

ผลการศึกษาและการอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “การกำหนดยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการเพื่อลดปัญหาโรคเอดส์ในกลุ่มเป้าหมายแรงงานของเครือข่ายด้านเอดส์และเครือข่ายด้านแรงงาน” นำเสนอออกเป็น 8 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ลักษณะองค์กร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานปัจจุบันและการบูรณาการการทำงานในอนาคต

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะองค์กรกับปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์

ส่วนที่ 5 การประชุมกลุ่มย่อย

ส่วนที่ 6 การสัมภาษณ์

ส่วนที่ 7 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ส่วนที่ 8 การอภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 137 คนประกอบด้วยเพศชายร้อยละ 35.0 เพศหญิงร้อยละ 65.0 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุตั้งแต่ 40-49 ปี (ร้อยละ 41.6) ช่วงอายุรองลงมา คือ ตั้งแต่ 30-39 ปี (ร้อยละ 25.5) มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากที่สุด คือ 70 ปี (ร้อยละ 0.7) ส่วนใหญ่ร้อยละ 51.8 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือระดับปริญญาโท (ร้อยละ 37.2) ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในระดับผู้บริหาร (ร้อยละ 87.0) มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันเฉลี่ย 14 ปี ส่วนใหญ่ร้อยละ 68.6 มีช่วงอายุการทำงานต่ำกว่า 14 ปี รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1
ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	48	35.0
หญิง	89	65.0
<u>อายุ (อายุเฉลี่ย 44 ปี)</u>		
ต่ำกว่า 29 ปี	7	5.0
30-39 ปี	35	25.5
40-49 ปี	57	41.6
50-59 ปี	31	22.6
60-69 ปี	6	4.3
70 ปี	1	0.7
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	8.8
ปริญญาตรี	71	51.8
ปริญญาโท	51	37.2
อื่น ๆ	3	2.2
<u>ตำแหน่ง</u>		
ระดับผู้บริหาร	119	87.0
ระดับปฏิบัติการ	18	13.0
<u>อายุการทำงานในองค์กรปัจจุบัน (อายุงานเฉลี่ย 14 ปี)</u>		
ต่ำกว่า 14 ปี	94	68.6
14 ปีขึ้นไป	43	31.4

ส่วนที่ 2 ลักษณะองค์กร

องค์กรที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานส่วนใหญ่ร้อยละ 53.3 มาจากองค์กรด้านเอดส์ และร้อยละ 46.7 มาจากองค์กรด้านแรงงาน ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่ต้องทำงานด้วยส่วนใหญ่เป็นแรงงาน (ร้อยละ 42.3) รองลงมาร้อยละ 30.0 เป็นกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ (ร้อยละ 30) ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานติดเชื้อ แรงงานติดเชื้อและกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ มีร้อยละ 8.0 เท่ากัน ในด้านขอบเขตการทำงาน พบว่า องค์กรส่วนใหญ่ร้อยละ 90.5 มีขอบเขตการทำงานเชิงเดี่ยว ประเด็นเดียว และมีกิจกรรมซึ่งเน้นการช่วยเหลือคุ้มครอง (ร้อยละ 36.0) รองลงมาร้อยละ 25.0 มีกิจกรรมในลักษณะที่เป็นการป้องกัน

ร้อยละ 39.4 ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคกลาง รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 34.3) และมีเพียงร้อยละ 4.4 ขององค์กรทั้งหมดที่ทำงานครอบคลุมทุกภาค ในด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาภายในประเด็นหลักระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายมีถึงร้อยละ 76.0 (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

ลักษณะองค์กร

องค์กร	จำนวน	ร้อยละ
<u>ประเภทองค์กร</u>		
เอดส์	73	53.3
แรงงาน	64	46.7
<u>กลุ่มเป้าหมาย</u>		
แรงงาน	58	42.3
กลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ	41	30.0
ทุกกลุ่มเป้าหมาย	16	11.7
แรงงานติดเชื้อ	11	8.0
แรงงานติดเชื้อและกลุ่มอื่น ๆ	11	8.0

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์กร	จำนวน	ร้อยละ
<u>ขอบเขตการทำงานหลัก</u>		
ทำงานด้านเดียว	124	90.5
ทำงานสองด้าน	13	9.5
<u>กิจกรรม</u>		
การช่วยเหลือและคุ้มครอง	49	36.0
การป้องกัน	34	25.0
การช่วยเหลือ	28	20.4
ทุกกิจกรรม	17	12.4
การคุ้มครอง	5	3.6
การป้องกันและช่วยเหลือ	4	3.0
<u>พื้นที่ปฏิบัติงาน</u>		
ภาคเหนือ	20	14.6
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	47	34.3
ภาคใต้	10	7.3
ภาคกลาง (รวมภาคตะวันออกเฉียง/ตก)	54	39.4
ทุกภาค	6	4.4
<u>การแลกเปลี่ยนข้อมูล</u>		
มีความต่อเนื่อง	104	76.0
ขาดความต่อเนื่อง	33	24.0

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานปัจจุบัน

และการบูรณาการการทำงานในอนาคต

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ประกอบด้วยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสภาพการทำงานในปัจจุบันด้านการกำหนดกลุ่มเป้าหมายขอบเขตการทำงานและการแลกเปลี่ยนข้อมูล ตลอดจนความเป็นไปได้ในการบูรณาการการทำงานด้านเอดส์ร่วมกันมีดังนี้

1. สภาพการทำงานในปัจจุบันประกอบด้วยความคิดเห็นต่อการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ขอบเขตการทำงาน และการแลกเปลี่ยนข้อมูล ซึ่งสะท้อนให้เห็นความเคลื่อนไหวในการทำงานเพื่อลดปัญหาโรคเอดส์ในกลุ่มเป้าหมายแรงงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งส่วนใหญ่ร้อยละ 61.3 เห็นด้วยกับการมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายแรงงานเป็นหลักเพื่อลดปัญหาโรคเอดส์ในแรงงาน ส่วนการแก้ไขปัญหาเอดส์ในแรงงานไปพร้อม ๆ กับการแก้ไขปัญหาเอดส์ในประชาชนทั่วไปเกือบทุกคนคือร้อยละ 96.4 เห็นด้วย นอกจากนี้ ร้อยละ 82.5 เห็นว่าองค์กรด้านเอดส์และองค์กรด้านแรงงานส่วนใหญ่ในปัจจุบันยังทำงานเฉพาะขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 68.0 เห็นว่างานเอดส์ไม่ใช่งานหลักขององค์กรด้านแรงงาน ในด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดให้ความสำคัญในระดับต้น ๆ มีข้อสังเกตว่ามีร้อยละ 69.3 ที่เห็นว่าการสื่อสารทางอีเมลเป็นรูปแบบการสื่อสารที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพที่สุดในยุคปัจจุบัน เช่นเดียวกับที่ร้อยละ 60.0 เห็นว่าองค์กรนิยมนำเสนอข้อมูลผ่านเว็บไซต์ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

ความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในปัจจุบัน

ความคิดเห็น	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<u>การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย</u>				
การลดปัญหาเอดส์ในแรงงานควรมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายแรงงานเป็นหลัก	84	61.3	53	38.7
<u>ขอบเขตการทำงาน</u>				
ปัญหาเอดส์ในแรงงานควรได้รับการแก้ไขไปพร้อม ๆ กับปัญหาเอดส์ในบุคคลทั่วไป	132	96.4	5	3.6
องค์กรด้านเอดส์และแรงงานส่วนใหญ่ทำงานเฉพาะขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้	113	82.5	24	17.5
งานเอดส์ถือเป็นงานฝากขององค์กรด้านแรงงาน	93	68.0	44	32.0

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความคิดเห็น	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การแลกเปลี่ยนข้อมูล				
การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและความรู้เป็นรูปแบบกิจกรรมที่สำคัญระดับต้น ๆ	137	100.0	0	0.0
มีการนำเสนอข้อมูลผ่านสื่อต่าง ๆ ที่เข้าใจง่าย	108	78.8	29	21.2
อีเมลล์เป็นรูปแบบการสื่อสารที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด	95	69.3	42	30.7
องค์กรนิยมนำเสนอข้อมูลผ่านเว็บไซต์	82	60.0	55	40.0

2. ความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการบูรณาการการทำงานในอนาคต ความเป็นไปได้ในการบูรณาการการทำงานในอนาคตประกอบด้วย การผนึกกำลัง การบูรณาการเนื้องาน และความสมานฉันท์ ผลการศึกษพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 92.0 เห็นว่าหนึ่งในปัจจัยหลักของการผนึกกำลังเพื่อขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันของเครือข่ายทั้งสองด้าน คือ งบประมาณ ในขณะที่ร้อยละ 90.5 เห็นว่าการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กรมีส่วนสำคัญในการเข้าร่วมเครือข่ายขององค์กรและการประสานระหว่างเครือข่าย ส่วนการบูรณาการเนื้องาน ร้อยละ 97.0 เห็นด้วยว่าต้องคำนึงถึงธรรมชาติของแรงงานในการทำงานเพื่อลดปัญหาเอตส์ในแรงงาน ร้อยละ 54.7 มีความวิตกว่าธรรมชาติของเครือข่ายที่มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายต่างกัน อาจทำให้การบูรณาการความคิด ความรู้ เวลา และทรัพยากรมีความเป็นไปได้ยาก

ในด้านความสมานฉันท์ มีร้อยละ 98.5 เห็นด้วยว่าการสร้างความสมานฉันท์ระหว่างเครือข่ายในการทำงานร่วมกันต้องใช้เวลา ผู้ที่เห็นด้วยว่าเครือข่ายต้องพร้อมร่วมรับผิดชอบผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมร่วมกันร้อยละ 78.0 และส่วนผู้ที่เห็นว่าเป้าหมายที่แตกต่างกันของแต่ละเครือข่ายมีผลต่อการทำงานร่วมกันอย่างเหนียวแน่นมีถึงร้อยละ 73.0 (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

ความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการบูรณาการการทำงานในอนาคต

ความคิดเห็น	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<u>การฝึกกำลัง</u>				
งบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานร่วมกันของทั้งสองเครือข่าย	126	92.0	11	8.0
ผู้บริหารมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน	124	90.5	13	9.5
มีการจัดสรรทรัพยากรระหว่างเครือข่าย	91	66.4	46	33.6
เครือข่ายเอดส์และเครือข่ายแรงงานทำงานร่วมกันยากเพราะความแตกต่างด้านความรู้ ทักษะ และประเด็นการทำงาน	30	22.0	107	78.0
<u>การบูรณาการเนื้องาน</u>				
การทำงานร่วมกันของทั้งสองเครือข่ายให้ความสำคัญกับธรรมชาติของแรงงานในการลดปัญหาเอดส์ในแรงงาน	133	97.0	4	3.0
การบูรณาการความคิด ความรู้ เวลา ทรัพยากรต่าง ๆ ทำได้ยากเพราะเครือข่ายทั้งสองมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายต่างกัน	75	54.7	62	45.3
<u>ความสมานฉันท์</u>				
ความสมานฉันท์เป็นสิ่งต้องใช้เวลา	135	98.5	2	1.5
การมีผลประโยชน์ร่วมกันเป็นปัจจัยหนึ่งในการทำงานร่วมกัน	111	81.0	26	19.0
เครือข่ายพร้อมรับภาระเสี่ยงในกิจกรรมร่วมกัน	107	78.0	30	22.0
เครือข่ายที่มีเป้าหมายต่างกันส่งผลต่อปัญหาการสอดประสานเจตนารมณ์ร่วมกัน	100	73.0	37	27.0

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และลักษณะองค์กรกับปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์ และการเปรียบเทียบลักษณะองค์กรกับปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการบูรณาการการทำงานด้านเอคส์ โดยพิจารณาจากคำตอบเห็นด้วยของผู้ตอบแบบสอบถาม หากมีความแตกต่างตั้งแต่ร้อยละ 10.00 แสดงว่ามีความแตกต่างกันระหว่างตัวแปรทั้งสองกลุ่ม ผลการเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม นำเสนอผลดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์แตกต่างกัน ดังรายละเอียดคือ เพศที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านขอบเขตการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีค่าร้อยละของความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย โดยมีผลต่างของค่าร้อยละเท่ากับ 10.5

ตำแหน่งที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการกำหนดกลุ่มเป้าหมายแตกต่างกัน โดยระดับบริหารมีค่าร้อยละของความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติ โดยมีผลต่างของค่าร้อยละเท่ากับ 14.2

อายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการขอบเขตการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 14 ปีมีค่าร้อยละของความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าร้อยละเท่ากับ 10.8

พื้นที่การทำงานที่แตกต่างกันกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการกำหนดกลุ่มเป้าหมายแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีทำงานในพื้นที่ภาคอื่น ๆ มีค่าร้อยละของความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่ทำงานในพื้นที่ภาคกลาง โดยมีผลต่างของค่าร้อยละเท่ากับ 15.4 (ตารางที่ 4.5) และสรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.5
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
กับปัจจัยการกำหนดคุณศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยการกำหนดคุณศาสตร์					
	การกำหนด กลุ่มเป้าหมาย (คำถาม ข้อ 28)	ขอบเขต การทำงาน (คำถาม ข้อ 26)	การ แลกเปลี่ยน ข้อมูล (คำถาม ข้อ 37)	การฝึก กำลัง (คำถาม ข้อ 45)	การบูรณา การเนื้อหา (คำถาม ข้อ 52)	ความ สมานฉันท์ (คำถาม ข้อ 57)
<u>เพศ</u>	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)
ชาย (N = 48)	62.5 (30)	75.0 (36)	64.5 (31)	75.0 (36)	50.0 (24)	79.2 (38)
หญิง (N = 89)	60.6 (54)	85.5 (77)	70.0 (62)	80.0 (71)	57.3 (51)	70.0 (62)
ผลต่าง	1.9	10.5*	5.5	5.0	7.3	9.2
<u>ตำแหน่ง</u>	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)
บริหาร (N = 77)	67.5 (52)	67.5 (52)	72.7 56	74.0 (57)	54.5 (42)	70.1 (54)
ปฏิบัติ (N = 60)	53.3 (32)	68.3 (41)	61.6 37	83.3 (50)	55.0 (33)	76.6 (46)
ผลต่าง	14.2*	0.8	11.1*	9.3	0.5	6.5

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์					
	การกำหนด กลุ่มเป้าหมาย	ขอบเขต การทำงาน	การ แลกเปลี่ยน ข้อมูล	การ ฝึก กำลัง	การบูรณา การเนื้องาน	ความ สมานฉันท์
	(คำถาม ข้อ 28)	(คำถาม ข้อ 26)	(คำถาม ข้อ 37)	(คำถาม ข้อ 45)	(คำถาม ข้อ 52)	(คำถาม ข้อ 57)
<u>อายุ</u> <u>การทำงาน</u> <u>ในองค์กร</u>	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)
14 ปีลงมา (N = 94)	60.6 (57)	71.2 (67)	67.0 (63)	77.6 (73)	56.3 (53)	71.2 (67)
14 ปีขึ้นไป (N = 43)	63.0 (27)	60.4 (26)	70.0 (30)	79.0 (34)	51.0 (22)	77.0 (33)
ผลต่าง	2.4	10.8*	3.0	1.4	5.3	5.8
<u>พื้นที่</u> <u>การทำงาน</u>	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)
ภาคกลาง (N = 54)	52.0 (28)	72.2 (39)	68.5 (37)	74.0 (40)	55.5 (30)	74.0 (40)
ภาคอื่น ๆ (N = 87)	67.4 (56)	65.0 (54)	67.4 (56)	80.7 (67)	54.2 (45)	72.2 (60)
ผลต่าง	15.4*	7.2	1.1	6.7	1.3	1.8

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะองค์กรกับการกำหนดยุทธศาสตร์

ปัจจัยลักษณะองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์แตกต่างกัน ดังรายละเอียดคือ ประเภทขององค์กรที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์ทุกด้านแตกต่างกันยกเว้นด้านขอบเขตการทำงาน

โดยองค์กรด้านแรงงานมีค่าร้อยละของความคิดเห็นมากกว่าองค์กรด้านเอดส์ โดยมีผลต่างของค่าร้อยละด้านการกำหนดกลุ่มเป้าหมายเท่ากับ 22.8 ผลต่างของค่าร้อยละด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลเท่ากับ 25.1 ผลต่างของค่าร้อยละด้านการฝึกกำลังเท่ากับ 17.7 ผลต่างของค่าร้อยละด้านการบูรณาการเนื้องานเท่ากับ 21.4 และผลต่างของค่าร้อยละด้านความสมานฉันท์เท่ากับ 30.0

กิจกรรมที่ต่างกัน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนข้อมูลและการฝึกกำลังแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีกิจกรรมเดียวมีค่าร้อยละของความคิดเห็นด้านการกำหนดกลุ่มเป้าหมายมากกว่าผู้ที่มีกิจกรรมมากกว่า 1 กิจกรรม โดยมีผลต่างของค่าร้อยละเท่ากับ 14.8 ส่วนปัจจัยด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลผู้ที่มีกิจกรรมมากกว่า 1 กิจกรรมมีค่าร้อยละของความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีกิจกรรมเดียว โดยมีผลต่างของค่าร้อยละเท่ากับ 16.1 นอกจากนี้ยังมีค่าร้อยละของความคิดเห็นด้านการฝึกกำลังมากกว่าผู้ที่มีกิจกรรมเดียวอีกด้วย โดยมีผลต่างของค่าร้อยละเท่ากับ 18.5

ขอบเขตการทำงานที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์ทุกด้านแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีขอบเขตการทำงานด้านเดียวมีค่าร้อยละของความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีขอบเขตการทำงานสองด้าน โดยมีผลต่างของค่าร้อยละของความคิดเห็นด้านการกำหนดกลุ่มเป้าหมายเท่ากับ 23.9 ผลต่างของค่าร้อยละด้านขอบเขตการทำงานเท่ากับ 12.1 ผลต่างของค่าร้อยละด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลเท่ากับ 35.8 ผลต่างของค่าร้อยละด้านการฝึกกำลังเท่ากับ 54.3 ผลต่างของค่าร้อยละด้านการบูรณาการเนื้องานเท่ากับ 26.0 และผลต่างของค่าร้อยละด้านความสมานฉันท์เท่ากับ 32.9

กลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการฝึกกำลังแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่แรงงานมีค่าร้อยละของความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงาน โดยมีผลต่างของค่าร้อยละเท่ากับ 14.3

การแลกเปลี่ยนข้อมูลที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างต่อเนื่องมีค่าร้อยละของความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลไม่ต่อเนื่อง โดยมีผลต่างของค่าร้อยละเท่ากับ 21.9 (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะองค์กร
กับปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์

ลักษณะ องค์กร	ปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์					
	การกำหนด กลุ่มเป้าหมาย (คำถาม ข้อ 28)	ขอบเขต การทำงาน (คำถาม ข้อ 26)	การ แลกเปลี่ยน ข้อมูล (คำถาม ข้อ 37)	การฝึก กำลัง (คำถาม ข้อ 45)	การบูรณา การเนื้องาน (คำถาม ข้อ 52)	ความ สมานฉันท์ (คำถาม ข้อ 57)
<u>ประเภท</u> <u>องค์กร</u>	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)
เอสดี (N = 73)	50.6 (37)	68.5 (50)	56.1 (41)	69.8 (51)	41.1 (30)	59.0 (43)
แรงงาน (N = 64)	73.4 (47)	67.2 (43)	81.2 (52)	87.5 (56)	62.5 (40)	89.0 (57)
ผลต่าง	22.8*	1.3	25.1*	17.7*	21.4*	30.0*
<u>กิจกรรม</u>	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)
เดี่ยว (N = 67)	53.7 (36)	68.6 (46)	76.1 (51)	68.6 (46)	56.7 (38)	74.6 (50)
มากกว่า 1 กิจกรรม (N = 70)	68.5 (48)	67.1 (47)	60.0 (42)	87.1 (61)	53.0 (37)	71.4 (50)
ผลต่าง	14.8*	1.5	16.1*	18.5*	3.7	3.2

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ลักษณะองค์กร	ปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์					
	การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย	ขอบเขตการทำงาน	การแลกเปลี่ยนข้อมูล	การฝึกกำลัง	การบูรณาการเนื้องาน	ความสมานฉันท์
	(คำถามข้อ 28)	(คำถามข้อ 26)	(คำถามข้อ 37)	(คำถามข้อ 45)	(คำถามข้อ 52)	(คำถามข้อ 57)
<u>ขอบเขตการทำงาน</u>	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)
ด้านเดียว (N = 113)	65.5 (74)	78.7 (89)	74.3 (84)	87.6 (99)	59.3 (67)	78.7 (89)
สองด้าน (N = 24)	41.6 (10)	16.6 (4)	37.5 (9)	33.3 (8)	33.3 (8)	45.8 (11)
ผลต่าง	23.9*	12.1*	35.8*	54.3*	26.0*	32.9*
<u>กลุ่มเป้าหมาย</u>	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)
แรงงาน (N = 69)	59.4 (41)	69.5 (48)	72.5 (50)	71.0 (49)	52.2 (36)	72.5 (50)
ไม่ใช่แรงงาน (N = 68)	63.2 (43)	66.2 (45)	63.2 (43)	85.3 (58)	57.3 (39)	73.5 (50)
ผลต่าง	3.8	3.3	9.3	14.3*	5.1	1.0
<u>การแลกเปลี่ยนข้อมูล</u>	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)
ต่อเนื่อง (N = 104)	62.5 (65)	73.1 (71)	73.1 (76)	76.0 (79)	56.7 (59)	74.0 (77)
ไม่ต่อเนื่อง (N = 33)	57.6 (19)	66.7 (22)	51.2 (17)	85.0 (28)	48.5 (16)	70.0 (23)
ผลต่าง	4.8	6.4	21.9*	9.0	8.2	4.0

สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะองค์กรกับปัจจัยการกำหนด
ยุทธศาสตร์ปรากฏดังตารางที่ 4.7 และ 4.8

ตารางที่ 4.7

สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
กับปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์					
	การกำหนด กลุ่ม เป้าหมาย (คำถาม ข้อ 28)	ขอบเขต การทำงาน (คำถาม ข้อ 26)	การ แลกเปลี่ยน ข้อมูล (คำถาม ข้อ 37)	การฝึก กำลัง (คำถาม ข้อ 45)	การบูรณา การเนื้องาน (คำถาม ข้อ 52)	ความ สมานฉันท์ (คำถาม ข้อ 57)
เพศ		✓				
ตำแหน่ง	✓		✓			
อายุ การทำงาน ในองค์กร ปัจจุบัน		✓				
พื้นที่ การทำงาน	✓					

ตารางที่ 4.8
สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะองค์กร
กับปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์

ลักษณะ องค์กร	ปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์					
	การกำหนด กลุ่ม เป้าหมาย (คำถาม ข้อ 28)	ขอบเขต การทำงาน (คำถาม ข้อ 26)	การ แลกเปลี่ยน ข้อมูล (คำถาม ข้อ 37)	การฝึก กำลัง (คำถาม ข้อ 45)	การบูรณา การเนื้องาน (คำถาม ข้อ 52)	ความ สมานฉันท์ (คำถาม ข้อ 57)
ประเภท องค์กร	✓		✓	✓	✓	✓
กิจกรรม	✓		✓	✓		
ขอบเขต การทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
กลุ่มเป้า หมาย				✓		
การ แลกเปลี่ยน ข้อมูล			✓			

ส่วนที่ 5 การประชุมกลุ่มย่อย

ผลการประชุมกลุ่มย่อยได้ข้อมูลตามประเด็นดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถานการณ์การทำงานในปัจจุบันขององค์กรด้านเอสดีและองค์กรด้านแรงงาน

ปัจจุบันทั้งองค์กรด้านเอสดีและองค์กรด้านแรงงานส่วนใหญ่ทำงานแบบแยก
ส่วนมีเพียงบางองค์กรที่ทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่าย จึงเป็นเพียงการร่วมมือกันระดับองค์กร

เท่านั้น เครือข่ายด้านเอดส์มี 16 เครือข่ายย่อยภายใต้การรวมตัวกันชื่อ Thai Project Working Group พยายามแก้ปัญหาเอดส์แบบรายกลุ่มมากกว่าแบบองค์รวม เช่น กลุ่มหญิงบริการ ผู้ต้องขัง ฯลฯ ประเด็นมิติหญิงชายถูกนำมาพิจารณาควบคู่กันกับการแก้ปัญหา รวมถึงการกระจายการบริการเพื่อเข้าถึงการรักษา องค์การด้านเอดส์มีการทำงานเชิงรุกโดยพยายามเข้าถึงกลุ่มแรงงานในสถานประกอบการและแรงงานนอกระบบที่สามารถเข้าถึงได้ อย่างไรก็ตาม การประสานส่วนใหญ่ใช้วิธีประสานผ่านนายจ้างและกลุ่มแรงงาน ทำให้การประสานเชื่อมโยงกับองค์กรแรงงานมีจำกัด ความสัมพันธ์ของปัญหาเอดส์และแรงงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาเอดส์และแรงงาน

ผู้เข้าร่วมประชุมเชื่อว่าแรงงานเป็นเอดส์ได้ ดังนั้น ประเด็นปัญหาเอดส์กับแรงงาน จึงเป็นปัญหาที่เชื่อมโยงกัน เป็นปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อตัวแรงงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ ปัญหานี้จึงควรได้รับการแก้ไขไปพร้อม ๆ กัน

3. การเชื่อมโยงลักษณะการทำงานในปัจจุบันระหว่างเครือข่ายทั้งสองด้าน

เครือข่ายด้านเอดส์และเครือข่ายด้านแรงงานมีโครงสร้างการทำงานหรือธรรมชาติในการทำงานที่แตกต่างกัน แม้ปัจจุบันมีการประสานงานกันระหว่างองค์กรที่ทำงานด้านเอดส์และแรงงานในบางองค์กรแต่ยังมีข้อขัดแย้งในบางประเด็น โดยเฉพาะทัศนคติของคนทำงานด้านแรงงานต่อประเด็นเอดส์ที่ยังไม่ตระหนักในปัญหาเท่าที่ควร นอกเหนือจากข้อจำกัดด้านการจัดสรรงบประมาณและบุคลากรร่วมกัน องค์กรด้านแรงงานเองส่วนใหญ่ยังไม่รวมประเด็นเอดส์ไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องขบคิดกันระหว่างเครือข่ายทั้งสองด้าน รวมถึงการกำหนดบทบาทในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้การผลักดันให้เกิดกฎหมาย นโยบายหรือแผนที่เกี่ยวข้อง ที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อลดปัญหาโรคเอดส์ในแรงงาน ปรัชญาการทำงานด้านเอดส์ในแรงงานที่น่าสนใจ คือ ไม่มีใครรู้ปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาเอดส์ในแรงงานได้ดีเท่าแรงงาน ดังนั้น การกำหนดบทบาทและการมีส่วนร่วมของแรงงานในการร่วมแก้ปัญหาเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซึ่งเห็นด้วยว่า ในการขับเคลื่อนเพื่อแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ในแรงงานควรมุ่งเน้นที่กลุ่มเป้าหมายแรงงาน

4. ข้อจำกัดและความเป็นไปได้ในการบูรณาการการทำงานต่อประเด็นการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ขอบเขตการทำงานและการบูรณาการเนื้องาน การแลกเปลี่ยนข้อมูล การฝึกกำลัง และ ความสมานฉันท์

ผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยในการมุ่งเน้นที่กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นแรงงานเป็นหลัก นอกจากนี้ คนทำงานก็ควรคำนึงถึงสถานการณ์ปัญหาในปัจจุบัน ความจำเป็นในการ บูรณาการ ซึ่งมองว่าเป็นเรื่องจำเป็นเพราะแรงงานกับเอดส์เป็นปัญหาที่แยกจากกันไม่ได้ ปัจจัยหลัก คือ ความเสี่ยงและเงื่อนไขในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนแนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์ การทำงาน ให้มีการบูรณาการ เช่น แรงงานย้ายถิ่นกับการศึกษาเรื่องโรคเอดส์ สิทธิด้านเอดส์ ทั้งนี้ การบูรณาการสามารถจะช่วยลดปัญหาโรคเอดส์ในแรงงานโดยคำนึงถึงธรรมชาติของแรงงาน การทำงานในปัจจุบัน เช่น ความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุขและ องค์การพัฒนาเอกชนด้านเอดส์ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีสำหรับการก้าวสู่ความร่วมมือเชิงบูรณาการในอนาคต แม้ว่าจะต้องใช้เวลาในการฝึกกำลัง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดสรรงบประมาณและ ทรัพยากร และการสร้างความสมานฉันท์ระหว่างกัน

5. ข้อเสนอแนะต่อแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานเชิงบูรณาการด้านเอดส์ของ เครือข่ายด้านเอดส์และเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อลดปัญหาโรคเอดส์ในกลุ่ม เป้าหมายแรงงาน

เนื่องจากการประชุมครั้งนี้เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ธรรมชาติการทำงานระหว่าง เครือข่ายด้านเอดส์และเครือข่ายด้านแรงงานมากกว่าการเสนอแนะแนวทางการกำหนด ยุทธศาสตร์ ผู้เข้าร่วมประชุมจึงมีความคิดเห็นต่อประเด็นการบูรณาการ ซึ่งให้ข้อคิดที่ควรคำนึงถึง ในการกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานเชิงบูรณาการใน 2 ประเด็น คือ

5.1 การบูรณาการในเชิงเนื้อหาระหว่างเอดส์และแรงงาน โดยการนำประเด็นเอดส์ เข้าไปไว้ในสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน สิทธิด้านเอดส์ เช่น แรงงานและแรงงานติดเชื้อควรได้รับ ข้อมูลพื้นฐานด้านเอดส์เดือนละครั้งหรือได้รับถุงยางอนามัยพร้อมเงินเดือนทุกเดือน ไม่ควรตรวจ เลือดเอดส์สำหรับการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งปัจจุบันเป็นการบังคับตรวจเพราะฝ่ายบุคคลขาด ความเข้าใจในความละเอียดอ่อนสำหรับด้านนี้

5.2 การบูรณาการเชิงกระบวนการการทำงานขององค์กรที่มีธรรมชาติสองฝ่าย คนทำงานทั้งสองเครือข่ายต้องมีประเด็นหรือโจทย์ร่วมกัน เช่น ปัญหาของผู้ใช้แรงงานเรื่องเอดส์

คืออะไร ทำอย่างไรให้ขยายวงการทำงานร่วมกันได้ต้องดูปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป้าหมายของการบูรณาการคือความยั่งยืน นั่นหมายถึง กลุ่มแรงงานพึ่งตนเองได้ ต่อสู้เพื่อตนเองได้ มีส่วนร่วม มีตัวแทนในแต่ละระดับการทำงาน ซึ่งอนุสัญญาไอแอลโอ ฉบับที่ 144 ได้ระบุไว้ในเรื่องการมีส่วนร่วมของแรงงานซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ได้

ส่วนที่ 6 การสัมภาษณ์

ประเด็นหลักที่ใช้สัมภาษณ์แกนนำหรือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเคลื่อนไหวทางสังคมด้านเอดส์และแรงงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. การเคลื่อนไหวการดำเนินงานด้านเอดส์ในกลุ่มเป้าหมายแรงงานของเครือข่ายทั้งสองด้าน

องค์กรด้านเอดส์มีการทำงานเชิงรุกในการป้องกันโรคเอดส์ในแรงงานผ่านการฝึกอบรม โดยเริ่มจากแรงงานในสถานประกอบกิจการ และแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน พื้นที่การทำงานส่วนใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประเด็นการอบรมประกอบด้วยความรู้เรื่องโรคเอดส์ อนามัยเจริญพันธุ์ และสิทธิของผู้ติดเชื้อซึ่งรวมแรงงานผู้ติดเชื้อ อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมไม่ได้ครอบคลุมทุกประเด็นเสมอไป นอกจากนี้ องค์กรหลักที่ผลักดันด้านสิทธิและการเข้าถึงสวัสดิการของรัฐของผู้ติดเชื้อ/แรงงานผู้ติดเชื้อ ยังส่งเสริมให้ผู้ติดเชื้อ/แรงงานติดเชื้อก้าวเดินไปพร้อมกัน เพื่อให้รู้จักปกป้องสิทธิของตนเอง พยายามให้เกิดความชอบธรรมในการไม่เลือกปฏิบัติจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานซึ่งได้รับความร่วมมือระดับหนึ่ง ยังคงเป็นประเด็นที่ทำทนายการรวมตัวและเปิดเผยตนเองของทั้งแรงงานติดเชื้อและผู้ติดเชื้อซึ่งต้องการการผลักดันเรื่องสิทธิและการคุ้มครองทางกฎหมาย ส่วนการทำงานด้านเอดส์ขององค์กรด้านแรงงาน เริ่มมีการตระหนักถึงปัญหามากขึ้น ผลจากการสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มย่อยได้ข้อมูลว่าองค์กรด้านแรงงานยังมีการเคลื่อนไหวด้วยตัวขององค์กรด้านแรงงานเองน้อยมาก ส่วนใหญ่ยังคงมีการทำงานในระดับนโยบาย ส่วนโครงการหลัก ๆ ระดับชาติส่วนใหญ่มีการทำงานร่วมกับองค์กรด้านเอดส์ นอกจากนี้การอบรมขององค์กรด้านแรงงานส่วนใหญ่เป็นการอบรมเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรคเอดส์และการป้องกันโรคเอดส์ เช่น การสวมถุงยางอนามัย การคุมกำเนิด แต่ประเด็นการฝึกอบรมร่วมกับองค์กรด้านเอดส์ที่เด่นชัด ได้แก่ การฝึกอบรมเกี่ยวกับสิทธิด้าน

เอดส์ ความรู้เรื่องโรคเอดส์ การป้องกันโรคเอดส์ การดูแลรักษาแรงงานติดเชื้อ/ผู้ติดเชื้อและผู้ป่วยเอดส์

2. ความร่วมมือระหว่างบุคคล/องค์กร/เครือข่ายด้านเอดส์และเครือข่ายด้านแรงงานต่อการทำงานเพื่อลดปัญหาโรคเอดส์ในกลุ่มเป้าหมายแรงงาน

ในด้านการประสานงานเพื่อทำงานด้านเอดส์ระหว่างองค์กรด้านเอดส์และองค์กรด้านแรงงานในช่วงเริ่มต้นมีการติดขัดอย่างเห็นได้ชัดในช่วงเริ่มต้น เพราะประเด็นเอดส์ไม่ใช่ประเด็นหลักในการเคลื่อนไหวขององค์กรด้านแรงงาน และเอดส์ยังเป็นประเด็นอ่อนไหวต่ออนาคตการทำงานหรือไม่มีงานทำของแรงงานติดเชื้อ ปัญหาเอดส์ในแรงงานจึงไม่มีการรณรงค์โดยองค์กรแรงงานมาก่อน ความร่วมมือระหว่างองค์กรด้านเอดส์และคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย จึงถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรข้ามเครือข่าย การทำงานร่วมกันส่วนใหญ่เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องเอดส์ ทักษะชีวิต และสิทธิด้านเอดส์แก่แรงงานในสถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจที่อยู่ใต้ร่มของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และสามารถเพิ่มจำนวนสถานประกอบการหรือรัฐวิสาหกิจในการฝึกอบรมได้ในระดับหนึ่ง ส่วนความสำเร็จในการลดจำนวนแรงงานติดเชื้อเอดส์ในแรงงานยังไม่สามารถวัดได้ เพราะถือเป็นเรื่องอ่อนไหวต่อประเด็นสิทธิ อย่างไรก็ตาม องค์กรด้านแรงงานและเอดส์ต่างก็คิดว่ามาตรฐาน ASO Thailand อาจช่วยได้ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นเชิงบวกและการกำหนดนโยบายสำหรับแรงงานของนายจ้าง ซึ่งมาตรฐานนี้มีตัวชี้วัดในแต่ละด้านอยู่แล้ว

3. มาตรการ กฎหมาย นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ที่มีอยู่หรือกำลังอยู่ในระหว่างการยกร่าง หรือมีแนวโน้มเพื่อนำมาใช้บังคับ/ผลักดัน

องค์กรด้านเอดส์มีการจัดทำร่างแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ในขณะที่เดียวกันองค์กรด้านเอดส์และองค์กรด้านแรงงานต่างก็มีการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการร่วมระหว่างหน่วยงาน ASO Joint Plan of Action นำโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม สมาคมแนวร่วมธุรกิจไทยด้านภัยเอดส์ ด้วยการผลักดันให้สภาองค์กรนายจ้างและสภาองค์กรลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้างที่สามารถทำงานร่วมกันในอนาคต อย่างไรก็ตาม ร่างนี้ยังไม่มีการอนุมัติส่งผลให้การบูรณาการการทำงานระหว่างองค์กรด้านแรงงานจึงยังไม่เกิดเป็นรูปธรรม เนื่องจากภารกิจเฉพาะแห่งและปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ เช่น งบประมาณ การสนับสนุนหรือความสนใจจากรัฐบาลและนโยบายของรัฐ เป็นต้น

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความจำเป็น ความเป็นไปได้ในการบูรณาการการทำงานของเครือข่ายด้านเอดส์และเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อลดปัญหาโรคเอดส์ในกลุ่มเป้าหมายแรงงาน

ที่ประชุมมีความเห็นร่วมกันว่าการบูรณาการการทำงานด้านเอดส์สำหรับกลุ่มเป้าหมายแรงงานมีความเป็นไปได้ แต่เครือข่ายทั้งสองด้านจะต้องมีการศึกษาธรรมชาติและข้อจำกัดของกันและกันก่อนที่จะหาแนวทางลดช่องว่างหรือก้าวข้ามอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ เครือข่ายทั้งสองด้านยังมีโจทย์หรือประเด็นปัญหาาร่วมกันคือ การลดปัญหาโรคเอดส์ในแรงงาน ซึ่งหากมีแนวคิดการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน แล้วการมองปัญหาเอดส์ในแรงงานถือเป็นความรับผิดชอบที่ทุกฝ่ายต้องแก้ไข และร่วมกันผลักดันมาตรการที่มีอยู่ไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้น รวมทั้งยังต้องร่วมกันสร้างมาตรการใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหา สิ่งเหล่านี้ถือเป็นการทำงานร่วมกันหรือเป็นการบูรณาการการทำงานของเครือข่ายทั้งสองด้าน โดยที่ระดับและความถี่ของการบูรณาการขึ้นอยู่กับการวางแผนการทำงานร่วมกันของเครือข่ายทั้งสองด้าน

ส่วนที่ 7 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 20.4 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 137 คน ให้ข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่สามารถสรุปประเด็นได้ ดังนี้

1. การสื่อสารในการทำงาน

- ความชัดเจนของการสื่อสารจะสะดวกหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพของพื้นที่และความพร้อมของเครื่องมือสื่อสาร จำนวนผู้เข้าอบรมและวิทยากรซึ่งขึ้นอยู่กับเนื้อหาของการอบรม

- การสื่อสารและวิธีการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายของเครือข่ายด้านเอดส์และเครือข่ายด้านแรงงานมีความแตกต่างกัน แม้เป้าหมายการทำงานด้านเอดส์จะมีความใกล้เคียงกันก็ตาม
- ควรมีสื่อต่าง ๆ ทุกรูปแบบมารณรงค์อย่างต่อเนื่อง
- เครือข่ายทั้งด้านเอดส์และด้านแรงงานจะต้องเชื่อมต่อข้อมูล ส่งต่อข้อมูลกันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. การจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ

- บุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลถูกย้ายหรือปรับเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง
- งบประมาณสนับสนุนการทำงานด้านเอดส์โดยทั่วไปมีน้อยและมีแนวโน้มจำกัด โดยเฉพาะขององค์กรด้านแรงงานที่ทำงานด้านเอดส์
- รัฐส่งมอบงานแต่ไม่สนับสนุนงบประมาณและบุคลากร ทำให้ขาดผู้รับผิดชอบหลัก ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นภาระ ลักษณะงานจึงเป็นงานฝาก
- รัฐยังไม่มีกระจายงานสู่พื้นที่อย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานระดับชาติด้านเอดส์ยังอยู่ดำเนินงานจากส่วนกลางของกระทรวงสาธารณสุข
- การส่งเสริมและการกระจายทรัพยากรของรัฐสู่องค์กรด้านเอดส์และแรงงานควรมีความเท่าเทียมกัน

3. การประสานความร่วมมือและการมีส่วนร่วม

- ควรดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเพราะประเด็นเอดส์เป็นประเด็นทางสังคม
- ควรสนับสนุนให้จังหวัดมีกิจกรรมป้องกันในกลุ่มวัยทำงานซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยง
- ทุกภาคส่วนควรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานทุกชั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ขั้นวางแผนจนถึงขั้นประเมินผลและสรุปบทเรียน
- ควรมีการประสานนโยบายและแผนปฏิบัติของหน่วยงานทุกระดับเพื่อให้มีการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนและมีทิศทางเดียวกัน

4. เครือข่าย

- การทำงานระหว่างเครือข่ายในปัจจุบันยังไม่ชัดเจนและมีข้อจำกัด ทั้งในลักษณะการทำงานขององค์กร เป้าหมายในการทำงาน การจัดสรรบุคลากร งบประมาณ การมีส่วนร่วมขององค์กรภาคี การเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายแรงงาน แรงงานที่ติดเชื้อ และทิศทางการทำงานที่แตกต่างกัน แม้ทั้งสองเครือข่ายจะมีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอชไอวี แต่ก็ยังไม่มี ความชัดเจนด้านความสมานฉันท์และการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง

5. ยุทธศาสตร์

- การกำหนดยุทธศาสตร์ควรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- ควรกำหนดบทบาทการมีส่วนร่วมไว้ในยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนระหว่างเครือข่ายด้านเอชไอวีและเครือข่ายด้านแรงงาน
- ควรมียุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมในทุกระดับ โดยเฉพาะระดับประเทศ ในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายแรงงาน และสอดคล้องกับการทำงานในชีวิตประจำวันที่มีหลากหลาย ตามอาชีพ ช่วงเวลาปฏิบัติงาน และ แรงงานต่างด้าว
- รัฐบาลควรประกาศการลดปัญหาเอชไอวีในแรงงานให้เป็นประเด็นในวาระแห่งชาติ เพื่อผลักดันองค์กรด้านเอชไอวีเพื่อให้แรงงานเห็นความสำคัญและร่วมกันทำงานมากขึ้น
- แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมาย นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเอชไอวี แต่ก็ยังไม่มี การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ส่วนที่ 8 การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาที่ได้ประมวลและวิเคราะห์ผลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้เข้าร่วมประชุมและผู้ให้สัมภาษณ์ ได้ข้อค้นพบ 5 ประเด็นหลักที่สามารถนำมาอภิปรายกับแนวคิด ทฤษฎี ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เห็นถึงความเป็นไปได้และข้อจำกัดในการเริ่มต้นทำงานเชิงบูรณาการขององค์กรด้านเอชไอวีและองค์กรด้านแรงงานต่อการทำงานระหว่างเครือข่าย ดังนี้

1. การทำงานเชิงบูรณาการของเครือข่ายทั้งสองด้านในปัจจุบัน

1.1 เครือข่ายทั้งสองด้านมีการทำงานเชิงบูรณาการการทำงานในระดับองค์กรแต่เป็นเพียงการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรเพียงบางองค์กรเท่านั้นซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ภาคกลาง (ร้อยละ 39.4) โดยทำกิจกรรมช่วยเหลือคุ้มครอง (ร้อยละ 36.0) ซึ่งถือเป็นการทำงานเชิงรับมากกว่าการทำงานเชิงรุก ความพยายามในการทำงานเชิงบูรณาการที่เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมแล้ว ได้แก่ การทำงานร่วมกันระดับองค์กรในการฝึกอบรมความรู้เรื่องโรคเอดส์และสิทธิด้านเอดส์แก่แรงงานในสถานประกอบกิจการ มีการเคลื่อนไหวเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิบัตรยา การเข้าถึงวัคซีนและยา ซึ่งปัจจุบันมีการจัดทำสมุดปกขาวร่วมกัน แต่การทำงานเชิงป้องกันที่รอบด้านยังไม่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันของเครือข่ายทั้งสองด้าน (สุภัทรา นาคะผิว, สัมภาษณ์; วิไลวรรณ โภยแก้วพริ้ง, สัมภาษณ์) นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดมาตรฐาน ASO Thailand เพื่อเป็นเครื่องมือให้สถานประกอบการกำหนดนโยบายในการป้องกันและคุ้มครองผู้สมัครงานและแรงงานในสถานประกอบกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรางวัลมาตรฐานระดับทองและเงินสำหรับผลการตัดสินระดับการทำงานของสถานประกอบกิจการ นับเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสถานประกอบกิจการ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2547, น. 3-11; วิไลวรรณ โภยแก้วพริ้ง, สัมภาษณ์)

1.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเด็นเอดส์ในแรงงานอย่างรอบด้าน แม้ในปัจจุบันจะยังไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างรอบด้านแต่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 76.0) โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในเครือข่ายซึ่งให้ความสำคัญกับระดับต้น ๆ ด้วยการนำเสนอข้อมูลที่เข้าใจง่าย มีการส่งอีเมลล์เพราะเชื่อว่ามีประสิทธิภาพ รวดเร็วและสะดวก นอกจากนี้ยังนิยมเผยแพร่ข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต

1.3 การจัดตั้งคณะอนุกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ เครือข่ายทั้งสองด้านมีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์รวมกัน แต่กลไกการดำเนินงานยังไม่เข้มข้นและเป็นองค์รวมเพื่อให้เกิดการผลักดันการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน โดยเฉพาะองค์กรด้านแรงงานและตัวแรงงานเองซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก อย่างไรก็ตาม มีปัจจัยเอื้อในการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการในการลดปัญหาโรคเอดส์ในกลุ่มเป้าหมายแรงงาน ได้แก่ การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายแรงงานเป็นหลักในการลดปัญหา (ร้อยละ 61.3)

2. อุปสรรคที่ขัดขวางการทำงานเชิงบูรณาการ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการแนวคิดและทัศนคติของบุคคลในการทำงานเชิงบูรณาการ กล่าวคือ เพศที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นต่อขอบเขตการทำงานไม่เป็นไปในทางเดียวกัน โดยเพศหญิงซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.0) มีค่าร้อยละของความเห็นมากกว่าเพศชาย โดยผลต่างของค่าร้อยละมีมากถึง 10.5 ประกอบกับช่วงกลุ่มอายุซึ่งคนทำงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 41.6) มีอายุ 40-49 ปี ถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงาน จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและทำงานในระดับบริหารนั้น จากการเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของคนทำงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและการแลกเปลี่ยนข้อมูลมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้มีตำแหน่งบริหาร (ร้อยละ 87.0) มีค่าร้อยละของความคิดเห็นมากกว่าตำแหน่งผู้ปฏิบัติในทั้งสองปัจจัยโดยผลต่างของค่าร้อยละเท่ากับ 14.2 และ 11.1 ตามลำดับ ความแตกต่างเหล่านี้ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับการรับรู้หรือทัศนคติของปัจเจกบุคคลต่อสิ่ง ๆ นั้นทำให้บุคคลนั้นเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยและยากที่จะเปลี่ยนทัศนคติที่เป็นเชิงบวกหรือเชิงลบนั้น ส่งผลต่อการทำงานร่วมกัน (สวนสุนันท์ ธีดากร, 2525, น. 153 อ้างถึงใน ศรีวงค์ หะวานนท์ และคณะ, 2538, น. 11)

มีข้อที่น่าสังเกตอีกประการหนึ่งคือ อายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกัน ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อขอบเขตการทำงานที่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานของเครือข่ายทั้งสองด้านส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.6) มีอายุการทำงานต่ำกว่า 14 ปี มีค่าร้อยละของความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าร้อยละเท่ากับ 10.8 มีพื้นที่การทำงานอยู่ในพื้นที่ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ความคิดเห็นในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีพื้นที่การทำงานในภาคอื่น ๆ มีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่อการมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายแรงงานเป็นหลักในการลดปัญหาโรคเอดส์ในแรงงานมากกว่าผู้ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคกลาง

2.2 ปัจจัยด้านองค์กร

2.2.1 ประเภทองค์กรและกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรด้านเอดส์ (ร้อยละ 53.3) และทำงานในประเภทองค์กรที่แตกต่างกันแม้จะมีความคิดเห็นตรงกันในด้านขอบเขตการทำงาน แต่สำหรับความคิดเห็นด้านการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนข้อมูล การฝึกกำลัง การบูรณาการแรงงานและความสมานฉันท์ที่มีความแตกต่าง

กัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการบูรณาการการทำงาน อย่างไรก็ตาม การที่กลุ่มเป้าหมายในการทำงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานทั่วไป ดังนั้น ความคิดเห็นด้านการฝึกกำลังจึงมีความแตกต่างกัน โดยองค์กรที่มีกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่แรงงานมีค่าร้อยละของความคิดเห็นมากกว่าองค์กรที่มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานเป็นหลัก โดยมีผลต่างของค่าร้อยละมากถึงร้อยละ 14.3

2.2.2 ขอบเขตการทำงานและกิจกรรม องค์กรภายใต้เครือข่ายทั้งสองด้านมีขอบเขตการทำงานหลักด้านเดียวหรือทำงานแบบแยกส่วน โดยร้อยละ 82.5 ทำงานเฉพาะขอบเขตที่กำหนดไว้ ในขณะที่มีเพียงองค์กรร้อยละ 17.5 ที่ทำงานทั้งสองด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 78.0 จึงเห็นว่าเครือข่ายทั้งสองด้านทำงานร่วมกันยากเพราะมีประเด็นการทำงานหรือขอบเขตการทำงานที่แตกต่างกัน ยิ่งเห็นได้ชัดเมื่อมีการเปรียบเทียบปัจจัยองค์กรด้านขอบเขตการทำงานกับปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนั้น การทำงานที่มีขอบเขตแตกต่างกันจึงทำให้ความคิดเห็นในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ขอบเขตการทำงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูล การฝึกกำลัง การบูรณาการเนื้องานและความสมานฉันท์ที่มีความแตกต่างกันด้วยที่น่าสังเกตคือองค์กรที่มีขอบเขตการทำงานด้านเดียวมีค่าร้อยละความคิดเห็นของคนทำงานในทุกปัจจัยที่เกี่ยวกับการกำหนดยุทธศาสตร์มากกว่าองค์กรที่มีขอบเขตการทำงานสองด้าน

นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์กรก็มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมเครือข่าย แม้ว่าร้อยละ 68.0 ยังคงถือว่างานเอดส์เป็นงานฝากขององค์กรด้านแรงงานในขณะที่ยังร้อยละ 32.0 ไม่เห็นด้วยกับความคิดนี้ ดังนั้น กิจกรรมที่องค์กรส่วนใหญ่ดำเนินการจึงเน้นที่การให้ความช่วยเหลือและคุ้มครอง สำหรับงานด้านการป้องกันทำเพียงร้อยละ 25.0 ที่น่าสังเกตคือมีเพียงร้อยละ 12.4 เท่านั้นที่ทำทุกกิจกรรม ฉะนั้น องค์กรที่มีการดำเนินกิจกรรมที่แตกต่างกันจึงทำให้ความคิดเห็นด้านการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนข้อมูลและการฝึกกำลังมีความแตกต่างกันด้วย โดยองค์กรที่มีกิจกรรมมากกว่า 1 กิจกรรมมีค่าร้อยละความคิดเห็นของคนทำงานด้านการกำหนดกลุ่มเป้าหมายและการฝึกกำลังมากกว่าองค์กรที่มีเพียงกิจกรรมเดียว ซึ่งมีผลต่างของค่าร้อยละเท่ากับ 14.8 และ 18.5 ตามลำดับ

2.2.3 การแลกเปลี่ยนข้อมูล จากผลการศึกษาที่พบว่าเครือข่ายทั้งสองด้านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างต่อเนื่อง แต่ประสิทธิภาพของการสื่อสารขึ้นอยู่กับสภาพของพื้นที่และความพร้อมของเครื่องมือสื่อสารและเนื้อหาหรือประเด็นที่สื่อสารออกไปว่าเป็นเพียงประเด็นปัญหาเดียวหรือเน้นทั้งประเด็นเอดส์และแรงงาน โดยเฉพาะประเด็นเอดส์ในแรงงาน ปัจจุบันเครือข่ายทั้งสองด้านยังไม่มีการเชื่อมโยงประเด็นปัญหาหรือส่งต่อข้อมูลอย่างต่อเนื่องและเป็น

ระบบ แม้ร้อยละ 60.0 จะนิยมเผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์ และร้อยละ 69.3 นิยมติดต่อสื่อสารทางอีเมล แต่มีองค์กรถึงร้อยละ 40.0 ที่ไม่เห็นด้วยว่าเว็บไซต์จะเป็นที่นิยมหรือก่อให้เกิดประโยชน์อย่างทั่วถึงในหมู่ของคนทำงานทุกหย่อมหญ้า อย่างไรก็ตาม ความถี่ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลมีความแตกต่างกัน โดยองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างต่อเนื่องมีค่าร้อยละความคิดเห็นของคนทำงานมากกว่าองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ไม่ต่อเนื่อง ซึ่งมีผลต่างของค่าร้อยละมากถึง 21.9

2.2.4 การวิจัยด้านเอตส์ในกลุ่มเป้าหมายแรงงานยังไม่แพร่หลายไปทุกกลุ่ม ตัวอย่างงานวิจัยที่นำมาอ้างอิงในการศึกษาครั้งนี้เน้นการศึกษาทัศนคติ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรคเอตส์และแนวทางในการป้องกัน แต่ไม่ได้หยั่งลึกถึงความเสี่ยงและการป้องกันปัญหาโรคเอตส์ในกลุ่มเป้าหมายแรงงานโดยการคำนึงถึงธรรมชาติของแรงงาน นอกจากนี้ การจัดทำคู่มือและหลักสูตรการอบรมเรื่องโรคเอตส์ส่วนใหญ่ยังเน้นการให้ความรู้ทั่วไปด้านเอตส์ วัตถุประสงค์เพื่อสามารถเผยแพร่แก่ประชาชนทุกกลุ่มมากกว่าการผลิตเพื่อใช้เฉพาะกับกลุ่มเป้าหมายแรงงาน

2.2.5 งบประมาณและทรัพยากร เนื่องจากงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการทำงานร่วมกันของเครือข่ายทั้งสองด้าน ซึ่งปัจจุบันงบประมาณสนับสนุนการทำงานด้านเอตส์โดยทั่วไปมีน้อยและมีแนวโน้มจำกัดโดยเฉพาะขององค์กรด้านแรงงานที่ทำงานด้านเอตส์ องค์การสหประชาชาติเตือนการระบาดของโรคเอตส์ซึ่งปัจจุบันยังคงเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องแต่หลายประเทศรวมถึงประเทศไทยก็ยังคงขาดงบประมาณและคนทำงาน (“เอเชียร่วมรณรงค์วันเอตส์โลก ชี ‘โลกาภิวัตน์’ เป็นปัจจัยเสี่ยง,” ออนไลน์, 2548) นอกจากนี้ มีผู้ที่เห็นด้วย (ร้อยละ 54.7) ว่าการจัดสรรและบูรณาการด้านทรัพยากร เวลา ความรู้และความคิดทำได้ยากเพราะเครือข่ายทั้งสองด้านมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานต่างกัน ประกอบกับบุคลากรถูกย้ายหรือปรับเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ขาดบุคลากรและการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ความเป็นไปได้ในการบูรณาการทรัพยากรต่าง ๆ จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างด้านทัศนคติ ความรู้ และประเด็นการทำงานที่แตกต่างกัน

3. การประสานความร่วมมือ

3.1 ระดับบุคคล ปัจจุบันการประสานความร่วมมือระดับบุคคลส่วนใหญ่เป็นการประสานความร่วมมือในวงแคบและมุ่งเน้นเฉพาะพื้นที่การทำงานเนื่องจากสะดวกในการติดต่อประสานงาน เนื่องจากมีการทำงานในพื้นที่ภาคกลาง ความร่วมมือที่มีต่อกันคือ

การถ่ายทอดหรือแบ่งปันองค์ความรู้ในประเด็นปัญหาเอดส์หรือแรงงานหรือทั้งสองประเด็น นอกจากนี้การที่มีบุคคลผู้เชี่ยวชาญมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญทั้งสองประเด็น เนื่องจากองค์กรร้อยละ 90.5 ยังมีขอบเขตการทำงานด้านเดียวและบุคลากรส่วนใหญ่มีความเชี่ยวชาญในประเด็น การทำงานหลัก รวมทั้งเป็นผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีขึ้นไป ดำรงตำแหน่งในระดับบริหาร (ร้อยละ 87.0) มีอายุ 40-49 ปีและมีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันต่ำกว่า 14 ปี ความร่วมมือระดับบุคคลนี้ไม่ได้หนุนเสริมความเข้มแข็งของการประสานความร่วมมือในระดับเครือข่ายเท่าใดนัก แต่เป็นการสร้างผลประโยชน์แก่ปัจเจกบุคคลมากกว่าเพื่อความสัมพันธระดับองค์กรหรือเครือข่าย

มองอีกมุมหนึ่ง การเป็นผู้แทนขององค์กรในการเป็นคณะกรรมการดำเนินงานหรือแกนนำในการเคลื่อนไหวร่วมกัน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2537, น. 69-70) กล่าวว่าแกนนำมีความสำคัญในการขับเคลื่อน สร้างกระแสด้านข้อมูลข่าวสาร ผลักดันนโยบายและมาตรการต่าง ๆ และปฏิบัติงานได้ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค รอบรู้ เท่าทันสถานการณ์และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่าความสามารถในการมองผลประโยชน์ร่วมกันเพื่อเสริมความเข้มแข็งของการประสานความร่วมมือของเครือข่ายทั้งสองด้าน ซึ่งร้อยละ 78.0 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบุคคลเหล่านี้พร้อมที่จะรับภาระเสี่ยงในกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การลดปัญหาการสอดประสานเจตนาธรรมในการทำงานร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันการประสานความร่วมมือของผู้แทนองค์กรส่วนใหญ่ยังเป็นการประสานความร่วมมือกันภายในเครือข่ายและเจาะจงบุคคลหลักในประเด็นนั้น ๆ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบุคลากรระหว่างสายงานหรือบุคคลหมดวาระในหน้าที่รับผิดชอบจึงทำให้การประสานความร่วมมือไม่ต่อเนื่อง เพราะไม่มีตัวตายตัวแทนในการทำงาน ระดับองค์กร

สำหรับการประสานความร่วมมือระดับองค์กรที่เด่นชัด ได้แก่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีข้อจำกัดของรูปแบบการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งสองประเภทในการให้บริการหรือเข้าถึงองค์กรสมาชิกทั่วทุกพื้นที่การทำงานอย่างครอบคลุม ปัจจุบันเครือข่ายทั้งสองด้านมีการประสานความร่วมมือเพียงบางองค์กรเท่านั้น แต่ก็ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการทำงานเชิงบูรณาการร่วมกัน โดยร้อยละ 61.3 มีความเห็นตรงกันว่าแรงงานควรได้รับการส่งเสริมให้ลดปัญหาโรคเอดส์ในกลุ่มเป้าหมายแรงงานและควรได้รับการแก้ไขไปพร้อม ๆ กับปัญหาโรคเอดส์ในกลุ่มเป้าหมายอื่น นอกจากนี้ยังเห็นว่าความแตกต่างด้านความรู้ ทักษะคิดและประเด็นการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ใน

ปัจจุบันการประสานความร่วมมือในระดับองค์กรมีการเคลื่อนตัวอย่างช้า ๆ อันเนื่องมาจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน

3.2 ระดับเครือข่าย การประสานความร่วมมือระดับเครือข่ายของเครือข่ายทั้งสองด้านในปัจจุบันที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งมีข้อจำกัดในเนื้อหาที่เน้นประเด็นเอสดีหรือแรงงานเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนข้อมูล ยิ่งหากการทำงานระดับเครือข่ายอยู่ในระยะก่อตัว ยิ่งต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลของกันและกันเพื่อให้เกิดการเสริมความแข็งแกร่งในการทำงานร่วมกัน มีการพึ่งพิงกันและการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2537, น. 37-40; กิตติชัย ปัญญาวัน, 2548, น. 36-37) ซึ่งพบว่ามี การแลกเปลี่ยนข้อมูลทางเว็บไซต์และทางอีเมล สอดคล้องกับสถานะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี แม้ยังมีองค์กรสมาชิกบางองค์กรในแต่ละพื้นที่การทำงานยังเข้าไม่ถึงหรือยังไม่เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีประเภทนี้ อย่างไรก็ตาม การประสานความร่วมมือของเครือข่ายทั้งสองด้านในภาพรวมยังไม่เกิดขึ้นชัดเจนและมีข้อจำกัด เพราะลำพังการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรภายใต้เครือข่ายทั้งสองด้านยังเป็นไปในลักษณะหลวม ซึ่งอาจต้องใช้เวลาในการฝึกกำลังและมีความเข้มแข็งขึ้นตามลำดับภายในเครือข่ายหรือเครือข่ายต้องการมีโครงสร้างของเครือข่ายแบบหลวม ๆ ก็ได้ (เสรี พงศ์พิศ, 2548, น. 204-205) พบได้จากข้อเท็จจริงที่ว่าองค์กรสมาชิกมีพื้นที่ในการทำงานที่แตกต่างกันและกระจายไปตามภาคต่าง ๆ ของประเทศขององค์กรด้านเอสดี หรือมีการกระจุกตัวกันอย่างหนาแน่นในพื้นที่การทำงานในภาคกลางขององค์กรด้านแรงงาน

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านขอบเขตการทำงานที่เน้นการทำงานด้านเดียวและกลุ่มเป้าหมายหลักที่แตกต่างกันในการทำงานของเครือข่ายทั้งสอง ยังทำให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์แตกต่างกัน โดยเฉพาะขอบเขตการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นมีความแตกต่างกันในทุกปัจจัยของการกำหนดยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการ ซึ่งถือเป็นความแตกต่างที่รอการหารือให้เกิดจุดเริ่มต้นในการทำงานเชิงบูรณาการระดับเครือข่าย เพราะปัจจุบันแรงงานอพยพมีเพิ่มมากขึ้น โรคเอสดีระบาดในหมู่แรงงานมากขึ้นและองค์การสหประชาชาติโดยเฉพาะองค์การแรงงานระหว่างประเทศและองค์การเพื่อการย้ายถิ่นสากลตระหนักถึงปัญหาที่เพิ่มความรุนแรงขึ้น (สิทธิชัย หยุน, โทรทัศน์ “ซีพีจอร์โลก”) ปัจจุบันเครือข่ายทั้งสองด้านยังไม่มีการจัดสรรทรัพยากรและมองถึงผลประโยชน์หรือความเสี่ยงของการทำงานร่วมกันของประเด็นโรคเอสดีในแรงงานในปัจจุบัน เป็นเพียงการทำงานของบางองค์กรเท่านั้น

4. กิจกรรมที่นำไปสู่การทำงานเชิงบูรณาการ กิจกรรมหลัก ๆ ที่จะนำไปสู่การทำงานในเชิงบูรณาการมีหลายกิจกรรมดังนี้

4.1 การเคลื่อนไหวและการรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักและการเรียกร้องสิทธิด้านเอ็ดส์และสิทธิมนุษยชนของแรงงาน รวมทั้งแรงงานติดเชื้และผู้ติดเชื้ เช่น การเคลื่อนไหวเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิบัตรยา การเข้าถึงวัคซีนและยา การจัดตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเอ็ดส์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กรและเครือข่าย ซึ่งในอนาคตอาจมีการขยายพื้นที่การทำงานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างทั่วถึง และมีการทำงานเชิงป้องกันมากขึ้น เพราะปัจจุบันร้อยละ 36.0 ยังคงดำเนินงานด้านการช่วยเหลือและคุ้มครองเป็นหลัก

4.2 การฝึกอบรม เช่น การทำงานระดับองค์กรร่วมกันมีความชัดเจนในการฝึกอบรมความรู้เรื่องโรคเอ็ดส์และสิทธิด้านเอ็ดส์แก่แรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งมีส่วนช่วยในการปรับเปลี่ยนความคิดเห็นและทัศนคติเชิงบวกแก่คนทำงาน เพราะปัจจุบันคนทำงานของเครือข่ายทั้งสองด้านส่วนใหญ่ยังมีองค์ความรู้ที่จำกัดนอกเหนือประเด็นงานหลักของตนและมีทัศนคติเชิงลบต่อการทำงานในประเด็นนั้น เช่น ผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยว่าแรงงานเป็นเอ็ดส์ได้โรคเอ็ดส์เป็นโรคที่เกี่ยวข้องกับงาน แรงงานหามาใส่ตัว และงานเอ็ดส์ยังเป็นงานฝากหรือ “งานน้ำจิ้ม” สำหรับองค์กรด้านแรงงาน

4.3 การประชุม/สัมมนาเพื่อหาแนวทางการทำงานและแก้ปัญหาร่วมกัน เช่น การสัมมนาเนื่องโรคเอ็ดส์ระดับชาติและระดับสากล

5. ความเป็นไปได้ในการบูรณาการ

5.1 การฉีกกำลัง คนทำงานเห็นว่างบประมาณและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญร้อยละ 92.0 และ 90.5 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะองค์กรกับปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์ทำให้เห็นความแตกต่างในความคิดเห็น สิ่งสำคัญประการหนึ่งในการฉีกกำลังคือ การชักจูงหรือจูงใจให้อีกฝ่ายต้องการร่วมงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้เครือข่ายทั้งสองด้านพิจารณาว่าเครือข่ายของตนเองมีอะไรบ้างที่ขาดหายไปและอะไรบ้างที่ควรมีการแลกเปลี่ยน เมื่อมีการแลกเปลี่ยนแล้วได้ประโยชน์คุ้มค่าหรือไม่ (Blau, 1964, p. 1) และแน่นอนว่าเครือข่ายทั้งสองต้องพร้อมรับผิดชอบภาระเสี่ยงร่วมกันด้วย

ปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำมาปรับใช้หรือผลักดันให้เกิด การปฏิบัติร่วมกันได้แก่นโยบายและมาตรการต่าง ๆ ของแต่ละเครือข่าย ปัจจุบันมีนโยบายและ มาตรการมากพอแม้เนื้อหาส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ในภาพรวม คนทำงานยัง ไม่มีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นในการผลักดันให้เกิดการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และ เมื่อเกิดการบูรณาการทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการพิจารณา ร่วมกันในการปรับแก้หรือผลักดันให้ สอดคล้องและเท่าทันสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้น ตัวอย่างนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์การทำงานของคณะกรรมการองค์การพัฒนาเอกชนด้านเอดส์สำหรับปี พ.ศ. 2549-2551 แนวปฏิบัติด้านเอชไอวีในโลกแห่งการทำงานขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ ปฏิญญาว่าด้วยความตกลงร่วมกันเรื่องเอดส์ มาตรการ ASO Thailand ยุทธศาสตร์ การทำงานของกระทรวงแรงงานที่เน้นการพัฒนาศักยภาพและดูแลอาชีวอนามัยและ ความปลอดภัยในการทำงานของแรงงาน แผนป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาติ พ.ศ. 2550- 2554 มุ่งเน้นการทำแผนเชิงบูรณาการในการกระจายการทำงานด้านเอดส์สู่ท้องถิ่นหรือระดับ จังหวัด และวาระแห่งชาติด้านเอดส์ซึ่งได้ข้อสรุปจากเวทีการประชุมเพื่อจัดทำข้อเสนอต่อ การปฏิรูปสังคมและการเมืองกับผู้ติดเชื้อเอชไอวีและคนทำงานด้านเอดส์ (“ยุทธศาสตร์ กพอ. ชาติ 2 ปี ข้างหน้า 2549-2551,” ออนไลน์, 2550)

การบูรณาการเนื้องาน เครือข่ายทั้งสองด้านให้ความสำคัญกับธรรมชาติของ แรงงานในการลดปัญหาเอดส์ในกลุ่มเป้าหมายแรงงานมากถึงร้อยละ 97.0 ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 96.4 เห็นด้วยกับการแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ในแรงงานไปพร้อม ๆ กับปัญหาเอดส์ใน กลุ่มบุคคลทั่วไป จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการกำหนด ยุทธศาสตร์พบว่าไม่มีปัจจัยส่วนบุคคลใดที่ให้ความคิดเห็นที่แตกต่าง แต่ความแตกต่างระหว่าง ลักษณะองค์กรกับปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์ พบว่า ประเภทองค์กรและขอบเขตการทำงาน มีความคิดเห็นที่แตกต่างด้านการบูรณาการเนื้องาน แต่ละเครือข่ายมีความชำนาญพิเศษใน ประเด็นการทำงานของตนเองมีการบูรณาการเนื้องานร่วมกันเครือข่ายทั้งสองมีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลและการจัดทำกิจกรรมร่วมกัน มีทัศนคติ วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานกิจกรรมนั้น ให้บรรลุผล (“บทที่ 2 บูรณาการกับการพัฒนาการ,” ออนไลน์, 2549)

5.3 ความสมานฉันท์ จากผลการศึกษาที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 98.5 เห็นว่า ความสมานฉันท์เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลา ปัจจัยสำคัญของความสมานฉันท์คือ การมีผลประโยชน์ ร่วมกันมีร้อยละ 81.0 และการรับภาระความเสี่ยงร่วมกันมีร้อยละ 78.0 อย่างไรก็ตาม ร้อยละ 73.0 เห็นว่าการมีเป้าหมายต่างกันทำให้การสอดประสานเป็นไปได้ยาก หากมีเป้าหมาย

เดียวกันทำให้เกิดความเข้มแข็งสามารถก้าวเดินไปข้างหน้าพร้อม ๆ กันอย่างรู้รักสามัคคี สมาชิกมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนเกิดความรักความเชื่ออาทรต่อกันและเกิดความกลมเกลียวสมานฉันท์ภายในการทำงานระหว่างเครือข่าย (อุทัย บุญประเสริฐ, 2532, น. 27-28; สมถวิล เขียมโก้, 2545, น. 71-80; ศิริพร ไสภณธรรมธร, 2548, น. 53-54, 151)