of both trainees and trainers, it was found that the new curriculum was well organized and feasible for OHVs

training. Also, the risk assessment manual was found to be feasible for occupational risk assessment or as a 'medium' for information dissemination to informal workers. It is also likely to enhance the '*assets*' and '*strengths*' of OHVs; that is increasing knowledge regarding occupational risk and work safety. The risk assessment manual could also enhance the workability of occupational risk assessment and risk communication. The knowledge package generated from the lessons learned from OHVs' training comprised the curriculum called 'Capacity building for OHVs, level 1' and 'The Occupational Risk Assessment Manual for OHVs'.

A driving mechanism for the success of OHVs training in the second stage was the full participation and cooperation between the Northern Academic Centre for Informal Sector and working teams in integrated areas throughout the entire process of problem solving. Particularly, when academic centers and working teams cooperated and worked together like a partnership, thereafter this created a 'sense of ownership'. Further, continuous driving and academic supporting, '*in time & soon enough*' from the Northern Academic Centre for the Informal Sector was a key to success. Excellent teamwork, with a strong commitment to improving the life quality of working teams, along with high responsibility among OHVs was also a key factor of success.

It is suggested that working for informal workforce should take the acronym 'INFORMAL SECTOR' into consideration. The letters of which stand for: Involvement & Intention of the community, working as a Network with a Feasibility plan relevant to the Organization of the Community, Risk Recognition from work, Mobilized community resources for worthy usefulness, Appropriate tasks, Learning while working, Safety & Security at work, Equity & Excellent Team Work, Commitment to work and coolaborative partnership, Training, Options and Responsibility.