



รายงานผลการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรเทศบาลตำบลต้นธง

อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

Development of Knowledge Management Model in Improving
the Quality of Life of Informal Workers in the Agricultural

Sector of Tontong Sub-district, Muang District,

Lamphun Province

โดย

สายสกุล ฟองมูล และคณะ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

2559



รายงานผลการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงาน
นอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
Development of Knowledge Management Model in Improving
the Quality of Life of Informal Workers in the Agricultural
Sector of Tontong Sub-district, Muang District,
Lamphun Province

ได้รับจัดสรรงบประมาณวิจัย ประจำปี 2558
จำนวน 193,000 บาท

หัวหน้าโครงการ สายสกุล พงมุล
ผู้ร่วมโครงการ ปณิธิ บุญสา

งานวิจัยเสร็จสิ้นสมบูรณ์
30/กันยายน/2559

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ได้สำเร็จลุล่วง โดยได้รับการสนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักและส่งเสริมวิชาการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ 2558 คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ สำนักวิจัยและส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่เห็นความสำคัญและสนับสนุนทุนวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูนทุกท่าน ที่อนุเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และมีคุณค่าต่อการวิจัยในครั้งนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ลุล่วงด้วยดี

คณะผู้วิจัย

การพัฒนาแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

Development of Knowledge Management Model in Improving
the Quality of Life of Informal Workers in the Agricultural
Sector of Tontong Sub-district, Muang District,
Lamphun Province

สายสกุล ฟองมูล¹ และ ปณิธิ บุญสา²
Saisakul Fongmul¹ and Paniti Bunsu²

¹สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพเกษตรกร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จ.เชียงใหม่ 50290

²สาขาวิชาการจัดการชุมชน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ จ.แพร่ 54140

บทคัดย่อ

การพัฒนาแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย การทบทวน ติดตามสถานการณ์ และรวบรวมบริบทของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรของเทศบาลตำบลต้นธง การศึกษากระบวนการและการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง และ พัฒนาแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เน้นกระบวนการ PAR

ในการดำเนินการวิจัย พบว่า สถานการณ์แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในตำบลต้นธง ได้นำไปสู่การนิยามให้ความหมายของคำว่าแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร และนำไปสู่การได้มาในหลักการจัดการความรู้ ทั้งบทเรียน องค์ความรู้ และการพัฒนาต่อไปสู่การเป็นชุมชนจัดการตนเอง การพัฒนาแบบการจัดการความรู้พบว่า ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรตำบลต้นธงเป็นกลไกสำคัญ ในการทำหน้าที่เป็นกลไกที่นำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ทั้งการจัดการความรู้ในตัวคน คือผู้นำแรงงาน ผู้รู้หรือคลังสมองชุมชน การจัดการระบบสวัสดิการ รวมไปถึงการพัฒนา อาสาสมัครอาชีวอนามัย เพื่อเป็นนัก

ปฏิบัติ ขณะเดียวกันผลลัพธ์สำคัญของการพัฒนารูปแบบในส่วนของการเป็นกลุ่มองค์กร คือการเสริมศักยภาพของผู้นำแรงงาน ศักยภาพคลังสมองท้องถิ่น ศักยภาพของกลุ่มหรือเครือข่าย ให้สามารถร่วมกันเป็นกลุ่มหรือสถานประกอบการต้นแบบ โดยมีองค์กรการเงินท้องถิ่นเพื่อการจัดการอาชีพและสวัสดิการ สวัสดิการชุมชนสำหรับแรงงานนอกระบบ และ ศูนย์การเรียนรู้การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเชื่อมโยงและผลักดันด้านนโยบาย

คำสำคัญ : การจัดการความรู้, แรงงานนอกระบบ

ABSTRACT

The study on the **“Development of Knowledge Management Model in Improving the Quality of Life of Informal Workers in the Agricultural Sector of Tontong Sub-district Muang District, Lamphun Province”** aimed to conduct research through reviewing, monitoring the situations, and gathering the context of informal workers group in the agricultural sector of Tontong sub-district, Muang District, Lamphun Province. As a qualitative research work focusing on PAR (Participatory Action Research), this was the procedure, for knowledge management and knowledge management model development in developing the quality of life of informal workers in the agricultural sector of Tontong sub-district.

Results of the study found that the conditions of informal workers in the agricultural sector of Tontong Sub-district directed to produce the definition of informal workers in the agricultural sector and used this in knowledge management principles on its lessons/experiences, knowledge management and mechanism development toward being self-managed community. In developing the knowledge management model, this research found that the coordinating center for informal workers in the agricultural sector of Tontong Sub-district was an important mechanism for fulfilling the goal of improving the quality of life of informal workers in the agricultural sector of Tontong Sub-district as a whole. These included knowledge management in the people which was the leader of workers or well-informed people or knowledge source/brain of the community, social welfare system management as well as development of occupational health volunteers or workers. At the same time the results were important in development as a model for organized group by strengthening the potentials of the leader of the informal workers, potential on knowledge source in the locality/local wisdom, potential of the group or network toward forming as a model group or business establishment. A financial agency in the locality for managing occupations/jobs, the community social welfare for the informal workers and a Center for Learning for Development of Quality of Life whereby the government agency in the locality

work for connecting and advancing the policy were altogether necessary in the model development for development of the quality of life of the informal workers in the agricultural sector of Tontong Sub-district.

Keywords: Knowledge management, quality of life of informal workers

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	จ
บทคัดย่อ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย	4
ขอบเขตของโครงการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 ทฤษฎี สมมุติฐาน และกรอบแนวความคิดของ โครงการวิจัย	6
ความหมายและแนวคิดแรงงานนอกระบบ	6
แนวคิดการจัดการความรู้	9
แนวคิดเศรษฐกิจของมนุษย์	15
แนวคิดการจัดการตนเอง	19
แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม	23
แนวคิดชุมชนนักรับปฏิบัติ	31
กรอบแนวคิดการวิจัย	38
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การตรวจสอบข้อมูล	41
การวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการวิจัย	45
ส่วนที่ 1 บริบทโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน	46

	หน้า
ส่วนที่ 2 บริบทและสถานการณ์ทั่วไปของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรฯ	50
ส่วนที่ 3 รูปแบบการจัดการความรู้แรงงานนอกระบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	65
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
สรุปผลการวิจัย	86
อภิปรายผล	90
ข้อเสนอแนะ	96
ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยครั้งต่อไป	97
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	100
ภาคผนวก ก เกณฑ์บ่งชี้การประเมินกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรตำบลต้นธง	101
ภาคผนวก ข แบบประเมินการทำงานร่วมกับศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ สำหรับผู้ประสานงานแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรตำบลต้นธง (การจัดการความรู้)	109
ภาคผนวก ค แบบประเมินทักษะในการเป็นกระบวนกร (วิทยากรกระบวนการ) สำหรับผู้ประสานงานแรงงานนอกระบบ	115

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรของเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน	46
2	ข้อมูลการประกอบอาชีพของราษฎรตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน	49
3	รายได้ ตารางจำแนกรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี เรียงลำดับจากมากไปน้อย พ.ศ. 2554 ตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน	50

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย	38
2	กระบวนการพัฒนาเครือข่าย	81

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ที่ผ่านมาประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างจากภาคการเกษตรซึ่ง เน้นการ ทำ ไร่ ทำนา การเพาะปลูกเพื่อยังชีพ ต่อมาเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยต่างๆทางด้าน เศรษฐกิจเพื่อจำหน่าย โดยการส่งออกเพื่อทำการค้าระหว่างประเทศ ส่งผลให้เกิดแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นเรื่อยๆ พร้อมกับประชากรและแรงงานที่เพิ่มในอัตราสูง ขณะที่นโยบายทาง เศรษฐกิจของรัฐที่ผ่านมาเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นหลักจนถึงปัจจุบัน โดยมีฐานคิดของระบบทุน นิยมเป็นตัวนำ ในขณะที่ปี 2558 จะเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ทำให้มีกำลังแรงงานภาคเกษตรอพยพ เข้าสู่อุตสาหกรรมมากขึ้น และก่อให้เกิดแรงงานนอกระบบซึ่งหมายถึง แรงงานที่ไม่อยู่ในภาคเศรษฐกิจ ไม่เป็นทางการ ไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ขาดสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม ไม่ได้รับสิทธิคุ้มครอง แรงงานตามกฎหมายรวมถึงไม่สามารถเข้าถึงการบริการของรัฐ มี 3 ประเภท ได้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน การประกอบอาชีพอิสระรายย่อย และแรงงานภาคการเกษตร

ผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (กันยายน 2552) พบว่า ประเทศไทยมีกำลัง แรงงาน รวมทั้งสิ้น 38.4 ล้านคน แบ่งเป็นแรงงานนอกระบบ 24.3 ล้านคน และแรงงานในระบบ 14.1 ล้านคน หากพิจารณาการมีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม พบว่า มีจำนวนผู้มีงานทำกระจายอยู่ใน ภาคอุตสาหกรรม 7.8 ล้านคน ภาคบริการ 15.2 ล้านคน และภาคเกษตรกรรม 14.7 ล้านคน ปัญหาของผู้มี งานทำ 6 ลำดับแรก ได้แก่การได้รับค่าตอบแทนน้อย การสัมผัสหรือได้รับผลกระทบจากสารเคมี อิริยาบถในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานอันเนื่องมาจากฝุ่นละออง ควัน และกลิ่น งานขาดความ ต่อเนื่อง และทำงานหนัก

แรงงานนอกระบบ ในสังคมไทยจำนวนมาก มีความล่อแหลมต่อการขาดหลักประกัน การดำเนินชีวิตเมื่อตนเองมีอายุมากขึ้น จนไม่สามารถใช้แรงงานของตนหารายได้ต่อไป เนื่องจากผู้ใช้ แรงงานขึ้นค่าส่วนใหญ่ในสังคมไทย เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อยังมีอายุน้อยและแสวงหารายได้ จาก แหล่งงานนอกชุมชนของตน (ทั้งกลุ่มที่เป็นแรงงานในระบบ และนอกระบบ) โอกาสที่ผู้ใช้แรงงาน เหล่านี้จะได้รับการดูแลเลี้ยงดูทางเศรษฐกิจ จากฐานความสัมพันธ์ของครอบครัวและชุมชนเดิมของตน จึงลดน้อยลงตามลำดับช่วงอายุของตน เมื่อผู้ใช้แรงงานนอกระบบมีอายุพ้นวัยแรงงาน โดยไม่มีเงินออม

ส่วนตัวสะสมไว้สำหรับดูแลตนเองในวัยชรา ผู้พ้นวัยแรงงานเหล่านี้ มักจะพบข้อเท็จจริงว่า ลูกหลานในครอบครัวของตนก็มีภาระการทำงาน และข้อจำกัดทางเศรษฐกิจมาก จนไม่อาจดูแลเลี้ยงดูคนชราที่พ้นวัยแรงงานเช่นตนได้ด้วยความสัมพันธ์ครอบครัวอันมั่นคงเหมือนสังคมไทยในอดีต นอกจากนั้นผู้ใช้แรงงานนอกระบบยังประสบปัญหา ไม่ได้ได้รับการคุ้มครองจากรัฐ โดยเฉพาะด้านความปลอดภัย ด้านสุขภาพและค่าจ้าง ไม่สามารถเข้าถึงทรัพยากรและบริการต่าง ๆ ไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างพลังต่อรอง การช่วยเหลือหรือพัฒนายังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดกลไก/การจัดการ

อย่างไรก็ตามในสถานการณ์ปัญหาดังกล่าว มีความพยายามในการแก้ไขปัญหา จากหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบ มีความพยายามในการรวมกลุ่มในการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะในจังหวัดลำพูน ลักษณะการทำงานของประชากรวัยแรงงานในพื้นที่จากการรวบรวมข้อมูลพบว่าในพื้นที่ จ.ลำพูน มีประชากรวัยแรงงานกว่า 282,709 คน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ

ส่วนแรงงานนอกระบบ คือแรงงานที่ไม่มีสวัสดิการด้านการทำงานจากรัฐในเรื่องประกันสังคม เช่น ช่างเสริมสวยแต่งผม เจ้าของร้านอาหาร มอเตอร์ไซด์รับจ้าง พ่อค้า-แม่ค้าหาบเร่แผงลอย และอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่มีรายได้เป็นเงินเดือนประจำเป็นประชากรที่มีทะเบียนในพื้นที่จริง ประมาณ 180,000 คน

จากข้อมูลดังกล่าวมาในจังหวัดลำพูนได้มีการพัฒนารูปแบบการสนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน มีเป้าหมายที่ความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ สวัสดิการสังคม ได้รับส่วนแบ่งหรือผลตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรม และมีหลักประกันในชีวิตอย่างเพียงพอ เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ การมีสมาชิกพหุ ประกันทางสังคม และการมีสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน โดยการสนับสนุนจากแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิต (สสส.) โดยอำนวยการกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพภาคีความร่วมมือให้เป็นกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขับเคลื่อนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการสังคมทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติ ซึ่งดำเนินการในพื้นที่ 3 อำเภอ 10 ตำบล คือ อำเภอเมือง อำเภอบ้านธิ อำเภอแม่ทา ซึ่งผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดกลไกเครือข่ายศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบในจังหวัดลำพูนที่มีการดำเนินงานภายใต้เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน

แต่อย่างไรก็ตามภายใต้การดำเนินงานดังกล่าว แม้จะก่อให้เกิดองค์ความรู้ด้านแรงงาน และรูปธรรมของการแก้ไขปัญหา ของเครือข่ายแรงงานนอกระบบในจังหวัดลำพูน แต่ภายใต้สถานการณ์ของการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะ ในปี 2558 ที่เข้าสู่ประชาคมอาเซียน การทำความเข้าใจในการพัฒนา

กระบวนการจัดการปัญหาเพื่อให้คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบดีขึ้น การให้ความสำคัญต่อการบริหารความรู้ของกลไกที่มีอยู่ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ให้สามารถจัดการตนเองได้ในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงหลักประกันความมั่นคงในการจัดการสัมมาชีพ การจัดสวัสดิการด้วยตัวเอง และเข้าถึงสิทธิอันชอบธรรมและพึงได้รับของภาครัฐ รวมทั้งมีความปลอดภัยจากการทำงานและสุขภาพที่ดี จำเป็นต้องมีการทบทวนประสบการณ์ ความรู้เพื่อยกระดับการจัดการตนเองให้เท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

เช่นเดียวกับ กลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ในเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ที่พยายามมีการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มผู้ทำนา กลุ่มผู้ทำสวนลำไย กลุ่มผู้ปลูกผัก ต่างพบกับสภาพปัญหาการเข้าถึงหลักประกันที่มั่นคง รวมไปถึงความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร ได้มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวในเบื้องต้นคือการลดใช้สารเคมี ในการทำเกษตร การพัฒนาระบบสวัสดิการที่มีความมั่นคงของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ที่ประสบปัญหาเรื่องสิทธิในที่ดิน ที่ขายให้นายทุน และกลายเป็นลูกจ้างของนายทุน และอยู่ในสถานะภาพของแรงงานในที่ดินตัวเอง

จากสภาพปัญหา รวมถึงกระบวนการพัฒนาการรวมกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะการเกิดขึ้นของผู้นำแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ยังขาดทักษะการจัดการข้อมูลความรู้ของตนเอง เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาของกลุ่มแรงงานนอกระบบให้สามารถจัดการตนเองได้ ผู้วิจัยเห็นว่าการทบทวนความรู้ของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรเป็นเรื่องสำคัญและถือเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจของกลุ่ม โดยอาศัยการจัดการความรู้ในการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองของกลุ่ม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ภาคการเกษตรของเทศบาลตำบลต้นธง พร้อมทั้งสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนภายในชุมชน รวมทั้งการทำความเข้าใจร่วมกันภายในชุมชนในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมความสามารถในการจัดการตนเองของเครือข่ายแรงงานนอกระบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง

วัตถุประสงค์ของ โครงการวิจัย

1. ทบทวน ติดตามสถานการณ์ และรวบรวมบริบทของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรของเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
2. ศึกษากระบวนการและการจัดการความรู้ของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
3. พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ขอบเขตของ โครงการวิจัย

1. ขอบเขตพื้นที่

เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

2. ขอบเขตประชากร

กลุ่มแรงงานนอกระบบ ภาคการเกษตร เป็นกลุ่มเกษตรกรที่รวมตัวภายใต้การเรียนรู้ในสิทธิอันชอบธรรมของแรงงานนอกระบบ ในการเป็นกลุ่มองค์กรชุมชนด้านแรงงานนอกระบบให้สามารถต่อรองด้านสิทธิประโยชน์อันพึงได้รับ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|-------------|
| 1) กลุ่มเกษตรกร ทำนา | จำนวน 50 คน |
| 2) กลุ่มเกษตรกร ทำสวนลำไย | จำนวน 50 คน |
| 3) กลุ่มเกษตรกร ปลูกผัก | จำนวน 20 คน |

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บทเรียน ประสบการณ์ และ บริบทของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรของเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
2. องค์ความรู้ด้านกระบวนการและปัจจัยการจัดการความรู้ของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

3. องค์ความรู้ในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

4. ทราบถึงแนวทางการปรับตัวของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรภายใต้บริบทสถานการณ์ปัจจุบันในภาคการเกษตร ทราบถึงแนวทางและมาตรการในการแก้ไขปัญหาด้านบริหารจัดการแรงงานในภาคการเกษตร เพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในภาคการเกษตร

5. ได้ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายโดยมีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน เช่นความร่วมมือในการสนองนโยบายของรัฐบาลโดยทำการลงนามข้อตกลง ร่วมกันระหว่างกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ร่วมกับกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำโครงการร่วมกันเป็นความร่วมมือในการสนองนโยบายของรัฐบาลเพื่อรองรับปัญหาในด้านการจัดการแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เช่น การจัดการด้านระบบการผลิต การจัดการด้านการตลาด การจัดการด้านข้อมูล มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจัดการแรงงาน อบรมแรงงาน รวมทั้งยังสามารถใช้เป็นข้อมูลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และกระทรวงแรงงาน

6. ทำให้ได้ผลงานวิชาการ ชื่อผลงาน “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน” ซึ่งคาดว่าจะตีพิมพ์ในวารสารวิจัยและส่งเสริมการเกษตร (Journal of Agricultural Research and Extension) ของวารสารวิชาการของฝ่ายวิจัยสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

นิยามศัพท์

1. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง กระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือได้เรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและเป็นเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในด้านการดำเนินงานด้านการพัฒนาคน ด้านการเป็นองค์กรเรียนรู้ ด้านการเป็นชุมชนที่มีความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน และด้านการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรในทุกกลุ่ม โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง การรวบรวม การแลกเปลี่ยนและการนำไปใช้งาน

2. แรงงานนอกระบบ (Informal Workers) หมายถึง แรงงานนอกระบบ ภาคการเกษตร ที่มีสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ สวัสดิการสังคม ได้รับส่วนแบ่ง หรือผลตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรม และมีหลักประกันในชีวิตอย่างเพียงพอ เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่การมีสัมมาชีพหลักประกันทางสังคม และการมีสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน

บทที่ 2

ทฤษฎี สมมุติฐาน และกรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

ในการดำเนินโครงการวิจัยครั้งนี้ได้มีการทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบ การให้ความหมายแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องใหม่ของสังคมไทย เนื่องด้วยสถานการณ์การพัฒนาที่มุ่งไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจทุนนิยม บนฐานของสังคมเกษตร และมีแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่จะส่งผลให้การวิจัยมีความสำคัญและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการมากขึ้น จะประกอบด้วย

2.1 ความหมายและแนวคิดแรงงานนอกระบบ

2.2 แนวคิดการจัดการความรู้

2.3 แนวคิดเศรษฐกิจมนุษย์

2.4 แนวคิดการจัดการตนเอง

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม

2.6 แนวคิดชุมชนนักปฏิบัติ

2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายและแนวคิดแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบ(Informal Workers) คือ ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้างงานที่เป็นทางการ หรือไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง ไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แน่นอน หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือเป็นผู้ที่ทำงานชั่วคราว แรงงานนอกระบบจึงเป็นแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในกรอบความคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม ทำให้ไม่มีหลักประกันความมั่นคงใดๆ ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานที่มั่นคง ค่าตอบแทนแรงงานที่เป็นธรรม สุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน และความมั่นคงในการดำรงชีวิตเมื่อเข้าสู่วัยชรา

ลักษณะอาชีพที่เป็นตัวอย่างของแรงงานนอกระบบ เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับเหมาช่วงงานอุตสาหกรรมไปทำที่บ้าน (Industrial Outworkers) คนงานที่ทำงานไม่ประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างชั่วคราวตามฤดูกาล และลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-time workers) ลูกจ้างในโรงงานห้องแถว (Sweatshop) และคนงานที่ทำกิจการของตนเอง (Own Account Workers) อยู่ที่บ้านและโรงงานที่ไม่มีการตรวจสอบจดทะเบียน นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงแรงงานอิสระที่ทำงานเพื่อความอยู่รอด เช่น หาบเร่ริมถนน คนขับรถแท็กซี่ คนเก็บขยะ และแรงงานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น

เนื่องจากสังคมขาดระบบข้อมูลของแรงงานนอกระบบ ทำให้แรงงานเหล่านี้เข้าข่าย “ไม่มีตัวตน” ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้มีเงื่อนไขการทำงานที่ไม่เป็นธรรม มีรายได้ไม่แน่นอน ขาดการคุ้มครองทั้งทางด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคม ต้องเผชิญความเสี่ยงในทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรงและบ่อยครั้งกว่าแรงงานในระบบ ในขณะที่มีความสามารถในการจัดการความเสี่ยงน้อยที่สุด

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Office) ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ทำให้ความสนใจและกำหนดภารกิจในการทำงานเรื่องของเศรษฐกิจนอกระบบ (Informal economy) ไว้อย่างจริงจัง ประมาณว่า ประเทศส่วนใหญ่ในโลกมีการจ้างงานภาคนอกระบบมากกว่าในระบบ และประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่มีภาคนอกระบบใหญ่กว่าภาคในระบบมาก โดยมีกำลังแรงงานอยู่ในภาคนอกระบบถึงร้อยละ 80-90 ของกำลังแรงงานทั้งหมด

ซึ่งพอสรุปได้ว่าในสังคมไทย “แรงงานนอกระบบ” หมายถึง แรงงานที่ทำงานอิสระหรือเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองในระบบการประกันสังคม อ้างใน <http://thidapornsorykhai.blogspot.com/> ได้แก่

- คนงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (Home-Base Worker) เช่น คนใช้ในบ้านของคนรวย คนขับรถ คนทำสวน

- คนงานที่ทำงานแบบเหมาช่วง (Sub-Contract Worker) เช่น คนงานก่อสร้าง คนงานทำถนน

โดยสามารถที่จะจำแนกประเภทของแรงงานนอกระบบได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มที่ทำงานรับจ้าง และมีเงินเดือนประจำ ได้แก่

- แรงงานที่รับจ้างเอางานไปทำที่บ้าน
- แรงงานรับจ้างทำการเกษตร ตามฤดูกาล
- แรงงานประมง
- คนรับใช้และคนทำงานบ้าน
- คนขับรถ (ส่วนตัวตามบ้าน) เป็นต้น

2. กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป ได้แก่

- คนขับรถรับจ้าง

- เกษตรกร ชาวนา ชาวสวน
- แม่ค้าหาบเร่ แผงลอย
- ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม
- เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก เป็นต้น

กำลังแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองสวัสดิการ และหลักประกันการทำงาน นอกจากนั้นแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ หรือมากกว่าร้อยละ 85 ยังทำงานในภาคเกษตรกรรม ธุรกิจค้าส่ง-ค้าปลีก โรงแรมและภัตตาคาร ดังนี้

1. ภาคเกษตรกรรม มีแรงงานนอกระบบทำงานจำนวน 14.1 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 38.9 ของแรงงานทั้งหมด
2. ด้านค้าส่ง-ค้าปลีก มีแรงงานนอกระบบทำงานจำนวน 3.5 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 9.7 ของแรงงานทั้งหมด
3. ด้านโรงแรมและภัตตาคาร มีแรงงานนอกระบบทำงานจำนวน 1.7 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 4.7 ของแรงงานทั้งหมด

แรงงานนอกระบบ เป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ มีจำนวนประมาณ 23 ล้านคน หรือร้อยละ 72 ของผู้มีงานทำทั้งหมด งานนอกระบบมีส่วนสร้างรายได้ปีละไม่ต่ำกว่า 2,000,000 ล้านบาท หรือประมาณร้อยละ 43 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ ในประเทศกำลังพัฒนาซึ่งรวมถึงประเทศไทย ที่กำลังแรงงานส่วนใหญ่ยังอยู่ในสาขาการผลิตที่ไม่เป็นทางการ และอีกกว่าครึ่งหนึ่งยังอยู่ในภาคเกษตรกรรม

กล่าวโดยสรุป จากการให้ความหมาย แรงงานนอกระบบ ในข้างต้น เมื่อผนวกกับภาคการเกษตร เป็นแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ในงานวิจัยครั้งนี้หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มคนที่ดำเนินกิจกรรมประกอบอาชีพด้านการเกษตร ที่มีสิทธิที่ได้รับการคุ้มครองเสรีภาพ และความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ สวัสดิการสังคม ได้รับส่วนแบ่งหรือผลตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรม และมีหลักประกันในชีวิตอย่างเพียงพอ เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่การมีสมาชิกหลักประกันทางสังคม และการมีสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน

2.2 แนวคิดการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการได้มา การสร้างการจัดเก็บ การเข้าถึง-ถ่ายโอนและการใช้ความรู้ มีการจัดการความรู้มานานแล้ว โดยนักคิด นักบวช ครู นักการเมือง นักบันทึกเหตุการณ์ บรรณารักษ์ เป็นต้น ในจีนมีการรวบรวมการสร้าง การเข้าถึงและการใช้ความรู้มาไม่น้อยกว่าสองพันปี เช่น เหลาจื่อ (เล่าจื่อ) ผู้เขียนหนังสือเต๋าเต๋อจิง เคยเป็น นักบันทึกเหตุการณ์ในหอสมุด นครฉางอาน ซึ่งเป็นเมืองหลวงของจีนในยุคนั้น แสดงถึงมีการรวบรวมความรู้

การจัดการเป็นการประสานกิจกรรม เช่น การประเมินสถานการณ์การกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาทีม การแบ่งสรรทรัพยากร โดยมุ่งเน้นความก้าวหน้าของงานและโครงการ กับคุณภาพของกระบวนการหรือผลผลิต ส่วนคำว่า ความรู้ เป็นการสังสมของกฎเกณฑ์หลักการ และสารสนเทศที่มีโครงสร้างที่สามารถทำให้คนทำการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา

การจัดการความรู้ จึงเป็นการใส่ใจในเรื่องความรู้ที่ใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ หรือในระบบ เป้าหมายของการจัดการความรู้ นอกจากเรียนรู้จากความรู้เผยตัวแล้ว ยังต้องสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานออกมาใช้งาน ถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ได้เรียนรู้ นั่นคือ เอื้ออำนวยในการเปลี่ยนแปลงโฉมความรู้ฝังตัวไปเป็นความรู้เผยตัว อันสามารถเข้าถึงได้ ซึ่งสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์

การจัดการความรู้ในองค์กร เป็นการบริหารให้มีการต่อยอดความรู้ในองค์กร เป็นการรวบรวมประสบการณ์ ความเข้าใจ รวมทั้งสร้างสรรค์ความรู้ขึ้นมาใหม่ มีกระบวนการเชื่อมแหล่งความรู้และถ่ายทอดความรู้โดยมีการวางแผน

การวางแผน ความรู้ (Knowledge Planning) เป็น การมองไปข้างหน้าถึงการใช้อยู่แหล่งความรู้ การใช้โมเดลจัดวิธี การใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ ให้การจัดการความรู้ มีประสิทธิผล การกำหนดการจัดกลุ่มฝึกอบรม พัฒนา หรือพัฒนาระบบที่ใช้ความรู้เป็นฐานที่สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานหรือวิธีการอื่น ๆ อันช่วยองค์กรในการแข่งขัน มีความสามารถที่จะปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอกองค์กร

ในการจัดการความรู้แบ่งขั้นตอนได้ดังนี้

1) การวิเคราะห์ การพิจารณาว่าองค์กรขาดความรู้ในเรื่องใด หน่วยงานต้องการความรู้ประเภทใด จะเพิ่มความรู้ความชำนาญของคนโดยความรู้ชนิดใด วิเคราะห์ ความมีประโยชน์ ความเหมาะสม

สมที่ใช้ในองค์กร เข้าใจปัญหา โอกาส ยุทธศาสตร์ ทางแก้ การวิเคราะห์ความรู้ทำให้รู้ว่า จะจัดหาความรู้ จะนำความรู้ไปใช้อย่างไรอย่างเหมาะสม

2) การจัดหาความรู้ การได้ความรู้มีสองทางคือ ทางหนึ่งเก็บรวบรวมความรู้ทั้งจากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก ทั้งจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สิ่งพิมพ์และบุคคล ทางที่สองคือ การสร้างความรู้ในองค์กร ซึ่งมีวิธีการมากมาย เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) วิธีการของชุมชนคนทำงาน (Community of Practice) หรือ อาจใช้การวิจัย (Research) เป็นต้น (การใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อสร้างองค์กรใฝ่เรียนรู้, วันทิพย์ สันสูงสุต)

การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถ เข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผล ให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยความรู้มี 2 ประเภท คือ

1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

2) ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่า เป็นความรู้แบบรูปธรรม

นพ.วิจารณ์ พานิช ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” ไว้ คือ สำหรับนักปฏิบัติการจัดการความรู้คือ เครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่

- 1) บรรลุเป้าหมายของงาน
 - 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน
 - 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ
 - 4) บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน
- การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่

- 1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- 2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
- 3) การปรับปรุง คัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน

4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน

5) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

6) การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุง เป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้ บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นทั้งความรู้ที่ชัดเจน อยู่ในรูปของตัวหนังสือ หรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกัน ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรีเข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือ ความผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้อง จะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการ ตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ออกเป็น 4 ส่วน คือ

1) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการ ของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม

2) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

3) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้นซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร

4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เอง อยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้ จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้งานจัดการความรู้ไม่ใช่ กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับ

เรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญ ตัวการจัดการความรู้เอง ก็ต้องการการจัดการด้วย

การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มด้วย สัมมาทิฐิ ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุความสำเร็จและความมั่นคงในระยะยาว การจัดทิมริเริ่มดำเนินการ การฝึกอบรมโดยการปฏิบัติจริง และดำเนินการต่อเนื่อง

การจัดการระบบการจัดการความรู้ แรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจแท้ต่อการดำเนินการ จัดการความรู้ คือ เป้าหมายที่งาน คน องค์กร และความเป็นชุมชนในที่ทำงานดังกล่าวแล้วเป็นเงื่อนไขสำคัญ ในระดับที่เป็นหัวใจสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้ แรงจูงใจเทียมจะนำไปสู่การดำเนินการจัดการความรู้แบบเทียม และไปสู่ความล้มเหลวของการจัดการความรู้ในที่สุด แรงจูงใจเทียมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ในสังคมไทย มีมากมายหลายแบบ ที่พบบ่อยที่สุดคือ ทำเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำ ทำเพราะถูกบังคับตามข้อกำหนด ทำตามแฟชั่น แต่ไม่เข้าใจความหมาย และวิธีการดำเนินการจัดการความรู้อย่างแท้จริง

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

- 1) คน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์
- 2) เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้ง นำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น
- 3) กระบวนการความรู้ เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ ไปให้ผู้ใช้อย่างไร เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

กระบวนการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน คือ

- 1) การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องทำอะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้างอยู่ในรูปแบบใด และอยู่ที่ใคร

2) การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้ จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

5) การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่าย และสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

6) การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7) การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้ จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ขณะเดียวกันทางพ.วิจารย์ พานิช กล่าวไว้ว่า การพัฒนาชุมชนต้องมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ชุมชน หมายถึง การอยู่ร่วมกัน ความเป็นชุมชนมีเป้าหมายที่การอยู่ร่วมกัน
- 2) เป็นสุข หมายถึง ความเป็นทั้งหมด ความเป็นปรกติ สมดุล บูรณาการของปัจจัยต่าง ๆ อย่างน้อย 8 ด้าน ได้แก่ ชีวิต สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ศาสนธรรม ครอบครัว และชุมชน
- 3) การเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนนั้น ๆ ผ่านการปฏิบัติ
- 4) การสร้างเสริม หมายถึง การเข้าไปเอื้ออำนวย ส่งเสริม เสริมพลัง (empower) ไม่ใช่เข้าไปสอน หรือถ่ายทอดความรู้

ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ คือหัวใจของการจัดการความรู้ในทุกบริบท ไม่ใช่แค่การจัดการความรู้ของชาวบ้าน หรือของชุมชน ในเรื่องการจัดการความรู้นี้ การเรียนรู้ สำคัญกว่าตัวความรู้ เพราะถ้าไม่ระวัง ตัวความรู้จะเป็นความรู้ที่หยุดนิ่งตายตัว การเรียนรู้จะมีลักษณะ “เดินได้” คือมีชีวิต เป็นพลวัต การเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือ การเรียนรู้ร่วมกัน เป็น collective learning และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ (interaction learning through action)

บดินทร์ วิจารณ์ ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ (KM) สิ่งสำคัญอยู่ที่การลงมือปฏิบัติให้ได้ ใช้ภาษาเดียวกัน สื่อความหมายกันให้ได้ การเรียนรู้ของบุคคล หัวใจสำคัญอยู่ที่ เราจะได้เรียนรู้จากการสอนคนอื่น (Learning from Teaching) และ สิ่งที่สำคัญของการจัดการความรู้ก็คือ เรื่องของคน การพัฒนาคน คนพัฒนาตนเอง การวางแผนทำงาน การจัดลำดับความสำคัญของงาน ขององค์กร

เครื่องมือในการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ประกอบด้วย กระบวนการหลัก ๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหา ความรู้ใหม่ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ สุดท้ายคือ การเรียนรู้ และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมานำไปใช้ ในการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

- 1) เครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Explicit
- 2) เครื่องมือที่ช่วยในการ “ถ่ายทอด” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Tacit ซึ่งต้องอาศัยการถ่ายทอด โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก

ในบรรดาเครื่องมือดังกล่าว ที่มีผู้นิยมใช้กันมากประเภทหนึ่งคือ ชุมชน แห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)

กรอบแนวคิดการจัดการความรู้

แผนผังอิชิคาว่า (Ishikawa diagram) หรือแผนผังก้างปลา (หรือในชื่ออื่นของไทย เช่น ตัวแบบทUNA หรือตัวแบบปลาตะเพียน) เป็นกรอบแนวคิดอย่างง่ายในการจัดการความรู้ โดยให้การจัดการความรู้เปรียบเสมือนปลา ซึ่งประกอบด้วย ส่วนหัว ลำตัว และหาง แต่ละส่วน มีหน้าที่ที่ต่างกันดังนี้

- 1) ส่วนหัวและตา (Knowledge Vision - KV) มองว่า กำลังจะไปทางไหน ซึ่งต้องตอบให้ได้ว่า “ทำ KM ไปเพื่ออะไร”
- 2) ส่วนกลางลำตัว (Knowledge Sharing - KS) ส่วนที่เป็นหัวใจ ให้ความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือ เกื้อกูลกันและกัน
- 3) ส่วน หาง (Knowledge Assets - KA) คือ สร้างคลังความรู้ เชื่อมโยงเครือข่าย ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ “สะบัดหาง” สร้างพลังจากชุมชนแนวปฏิบัติ

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ในประเทศไทย ได้พัฒนาตัวแบบทวน เป็น “ตัวแบบปลาตะเพียน” โดยมองว่า องค์การมีหน่วยงานย่อย ซึ่งมีความแตกต่างกันรูปแบบความรู้แต่ละหน่วย จึงต้องปรับให้เหมาะสมกับบริบทของตน แต่ทั้งฝูงปลาจะหันหน้าไปทิศทางเดียวกัน

กรอบความคิดของ Holsapple Holsapple ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพัฒนาการของแนวคิดของการจัดการความรู้ 10 แบบ มาประมวล ซึ่งแสดงถึงส่วนประกอบของ การจัดการความรู้ (KM elements) เพื่อนำไปจัดระบบเป็นองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ของการจัดการความรู้ (Three-fold framework) ได้แก่ ทรัพยากรด้านการจัดการความรู้ กิจกรรม การจัดการความรู้ และอิทธิพลของการจัดการความรู้ และให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ให้ข้อคิดเห็น วิจารณ์ และข้อเสนอแนะ ได้ผลออกมาเป็นกรอบความร่วมมือ (Collaborative Framework)

การถ่ายทอดความรู้

การถ่ายทอดความรู้ อันเป็นส่วนประกอบของการจัดการองค์ความรู้ ถูกประพจน์ปฏิบัติกันมานานแล้ว ตัวอย่างรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ เช่น การอภิปรายของเพื่อนร่วมงาน ในระหว่างการทำงาน การอบรมพนักงานใหม่อย่างเป็นทางการ ห้องสมุดขององค์กร โปรแกรมการฝึกสอนทางอาชีพ และการเป็นที่เลี้ยง ซึ่งรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ มีการพัฒนารูปแบบ โดยอาศัยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ที่กระจายอย่างกว้างขวางในศตวรรษที่ 20 ก่อให้เกิดเทคโนโลยีฐานความรู้ ระบบผู้เชี่ยวชาญ และคลังความรู้ ซึ่งทำให้กระบวนการถ่ายทอดความรู้้ง่ายมากขึ้น

2.3 แนวคิดเศรษฐกิจของมนุษย์

คาร์ล ไฮน์ริช มาร์กซ์ (Karl Heinrich Marx) (5 พ.ค. ค.ศ. 1818 (พ.ศ. 2361) – 14 ม.ค. ค.ศ. 1883 (พ.ศ. 2426) เป็นนักคิดที่มีอิทธิพลอย่างสูงชาวเยอรมัน เขาเป็นทั้งนักปรัชญา นักเศรษฐศาสตร์การเมือง และยังเป็นนักปฏิวัติ มาร์กซ์ไม่ใช่เป็นแค่ นักทฤษฎีทางสังคมและการเมือง แต่เขายังเป็นริ้วแรงสำคัญในการจัดตั้งกลุ่มกรรมกรนานาชาติ (International Workingmen's Association) แม้ว่าในอาชีพของมาร์กซ์ เขาได้วิพากษ์วิจารณ์ปัญหาต่างๆ ในลักษณะของนักข่าว และนักปรัชญา ผลงานหลักของเขาคือบทวิเคราะห์ประวัติศาสตร์ที่มองผ่านทางการปะทะกันระหว่างชนชั้น โดยกล่าวสั้นๆ ได้ดังคำนำในหนังสือคำประกาศเจตนาคอมมิวนิสต์ (The Communist Manifesto) ว่า “ประวัติศาสตร์ของสังคม

ทั้งหมดที่ผ่านมาล้วนแต่เป็นประวัติศาสตร์ของการต่อสู้ระหว่างชนชั้น” งานเขียนของเขาเป็นแกนหลักของการเคลื่อนไหวในแนวทางลัทธิคอมมิวนิสต์, สังคมนิยมลัทธิเลนิน, และลัทธิมาร์กซ์

แนวคิดหลักของมาร์กซวางอยู่บนความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงาน โดยพื้นฐานแล้ว มาร์กซ์กล่าวว่ามนุษย์มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบข้าง เขาเรียกกระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้ว่าการใช้แรงงาน และพลังในการเปลี่ยนแปลงนี้ว่า กำลังแรงงาน สำหรับมาร์กซ์แล้ว การใช้แรงงานนั้นนอกจากจะเป็นความสามารถโดยธรรมชาติของกิจกรรมต่างๆ ทางกายภาพแล้ว แรงงานยังเกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งกับความคิดและจินตนาการของมนุษย์ด้วย “เมงมมทำกิจกรรมที่ไม่ต่างไปจากช่างทอผ้า และการสร้างรังของผึ้งก็สามารทำให้สถาปนิกต้องอับอายได้ แต่ความแตกต่างระหว่างสถาปนิกที่แย่ที่สุดกับผึ้งที่เยี่ยมยอดที่สุดก็คือ สถาปนิกนั้นวาดภาพโครงสร้างของเขาในจินตนาการ ก่อนที่จะสร้างมันขึ้นมาในโลกความเป็นจริง”

มาร์กซ์ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับกำลังแรงงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่สุดของมนุษย์เอง ในการอธิบายความสัมพันธ์นี้โดยละเอียด มาร์กซ์ทำโดยผ่านทางปัญหาความแปลกแยก ซึ่งเกิดขึ้นกับผู้ใช้แรงงาน กล่าวคือ เมื่อกำลังแรงงานได้ถูกใช้ไปในการผลิต แต่เมื่อกิจกรรมนั้นสิ้นสุดลง กรรมสิทธิ์ของผลลัพธ์ที่ได้ กลับตกไปเป็นของนายทุน นั่นคือมองได้ว่าเป็นการละทิ้งกรรมสิทธิ์ในกำลังแรงงานของตนเอง สภาวะเช่นนี้ก่อให้เกิดความแปลกแยกจากธรรมชาติของตนเอง และก่อให้เกิดความรู้สึกสูญเสียครั้งยิ่งใหญ่ สภาวะเช่นนี้ก่อให้เกิดสภาพการคลั่งไคล้โภคภัณฑ์ (Commodity fetishism) ซึ่งผู้คนจะคิดว่าสิ่งสำคัญที่พวกเขาสร้างขึ้นก็คือสินค้า ความสำคัญทุกอย่างจะถูกถ่ายโอนไปที่วัตถุรอบกายแทนที่จะเป็นผู้คนด้วยกันเอง หลังจากนั้นผู้คนจะมองเห็นและเข้าใจตนเองผ่านทางความสัมพันธ์กับทรัพย์สินหรือสินค้าที่ตนเองครอบครองไว้เท่านั้น

โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen 1771 - 1858) นักอุตสาหกรรมชาวอังกฤษมีแนวคิดที่มนุษย์ถูกกำหนดโดยสิ่งแวดล้อม โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ใช่คนดีหรือเลว แต่จะเป็นไปตามสภาพแวดล้อมทำให้เป็นไป ถ้าเปลี่ยนสภาพแวดล้อมมนุษย์ก็จะเปลี่ยนแปลง เขาเห็นว่าสังคมให้ความสำคัญกับเครื่องจักรและปัจจัยการผลิตที่เป็นวัตถุมากเกินไป แต่ขาดความเอาใจใส่มนุษย์ ดังนั้นถ้าสังคมเอาใจใส่มนุษย์มากขึ้นก็จะทำให้การผลิตมีประสิทธิภาพมากขึ้น

หลักการสำคัญของแนวความคิดของโอเวน คือ มนุษย์ถูกกำหนดโดยสิ่งแวดล้อม โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ใช่คนดีหรือเลว มนุษย์จะเป็นไปตามที่สภาพแวดล้อมได้ทำให้เป็นไป ถ้าเปลี่ยนสภาพแวดล้อมมนุษย์ก็จะเปลี่ยนแปลง ดังเช่นในปัจจุบันการที่ระบบต่างๆ ในโลกมีปัญหาที่เพราะความไม่รู้ของมนุษย์ ถ้าจัดสอนและฝึกอบรมประชากรให้มีเหตุผล ประชากรก็จะมีเหตุผล ถ้าสามารถจัดหา

งานที่ดีและเป็นประโยชน์ให้ประชาชนทำได้ ประชาชนก็จะมีอาชีพที่สุจริต รัฐบาลควรจัดการศึกษาให้ดีขึ้น ตั้งแต่การให้การศึกษาแก่เยาวชน และจัดหางานให้บุคคลที่ยังหางานทำไม่ได้ โอเวนกล่าวว่า สังคมให้ความสำคัญแก่เครื่องจักรและปัจจัยการผลิตที่เป็นวัตถุมากเกินไป แต่ขาดความเอาใจใส่มนุษย์ ระบบโรงงานขณะนั้นทำให้มนุษย์มีสุขภาพจิตใจไม่ดีและหากสังคมเอาใจใส่มนุษย์มากขึ้นก็จะทำให้มนุษย์เป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นโอเวนจึงได้นำแนวคิดของเขามาสร้างโรงงานที่เมืองนิวลานคร เป็นโรงงานตัวอย่างโดยให้สวัสดิการอย่างดีแก่กรรมกร เช่น ที่อยู่อาศัย โรงอาหาร และได้ตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลด้านสวัสดิการและลดชั่วโมงทำงานจาก ๑๗ ชั่วโมง เหลือ ๑๐ ชั่วโมงต่อ ๑ วัน ไม่จ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๐ ปีเข้าทำงาน แต่ก่อตั้งโรงเรียนให้การศึกษาโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียนแก่ลูกคนงาน โอเวนเชื่อว่าการให้สวัสดิการที่ดี การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพดีขึ้น โรงงานตัวอย่างของโอเวนเป็นที่กล่าวขวัญกันมากและต่อมาได้มีส่วนผลักดันให้เกิดกฎหมายว่าด้วยโรงงาน (The Factory Act) ในประเทศอังกฤษ ครั้งแรกใน ค.ศ. ๑๘๑๕ นอกจากนี้ข้อเสนอระบบโรงงานสวัสดิการในกิจการอุตสาหกรรม โอเวนยังได้เสนอให้จัดตั้งชุมชนเล็กๆ ขึ้นเป็นหมู่บ้านสหกรณ์ในกิจการเกษตร (Village of Cooperation) ในหนังสือชื่อ Report to the Country of Lanark โอเวนเสนอให้แก้ปัญหาการว่างงานโดยการจัดตั้งหมู่บ้าน สหกรณ์ผู้ผลิต (Producers' co-operative) ให้ผู้ว่างงานเป็นสมาชิกสหกรณ์ หมู่บ้านสหกรณ์มีสมาชิกประมาณ ๘๐๐ - ๑,๒๐๐ คน ทำกินในที่ดินประมาณ ๖๐๐ - ๑,๘๐๐ เอเคอร์ ทำการผลิตเกษตร

หลักการของหมู่บ้านสหกรณ์ คือ ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิเสธหลักการแข่งขันของสำนักคลาสสิก เพราะถือว่าการแข่งขันและการถือผลประโยชน์ส่วนตัวทำให้เกิดการแบ่งแยกมนุษยชาติเป็นชนชั้น นำไปสู่การโกงเอารัดเอาเปรียบและอาชญากรรม จะต้องมีการฝึกอบรมให้มนุษย์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น นอกจากการร่วมมือช่วยเหลือกันในการผลิตแล้ว สมาชิกในหมู่บ้านสหกรณ์ยังใช้ชีวิตร่วมกันในชุมชนอีกด้วย โอเวนเสนอให้จัดหมู่บ้านเป็นรูปสี่เหลี่ยมด้านขนาน ให้ปลูกที่พักออาศัย ที่เก็บของ ยุ้งฉาง และที่พักผู้ป่วยตามด้านขนานทั้ง ๔ ด้าน ส่วนตรงใจกลางภายในรูปสี่เหลี่ยมด้านขนานให้ปลูกสร้างโบสถ์ โรงเรียน โรงครัวและโรงอาหาร ให้จัดการทำครัวร่วมกันเป็นแห่งเดียวเลี้ยงทั้งหมู่บ้าน ไม่ต้องแยกทำเป็นแต่ละบ้าน จัดโรงเรียนให้เด็กของหมู่บ้านเรียนร่วมกัน สอนเด็กให้รู้จักการช่วยเหลือร่วมมือกันระหว่างเพื่อนมนุษย์ ให้เด็กมีเหตุผล ไม่หลอกลวง และไม่เห็นแก่ตัว ส่วนการปกครองหมู่บ้านให้จัดการปกครองในรูปคณะกรรมการประกอบด้วยสมาชิกทุกคนจากกลุ่มอายุหนึ่ง โอเวนเสนอว่าให้ใช้กลุ่มอายุ ๓๕ - ๔๕ ปี เพราะเป็นกลุ่มอายุที่ยังหนุ่มและมีประสบการณ์มาบ้างแล้ว

โอเวนเชื่อว่าหมู่บ้านสหกรณ์ผู้ผลิตจะสามารถผลิตสินค้าและบริการได้เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกและมีเหลือขาย และสามารถเสียภาษีแก่รัฐบาลกลาง ภายในหมู่บ้านสหกรณ์จะมีสันติภาพไม่มีอาชญากรรม และด้วยการจัดสภาพแวดล้อมใหม่และการจัดการศึกษาดังกล่าวจะทำให้สมาชิกของสหกรณ์มีจิตใจดี เป็นผู้ไม่เห็นแก่ตัว

ชาร์ล ฟูรีเอ (Charles Fourier ๑๗๗๒ - ๑๘๓๗) เป็นชาวฝรั่งเศส เป็นบุตรพ่อค้าผ้า เคยเดินทางไปค้าขายถึงเบลเยียม เยอรมนี และเนเธอร์แลนด์ หลังจากนั้นก็ถูกเกณฑ์เป็นทหาร ๒ ปี เมื่อปลดจากทหารแล้วเขารับเป็นเสมียนในหลายบริษัท ฟูรีเอเรียนหนังสือด้วยตนเองและหาเวลาว่างเขียนหนังสืองานชิ้นสำคัญคือ “Theory of four Movement” (๑๘๐๘) เขาเสนอให้มีสมาคมชื่อ “ฟาลังสแตร์” (Phalanste're) ซึ่งมีลักษณะเป็นหมู่บ้านหรือโรงงานสหกรณ์ทั้งด้านการผลิตและการบริโภค ภายในฟาลังสแตร์หนึ่งๆ จะพยายามผลิตและบริโภคทุกอย่างเองให้เพียงพอในตัวเอง ถ้าสินค้าเกินหรือขาดก็จะไปแลกเปลี่ยนกับฟาลังสแตร์อื่น ทุนที่ได้นี้นั้นมาจากกลุ่มสมาชิกและสมาชิกแต่ละคนจะถือหุ้นไม่เท่ากัน ในฟาลังสแตร์หนึ่งๆ จะมีที่ดิน ๔๐๐ เอเคอร์ มีสมาชิกอยู่ประมาณ ๑,๖๐๐ คน หรือ ๔๐๐ ครอบครัว ทำการเกษตร มีโรงงานอุตสาหกรรมเท่าที่จำเป็น ฟูรีเอกล่าวว่า การอยู่ร่วมกันจะทำให้เกิดความสะดวกสบาย เสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด

กล่าวโดยสรุป หลักการฟาลังสแตร์ของฟูรีเอเป็นการหาวิธีผสานผลประโยชน์ที่ต่างกันของนายทุน กรรมกร และผู้บริโภค โดยการให้บุคคลแต่ละคนมีประโยชน์ทั้ง ๓ ฝ่ายรวมอยู่ในตัว คือให้สมาชิกของฟาลังสแตร์แต่ละคนเป็นทั้งนายทุน แรงงานและผู้บริโภค เมื่อมีการรวมผลประโยชน์เช่นนี้แล้ว การขัดแย้งก็จะยุติลงหรืออย่างน้อยความขัดแย้งจะเพียงปรากฏอยู่ในรูปของความขัดแย้ง ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งการประนีประนอมจะง่ายกว่าความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม หรือระหว่างชนชั้นของบุคคล หลุยส์ บลังค์ (Louis Blanc ๑๘๑๑ - ๑๘๘๒) เกิดในสเปนแต่ตั้งถิ่นฐานในฝรั่งเศส บิดาเป็นคนฝรั่งเศส มารดาเป็นคนสเปน เขาเขียนหนังสือชื่อ “Organization of work” (๑๘๓๕) ซึ่งได้รับความสนใจมาก เขาเคยร่วมในคณะรัฐบาลฝรั่งเศส และเสนอให้รัฐบาลจัดตั้งโรงงานแห่งชาติ (National Workshop) แต่โรงงานที่ตั้งขึ้นในรูปขององค์กรการกุศล สำหรับกรรมกรที่ตกงานและต่อมาโรงงานก็ล้มเหลว

ในหนังสือ Organization of work บลังค์ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างการแข่งขัน (Competition) และการเข้าร่วมสมาคม (Association) บลังค์กล่าวว่าความเลวร้ายทางเศรษฐกิจทุกชนิดเกิดจากการแข่งขัน การแข่งขันเป็นสาเหตุของความยากจน ความเสื่อมทางจิตใจ อาชญากรรม และโสเภณี วิฤตการณ์ทางอุตสาหกรรมและความขัดแย้งระหว่างประเทศ ดังนั้นควรจะรื้อรากฐานสังคมและสร้างสังคมใหม่โดยใช้ระบบร่วมสมาคม (Association) เป็นพื้นฐานของชีวิตสังคม

บทบาทของรัฐบาลให้รัฐบาลมีส่วนรับผิดชอบในการสร้างสังคมใหม่ โดยเฉพาะการช่วยตั้งโรงงานแห่งชาติและเข้าแทรกแซงเพื่อช่วยชนชั้นที่ต่ำต้อยกว่า บลัซซีคิดว่า การให้รัฐเข้าช่วยให้ทุนสหกรณ์ผู้ผลิตเป็นสิ่งที่ดีที่สุด เพราะถือว่ารัฐเป็นสถาบันที่เป็นกลาง ไม่ใช่เครื่องมือของชนชั้น

ปีแอร์ โจเซฟ ปรูดอง (Pierre Joseph Proudhon ๑๘๐๕ - ๑๘๖๕) เป็นชาวฝรั่งเศส ได้พิมพ์ข้อความโจมตีในเรื่องกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินส่วนบุคคลและกำไร เขาปรารถนาที่จะจัดกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินส่วนบุคคล และไม่สนับสนุนรายได้ประเภทค่าเช่า ดอกเบี้ยหรือกำไร ซึ่งเป็นแนวคิดที่เหมือนกับแซงต์-ซิมอนที่ว่ามนุษย์จะต้องทำงาน นอกจากนี้เขายังมีความเห็นสอดคล้องกับฟูรีเยที่ว่า การปฏิวัติฝรั่งเศสได้จำกัดการปฏิรูปการเมืองไว้ระดับหนึ่ง สิ่งที่ต้องทำต่อจากนั้น คือ การขยายเสรีภาพและความเสมอภาคออกไปในมิติทางด้านเศรษฐกิจ

กล่าวโดยสรุป นักสังคมนิยมยูโทเปียชี้ให้เห็นว่า สังคมนิยมยังคงมีปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในการกระจายรายได้ ซึ่งเกิดจากการเอารัดเอาเปรียบและเอากำไร แต่พวกเขามิได้เสนอให้โอนกรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิตเป็นของรัฐ พวกเขาเสนอให้ทุกคนมีทรัพย์สิน มีปัจจัยการผลิต แต่นำมาไว้รวมกัน ช่วยกันผลิตในลักษณะสหกรณ์หรือฟาลังสแตร์ สมาชิกทุกคนจะร่วมมือกันแทนการแข่งขัน รัฐมีบทบาทในการใช้เงินทุนและวางกฎเกณฑ์การต่อรองในตลาด ดังนั้นสังคมนิยมจึงเป็นเพียงการปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของแนวคิดคลาสสิก โดยการที่มนุษย์ต้องแก้ไขตัวเองโดยการเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือ และร่วมมือกับผู้อื่นด้วยความสมัครใจ

2.4 แนวคิดการจัดการตนเอง

วิทลีย์ และ เคลเนอร์-รอร์เจอร์ส, 2551 : ระบบออนไลน์ (อ้างใน สุวิมล มีแสง, 2554) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันมีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์กร (Self-organization) หรือการจัดการตนเอง (Self-management) ระบบของการจัดการตนเองเป็นระบบที่ปรับตัวได้ ยืดหยุ่นได้ พื้นฟูตัวเองได้ กลับสู่สภาพเดิมได้ง่าย รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีปัญญาเป็นของตัวเอง เมื่อใดก็ตามที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ก็สามารถปรับตัว และจัดการตนเองเสียใหม่จนพัฒนาเป็นระบบที่ซับซ้อนขึ้นได้เอง โดยไม่ต้องมีการบังคับทิศทางหรือรูปแบบจากภายนอก คุณสมบัติเหล่านี้เป็นคุณสมบัติของสิ่งมีชีวิต และเป็นคุณสมบัติที่ผู้นำทุกคนประสงค์ให้เกิดขึ้นในระบบของเขา

ในมุมมองของการจัดการตัวเอง ความเปลี่ยนแปลงมิใช่เป็นปัญหา หากแต่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการจัดระเบียบใหม่ โครงสร้างขององค์กรที่มีอยู่นั้นเป็นสิ่งชั่วคราว ดังนั้นจึงมีความ

เป็นไปได้เสมอที่อยู่ๆ ผู้คนจะมารวมตัวกันและรวบรวมทรัพยากร เพื่อสร้างสรรค์โครงการใหม่ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์และกระบวนการจัดการ ในระบบที่จัดการตัวเองนี้ไม่มีผู้นำที่ถาวร มีเพียงผู้นำที่ปรากฏกายขึ้นในช่วงครู่ของความจำเป็นเท่านั้น ในระบบนี้ ไม่มีแบ่งชั้นของการบริหารเป็นหลายชั้น การทดลองเป็นเรื่องปกติ เน้นวิธีแก้ปัญหาที่มาจากท้องถิ่น หลีกเลี่ยงการใช้วิธีแบบสูตรสำเร็จ และมีความร่วมมือสูง ภายใต้ระบบของการจัดการตัวเองนี้ รูปแบบขององค์กรมิได้เป็นผลลัพธ์ที่ถาวร หากแต่เป็นกระบวนการของความเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่องอยู่เสมอ

แนวคิดการจัดการตนเอง ทำให้การทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น และท้าทายรูปแบบขององค์กรและการปกครองในปัจจุบัน แต่มันไม่ใช่สิ่งใหม่ เพราะมนุษย์เรามีชีวิตอยู่ในโลกแห่งการจัดการตนเองมาช้านาน เราก็มักจะเห็นข่าวที่วิวว่าเมื่อเกิดความโกลาหลจากภัยธรรมชาติขึ้นทันใด ผู้คนก็สามารถร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาเฉพาะหน้ากันได้เอง โดยไม่ต้องให้ใครมาวางแผนให้ ผู้นำปรากฏตัวขึ้นและหายไป ขึ้นอยู่กับว่าใครว่างอยู่และใครมีข้อมูลที่พอเพียง การจัดการด้วยตนเองนี้ บรรลุประสิทธิผลก่อนที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะเดินทางมาช่วยกู้ภัยเสียอีก

แนวคิดการจัดการตนเอง ได้เคยปรากฏในทฤษฎีการจัดการองค์กรมาแล้วภายใต้ ชื่อว่า องค์กรที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเกิดขึ้นเพราะประชาชนเห็นว่าองค์กรที่เป็นทางการนั้นไร้ประสิทธิภาพและไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน พวกเขาจึงหันไปหาทรัพยากร และเส้นสายอื่น ๆ ที่พอจะหาได้ และสร้างผู้นำขึ้นเองที่พอจะเป็นที่พึ่งได้ เช่น บริษัทผลิตเครื่องถ่ายเอกสารใหญ่อย่าง Xerox ก็ได้สนับสนุนแนวคิดนี้ในการจัดการองค์กรของบริษัทเพื่อให้เกิดกลุ่มคนที่ลงมือลงแรงประสานงานกันเอง มา โดยลดขั้นตอนการจัดการให้เหลือน้อยที่สุด นอกจากนี้ world wide web ก็เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนอีกตัวอย่างหนึ่งของเครือข่ายจัดการตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นจากการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีความสนใจร่วมกัน การลดช่องว่างระหว่างคนกับคนและการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่มีขีดจำกัด ในปัจจุบันที่มีความพยายามในการควบคุมข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต อนาคตของ www. เป็นสิ่งที่น่าจับตามองกันต่อไป

โดยสรุปแล้ว การจัดการตนเองมิใช่ปรากฏการณ์ใหม่ในสังคมมนุษย์ แต่เรามักจะมองไม่เห็นเพราะเราไม่สนใจที่จะสังเกตมัน หากเรามององค์กรต่าง ๆ ในแง่ของสิ่งมีชีวิต การจัดการตนเองน่าจะเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ง่ายขึ้น และสังเกตง่ายขึ้นในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้ในการจัดการตนเองควรยึดหลักการต่างๆ ต่อไปนี้

1) ระเบียบในระบบที่ซับซ้อน ในการค้นหาการจัดการตนเองในวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ นั้น เราควรตั้งคำถามก่อนว่า สิ่งมีชีวิตเกิดการจัดระเบียบแบบแผนขึ้นมาได้อย่างไร ระเบียบแบบแผนเกิดจากความสามารถในการจัดการ รื้อ สร้างใหม่ และเติบโตไปสู่ระบบที่ซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งเป็นที่น่า

ประหลาดใจว่าสัตว์อย่างแมลง นก ปลา และปลวกนั้น มีพฤติกรรมที่มีระเบียบแบบแผนและทำตามกฎแห่งการจัดการตนเอง จากการวิเคราะห์แบบแผนทางพฤติกรรมของสัตว์เหล่านี้ด้วยคอมพิวเตอร์พบว่า สัตว์เหล่านี้ทำงานได้โดยไม่มีผู้นำแต่อย่างใด สัตว์แต่ละตัวจะทำเลียนแบบพฤติกรรมของตัวอื่นที่อยู่ใกล้ ๆ กับมัน และทำภาพรวมที่ออกมาก็เกิดระเบียบได้อย่างน่าทึ่ง อย่างเช่น การสร้างจอมปลวก เป็นต้น

2) หลักการของการจัดองค์กรด้วยตนเอง จะเห็นได้ว่าระบบที่ซับซ้อนในธรรมชาติสามารถเกิดขึ้นมาจากหลักการง่าย ๆ ดังนั้น ระบบของมนุษย์ก็น่าจะถูกสร้างจากหลักการที่เรียบง่ายเช่นกัน แม้ว่ารูปแบบขององค์กรจะออกมาแตกต่างกันก็ตาม กระบวนการเริ่มจากปัจเจกคนใดคนหนึ่งเริ่มลงมือ และแบ่งปันความคิดความหมายกับปัจเจกคนอื่น ๆ ทำให้เกิดเป็นเครือข่ายขึ้น จากนั้นก็จะมีระบบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ในที่สุดรูปแบบขององค์กรก็จะปรากฏขึ้นมา โดยสรุปแล้ว หลักการสร้างองค์กรนั้นมีอยู่ 3 หลัก คือ

2.1) ตัวตน : ความเข้าใจร่วมกันขององค์กร การจัดการองค์กรทุกองค์กรนั้นจะต้องมีตัวตนที่ถูกจัดการ ตัวตนที่วุ่นวายนี้เกิดขึ้นจากความรู้สึกร่วมกันของกลุ่มว่า พวกเขาคือใคร ต้องการอะไร และ ความมีตัวตนร่วมกันทำให้พวกเขา มีโลกทัศน์ที่คล้ายกัน เนื่องจากว่าตัวตนของแต่ละกลุ่มจะมีแนวโน้มที่จะใช้ในการมองโลกอันเดียวกัน

การตั้งองค์กรส่วนใหญ่ไม่ได้เริ่มจากการทุ่มเทสร้างตัวตนที่ชัดเจนร่วมกัน ความชัดเจนของความเป็นตัวตนนี้ทำให้ปัจเจกเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเปิดโอกาสให้เขาเป็นอิสระในการใช้ความสามารถเฉพาะทางของเขาในการสร้างสรรค์ผลงานที่หลากหลาย เพื่อทุ่มให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่

ปัจจุบันตัวตนขององค์กรควรเป็นสิ่งที่มีความยืดหยุ่นที่สุด ส่วนโครงสร้างและโครงการอาจเกิดขึ้นแล้วหายไป แต่แก่นสำคัญขององค์กร คือ ตัวตนนั้นจะเป็นตัวนำพาองค์กรให้ผ่านมรสุมไปได้ นอกจากนี้ความชัดเจนของตัวตนจะนำไปสู่การขยายตัวขององค์กร เพราะจะสามารถดึงดูดผู้อื่นที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันให้เข้ามามีส่วนร่วม องค์กรที่ไม่มีตัวตนที่ชัดเจนนั้นมักจะเสียเปรียบในแง่

2.2) ข้อมูล : สื่อขององค์กร ข้อมูล คือ หัวใจของการดำเนินชีวิต ระบบที่ซับซ้อนของสิ่งมีชีวิตจะต้องรับข้อมูลใหม่ ๆ และมีกระบวนการประเมินข้อมูลอยู่เสมอ ข้อมูลใหม่ที่ระบบรับเข้ามาอาจดูไร้ระเบียบ แต่ความไร้ระเบียบนั้นกลับเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ระบบอยู่รอด เพราะระบบที่มีระเบียบมากเกินไปนั้น มักเกิดอาการแคะแกรน และสลายไปในที่สุด

2.3) ความสัมพันธ์ : ทางเชื่อมภายในองค์กรความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ คือเส้นทางสู่ปัญญาของระบบ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกทำให้เกิดการสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูล เกิดการขยายความ

เป็นตัวตนขององค์กรเพื่อเพิ่มจำนวนปัจเจกที่มีส่วนร่วมมากขึ้น และทำให้กิจกรรมทั้งหมดเกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด หากไร้ซึ่งความสัมพันธ์แล้วงานคงไม่เกิดขึ้น ในทางตรงข้ามระบบที่จัดการตัวเองนั้นจะเปิดให้ปัจเจกสามารถเข้าถึงตัวกัน เพื่อปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สามารถตอบสนองความต้องการของกันและกันได้อย่างฉับพลัน โดยไม่ต้องผ่านคณะกรรมการหรือการวางแผนใด ๆ ยิ่งปัจเจกได้เชื่อมสัมพันธ์กันมากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งเกิดทางเลือกมากขึ้น ในการจัดการอันจะนำไปสู่ปัญญาของระบบโดยรวม และความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกทำให้องค์กรขยายตัว เปิดโอกาสให้ผู้คนที่หลากหลายได้มีส่วนร่วมมากขึ้นที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะว่าคนเราเมื่อมีความสัมพันธ์กันฉันทันทีเพื่อนแล้ว การทำงานร่วมกันก็ง่ายขึ้น

3) พลวัต (Dynamics) ของการจัดการตนเอง หลักการสามข้อข้างต้น (ตัวตน ข้อมูล และความสัมพันธ์) มีความเชื่อมโยงกันอย่างสูงจนแยกกันไม่ออก ปฏิสัมพันธ์ใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลาเพื่อเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ เข้าด้วยกันและคัดสรรข้อมูลซึ่งทำให้เกิดตัวตนขึ้น เมื่อข่าวสารข้อมูลมีการไหลเวียนอย่างอิสระก็จะผลักดันให้ปัจเจกสร้างปฏิสัมพันธ์ใหม่ ด้วยเหตุนี้ความเป็นตัวตนขององค์กรจึงเกิดความชัดเจนขึ้นในทันทีที่องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือปัญหาขึ้นในองค์กรจึงควรใช้กลยุทธ์การจัดการตนเอง และพยายามหาต้นตอของปัญหาที่ซ่อนอยู่ ปัญหาในองค์กรทั่วไปมักเกิดในรูปแบบของพฤติกรรม กระบวนการ หรือโครงสร้าง การแก้ปัญหาโดยมากมักจะแก้เป็นจุด ๆ ด้วยการตัดเอาตัวปัญหาออกไปแล้วเอาสิ่งใหม่มาใส่แทน แต่วิธีนี้เป็นวิธีที่ไม่ได้ผล ดังนั้นเราควรมองให้ลึกไปถึงพลวัตของการจัดการมากกว่าที่จะมองเป็นจุด ๆ

สรุปว่าแนวคิดการจัดการตนเองมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ ตัวตน ข้อมูล และความสัมพันธ์ที่มีความเกี่ยวโยงกันสูง ซึ่งแต่ละส่วนจะก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันขององค์กรโดยใช้ข้อมูลเป็นสื่อในการวิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจ แล้วดำเนินการที่มีความสัมพันธ์เป็นตัวเชื่อมโยงที่สามารถเป็นฐานในการเรียนรู้ร่วมกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาศักยภาพแรงงาน (กระทรวงแรงงาน, 2552) นายธีระ วงศ์สมุทร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เผยว่า กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (สปท.) ร่วมกับกระทรวงแรงงาน โดย กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำโครงการรองรับแรงงานคืนถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดภาวะวิกฤติเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้แรงงานที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมและบริการต้องตกงานเป็นจำนวนมาก การลงนามข้อตกลงความร่วมมือฯ ครั้งนี้ เป็นความร่วมมือครั้งสำคัญในการสนองนโยบายของรัฐบาลเพื่อรองรับปัญหาแรงงานว่างงาน รวมทั้งยังเป็นโอกาสในการสร้างผู้ประกอบการอาชีพทางด้านการเกษตรที่มีความรู้และทักษะเข้าสู่ภาคการเกษตรโดยกระทรวงเกษตร

และสหกรณ์จะทำหน้าที่บูรณาการองค์ความรู้จากหน่วยงานต่างๆ ภายในกระทรวงเกษตรฯ และกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นภาคีความร่วมมือสร้างและพัฒนาเกษตรกรรมรุ่นใหม่ เพื่อเตรียมอบรมผู้ว่างงานให้พร้อมเข้าสู่อาชีพเกษตรกรรม (<http://www.iclicknews.com>)

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม

แนวคิดเครือข่ายทางสังคม (Social Network Concept) มีพัฒนาการมาจากพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) โดยมีนักคิดคนสำคัญ คือ Richard Emerson ซึ่งต่อยอดความคิดมาจาก George C. Homans โดยมีฐานคติ (Assumption) คือ ในเครือข่ายสังคม จะประกอบไปด้วยบุคคลหรือตัวแสดง (Actor) ที่มีความสัมพันธ์ (Relation) ซึ่งกันและกันตามบทบาทหรือหน้าที่ที่แต่ละคนหรือคู่ความสัมพันธ์มีอยู่ ซึ่งแต่ละคนนั้นมิได้มีเพียงบทบาทเดียว หากแต่มีหลายบทบาทที่จะต้องสวมในชีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคม บางครั้งอาจเป็นไปตามทฤษฎีของการแลกเปลี่ยน เพราะบุคคลไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังในสังคม หรือตามบรรทัดฐานที่ได้รับการถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ ทั้งในด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ในปัจจุบันสถานภาพองค์ความรู้ของแนวคิดนี้ได้ถูกใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (Social Network Analysis) การสร้างตัวตนของเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเชิงบูรณาการ (Integrated Exchange Forming) รวมไปถึงการศึกษาอำนาจและการพึ่งพา (Power and Dependence) ภายในเครือข่ายในทางสังคมวิทยา เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างหนึ่งที่แตกต่างไปจากกลุ่ม โดยที่กลุ่มจะมีขอบเขตที่ชัดเจน รู้ว่าใครเป็นสมาชิก ใครไม่ใช่สมาชิก มีความเป็นรูปธรรม มองเห็นได้มีโครงสร้างทางสังคมในระดับหนึ่ง แต่เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขตการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายอาจจะมองเห็นและมองไม่เห็นเป็นรูปธรรมก็ได้ สาระของการเชื่อมโยงระหว่างกันที่จะช่วยให้มองเห็นรูปธรรมของเครือข่ายมี 3 ลักษณะ คือ เครือข่ายการแลกเปลี่ยน เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร และเครือข่ายความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน เครือข่ายไม่มีโครงสร้างที่แน่นอนตายตัว อาจมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่างคน/กลุ่มองค์กรให้ต่อเนื่อง แต่ในเครือข่ายไม่มีใครบังคับให้ใครทำอะไรได้ แต่ละคน/กลุ่มองค์กรต่างก็เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายได้พอ ๆ กัน ดังนั้นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของเครือข่ายจึงมีความซับซ้อนกว่ากลุ่ม/องค์กรมากนัก (Boissevain and Mitchell, 1973)

Paul Starkey (1997) ให้ความหมายของ "เครือข่าย" ว่า คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน การสร้างเครือข่ายเป็นการทำให้บุคคลและองค์กรที่กระจัดกระจายได้ติดต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ อีกทั้งให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระ มากกว่าสร้างการคบค้าสมาคมแบบฟุ้งฟิง

ทิมวียสันนามในโครงการสนับสนุนเครือข่ายขององค์กรชุมชน ช่วยกันนิยามความหมายของคำว่า "เครือข่าย" สรุปได้ว่า เครือข่าย คือ กลุ่ม/องค์กรหลาย ๆ กลุ่มมารวมตัวกัน ประสานเชื่อมโยง สร้างความสัมพันธ์ ถักทอ สร้างสรรค์กิจกรรมบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร เกิดพลังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายทุกองค์กร และชุมชนเข้มแข็ง หัวใจของเครือข่าย คือ การเชื่อมความสัมพันธ์ พลังของเครือข่าย คือ เป้าหมายและความพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย คำว่า องค์กรเครือข่าย กับเครือข่ายองค์กรมีความหมายต่างกัน องค์กรเครือข่าย คือ องค์กร ในขณะที่เครือข่ายองค์กร คือ เครือข่าย

องค์กรเครือข่าย อาจหมายถึงองค์กรบริหารเครือข่าย องค์กรสมาชิกของเครือข่าย หรือภาพรวมขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กันในแวดวงอะไรสักอย่างหนึ่ง แต่เครือข่ายองค์กรไม่ได้เน้นที่รูปลักษณ์ขององค์กร แต่เน้นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร

จากการสังเคราะห์เครือข่ายในหลายประเทศ Starkey พบว่า เครือข่ายอาจจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการจากหน่วยราชการหรือหน่วยงานพัฒนาเอกชน หรืออาจเกิดขึ้นแบบไม่เป็นทางการ ด้วยการวางแผนและการทำงานร่วมกันของบุคคลหรือองค์กรที่สมัครใจ โครงสร้างของเครือข่ายมิได้หลายรูปแบบแต่ก็มีความสำคัญน้อยกว่ากระบวนการติดต่อกันหลายทิศทางของสมาชิกภายในเครือข่าย เครือข่ายไม่ใช่การส่งจดหมายข่าวไปให้สมาชิกตามรายชื่อเท่านั้น แต่ต้องมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน ช่องทางการแลกเปลี่ยนและร่วมมือภายในเครือข่ายสามารถจัดขึ้นในลักษณะการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการทดลอง การสัมมนา การเผยแพร่เอกสาร และการทำกิจกรรมร่วมกัน

Adam Burke (1999 : 76-79) กล่าวว่า การที่เครือข่ายดำรงอยู่ได้ก็ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อเป็นศูนย์กลางของการสนับสนุน เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการมี ประสิทธิภาพแตกต่างกัน เพื่อเป็นช่องทางสำหรับแหล่งทุน เครือข่ายเป็นเวทีในการเจรจาต่อรองกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายด้วยเป้าหมาย 2 ประการ คือ 1. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและสนับสนุนการเสริมสร้างอำนาจแก่ประชาชน และ 2. เพื่อเป็นช่องทางสำหรับการให้บริการแก่ประชาชน

Burke อธิบายว่า เครือข่ายกับการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ที่ระดับชุมชน การติดต่อสื่อสารทำได้อย่างรวดเร็วแบบปากต่อปากในกลุ่มคนรู้จักมักคุ้น โครงการพัฒนามีส่วนควบคุมกระบวนการดังกล่าวผ่านการจัดตั้งกลุ่ม/องค์กรชุมชน หรือประชาชนกลุ่มเป้าหมายของโครงการ วิธีการแบบปากต่อปากในกลุ่มคนรู้จักมักคุ้นถูกนำมาใช้และค่อนข้างประสบความสำเร็จ รูปแบบนี้เป็นลักษณะที่สำคัญของวิธีการติดต่อสื่อสารแบบมีส่วนร่วม บางทีปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องคือความสมดุลระหว่างเครือข่ายหลวม ๆ ที่มีอยู่ของชุมชน กับโครงสร้างแบบทางการที่ทำให้ข้อมูลข่าวสารไหลเวียนได้ดีขึ้นที่นักพัฒนานำเข้ามา เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้านใน Bangladesh, and "Naam" เครือข่ายใน Burkina Faso. การศึกษาของ UNICEF ใน West Africa ซึ่งให้เห็นว่า โครงการที่ดำเนินการในพื้นที่ดังกล่าวต้องมุ่งวางเงื่อนไขพื้นฐานเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อกับการทำกิจกรรมขึ้นไป ซึ่งรวมถึงการสร้างศักยภาพของประชาชน และกลุ่มองค์กร เพื่อให้โครงสร้างหรือองค์กรในท้องถิ่นสามารถดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่ายตั้งแต่การจูงใจเพื่อนมาร่วมเครือข่าย จนถึงการเกลี้ยกล่อมระดับนโยบายให้สนับสนุนกิจกรรมของเครือข่าย การทำให้เกิดเครือข่ายระดับชุมชน กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพนั้นจะแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ การศึกษาของ UNICEF สรุปว่า เครือข่ายองค์กรเป็นช่องทางที่มีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับ การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพภาคประชาชน

Burke ยกตัวอย่างของเครือข่ายผู้หญิง เขาบอกว่าเครือข่ายผู้หญิงก็เหมือนเครือข่ายอื่น ๆ ที่ย่อมมีความแตกต่างกันไป แม้ว่าจะสร้างขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเพศหญิง แต่รูปแบบเครือข่ายและวัตถุประสงค์ก็แตกต่างกัน เช่น เครือข่ายผู้หญิงทำงานทั่วโลก เป็นเครือข่ายที่มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและสนับสนุนกลุ่มองค์กรผู้หญิงในภาคอุตสาหกรรม เครือข่ายต่อต้านการกระทำรุนแรงกับเพศหญิงใน South Africa เป็นเครือข่ายผู้หญิงซึ่งเชื่อมโยงเครือข่ายกับกลุ่มองค์กรต่าง ๆ และเป็นช่องรับการสนับสนุนจากองค์กรแหล่งทุน รวมทั้งเจรจากับรัฐบาลและองค์กรชุมชน เครือข่ายอื่น ๆ ก็อาจมีวัตถุประสงค์กว้างกว่านี้ และเป็นตัวอย่างให้เห็นถึงการจัดตั้งกลไกอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้สามารถเข้าไปส่งเสริมกระบวนการตัดสินใจของผู้หญิงได้ง่ายขึ้น ความสำคัญของเครือข่ายไม่ใช่การอยู่ใต้การจัดการของรัฐ แต่เป็นการทำงานในรูปของการกระตุ้นให้ผู้หญิงรวมตัวกันเป็นกลุ่มเป็นองค์กร ผนึกกำลังกันสร้าง พัฒนา รวมทั้งผลักดันสิ่งที่ส่งผลถึงชีวิตความเป็นอยู่ของพวกเขา เครือข่ายเป็นเส้นทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองได้เท่า ๆ กับการพัฒนาตัวปัจเจกบุคคล แม้ว่าเครือข่ายหลายเครือข่ายจะอ่อนแอ แต่การเชื่อมั่นในเจตนารมณ์และในตัวสมาชิกก็สามารถทำให้เครือข่ายมีความยั่งยืนกว่าการเป็นเครือข่ายที่ถูก ยัดเยียดมาจากเบื้องบน

องค์ประกอบในเครือข่ายสังคมอาจแบ่งลักษณะได้เป็น 3 แบบ ได้แก่ หนึ่ง บัณฑิต (individual) หมายถึง สมาชิกที่เป็นแบบตัวบุคคล ไม่มีกลุ่มหรือองค์กรใดๆ รองรับ แต่ในความเป็นตัวบุคคลของเขาเหล่านั้น อาจมีศักยภาพสูงต่ำแตกต่างกันไป บางคนอาจมีเครือข่ายความสัมพันธ์ที่กว้างขวางยิ่งกว่ากลุ่มองค์กรใด สอง ชุมทางหรือองค์กรประสาน (node) หมายถึงสมาชิกในเครือข่ายที่เป็นกลุ่ม องค์กรหรือสถาบันที่มีศักยภาพในการจัดการประสานเชื่อมโยงกับบุคคล กลุ่มหรือองค์กรอื่นๆ อีกเป็นจำนวนมาก สาม เครือข่าย (network) หมายถึงสมาชิกที่มีเครือข่ายย่อยๆ อีกมากมายอยู่ข้างหลัง และพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ตามจังหวะ โอกาสและประเด็นที่สนใจ โดยหัวใจสำคัญของเครือข่ายทางสังคม อยู่ที่กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันเป็นประจำ พัฒนาไปสู่การสานความสัมพันธ์ในเชิงคุณภาพ การวางแผนดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน ด้านหนึ่งก็ช่วยเหลือถึงความจำเป็น อีกด้านหนึ่งทำให้กิจกรรมเหล่านั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น นอกจากนั้นยังเป็นการประสานพลัง การใช้ทรัพยากร การใช้พลังงานอย่างประหยัด โดยเฉพาะการรณรงค์ทางสังคมต่างๆ รูปแบบการทำงานเป็นเครือข่ายจะได้ผลดีมากว่า ภายใต้เงื่อนไขสำคัญในการรักษาและพัฒนาเครือข่าย คือการต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอระหว่างสมาชิก อาจมีผู้ประสานซึ่งเป็นตัวบุคคล กลุ่ม องค์กรทำหน้าที่ประสานงาน แต่ไม่ใช่การทำแทนสมาชิกไปเสียทุกเรื่อง ผู้ประสานเป็นผู้เชื่อมโยงและเอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาไปด้วยกัน เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้สร้างเสริมให้เกิดความเป็นเครือข่ายต่อกัน

“พลังชุมชน” “พลังมวลชน” หรือ “พลังเครือข่าย” คำเหล่านี้ มีความหมายเดียวกันซึ่งสามารถเลือกใช้ในโอกาสต่างๆ กล่าวคือเป็นพลังงานที่เกิดจากการรวมกลุ่ม รวมตัว ร่วมคิดร่วมทำและมีการจัดตั้งหรือการจัดการ อาจเป็นการจัดตั้งตนเอง หรือถูกจัดตั้งโดยผู้อื่นเช่น พรรคการเมือง กลุ่มการเมือง องค์กรพัฒนาเอกชน หน่วยราชการ ภาคธุรกิจ องค์กรศาสนา ฯลฯ ก็ได้ มักเห็นพลังงานประเภทนี้ ถูกนำมาใช้ในการผลักดัน ต่อสู้ด้านทาน รณรงค์สร้างสรรค์หรือปลุกระดมทำลายล้างกันในรูปแบบต่างๆ อยู่เสมอ อีกกลุ่มหนึ่ง : “พลังสาธารณะ” หรือ “พลังสังคม” คำว่าสาธารณะหรือสังคมนั้น คือความเป็นทั้งหมดที่รวมอยู่ด้วยกันในสังคมที่มีขนาดใหญ่ และหลากหลาย คนบางส่วนอาจถูกจัดตั้งได้ แต่คนทั้งหมดหรือคนส่วนใหญ่ไม่น่าจะมีใครสามารถจัดตั้งได้สำเร็จ เพราะธรรมชาติของคนหมู่มากที่มีความหลากหลายนั้นย่อมมีความต้องการ ความคิด เห็นและสภาพปัญหาที่แตกต่างกัน พลังสังคม หรือพลังสาธารณะจึงเป็นพลังงานของคนหมู่มากที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ โดยไม่ได้เกิดจากการจัดตั้งสั่งการใดๆ พลังแบบนี้มักจะออกมาแสดงตัวตนเป็นครั้งเป็นคราว ซึ่งแต่ละครั้งก็จะดำรงอยู่ไม่นาน ดังนั้นบางทีจึงถูกเรียกว่าเป็น “พลังเงียบ” ก็มี

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเชิงพัฒนา มีแนวโน้มที่จะเป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรที่ทำงานพึ่งพิงซึ่งกันและกันมากกว่าที่จะแข่งขันกัน ทฤษฎีและแนวคิดที่อธิบายการสร้างเครือข่ายการทำงาน ได้แก่

1) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) อธิบายถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน ดังนั้น เหตุผลหลักที่จะทำให้เครือข่ายเกิดขึ้นได้โดยสมัครใจ ก็คือ แต่ละฝ่ายมองเห็นประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการเข้าร่วมเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะประสานกันหรือเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

2) แนวคิดการรวมพลัง (Synergy) เป็นการผนึกกำลังในลักษณะที่มากกว่า $1+1 = 2$ แต่ต้องเป็น $1+1 > 2$ หมายความว่า การรวมพลังกันทำงานนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าหรือเข้มแข็งมากกว่าการที่แต่ละองค์กรจะทำงานโดยโดดเดี่ยว

เครือข่ายชุมชนและองค์กรชุมชนกับความเข้มแข็งของชุมชน

David Mathews จัดทำเอกสารชุดหนึ่ง เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและกระบวนการ ที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ เพื่อกิจการส่วนรวมของประชาชนในฐานะสมาชิกของชุมชน และได้เสนอแนะวิธีการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยการตรวจสอบสภาพชุมชน เรียกว่า เครื่องมือตรวจสอบสภาพชุมชน (Community checklist kit) เขากล่าวว่า ความมีพลังของการมีส่วนร่วมในชุมชน และความเข้มแข็งของชุมชน สามารถตรวจสอบได้จาก 1) โครงสร้างพื้นฐานทางสังคมของชุมชน 2) กระบวนการตัดสินใจของชุมชนในเรื่องส่วนรวม 3) ลักษณะของผู้นำในชุมชน 4) รูปแบบความคิดเกี่ยวกับเรื่องส่วนรวมของประชาชน 5) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับหน่วยงานต่าง ๆ และ 6) ความรู้สึกถึงความเป็นชุมชนและบรรทัดฐานของชุมชนเกี่ยวกับความร่วมมือ

เครือข่ายชุมชนและองค์กรชุมชน เป็น 1 ใน 6 เรื่องที่ Mathews ระบุว่าเป็นสภาพบ่งชี้ความเข้มแข็งของชุมชน นั่นคือ โครงสร้างพื้นฐานทางสังคม ชุมชนที่เข้มแข็ง จะมีเครือข่ายของกลุ่มองค์กรประชาชนจำนวนมาก มีบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนประโยชน์กัน และมีความไว้วางใจกัน อันมีผลให้เกิดการร่วมมือแบบเต็มอกเต็มใจในระดับสูง ประชาชนถูกดึงให้เข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องราวของส่วนรวม โดยที่มีความสัมพันธ์ต่อกันแบบเท่าเทียม ไม่ใช่แบบถูกสั่งให้เข้าร่วม ลักษณะความเป็นชุมชนเช่นนี้พื้นที่แต่ละแห่งมีไม่เท่ากัน สำหรับชุมชนที่อ่อนแอ หรือหมู่บ้านที่ไม่มีความเป็นชุมชน หรือเรียกว่า "Uncivil areas" นั้น ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการเมืองท้องถิ่นหรือกลุ่มองค์กรของชุมชน และความสัมพันธ์ก็ค่อนข้างเป็นไปในทางตั้ง คือ คนจนพึ่งพาคนรวยอย่างมาก

เรามักได้ยินคำว่า "โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ" อยู่เสมอ ซึ่งได้แก่ ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ ฯลฯ อันเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ Mathews เสนอว่า การพัฒนาให้คนในสังคมกลายเป็น "พลเมือง" และให้สังคมกลายเป็นประชาคม หรือ "ชุมชน" ก็จำเป็นต้องมี "โครงสร้างพื้นฐาน" เช่นกัน ซึ่งได้แก่ (1) โอกาส เวลา และสถานที่ ที่คนในชุมชนจะได้พบและทำกิจกรรมร่วมกัน (2) ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เชื่อมต่อถึงกันภายในเครือข่ายที่โยงใยไปทั่วทั้งชุมชน แสดงถึงวิธีการจัดระเบียบในการติดต่อกันในเรื่องของส่วนรวม

หมู่บ้านต้องมีที่ให้คนในหมู่บ้าน ซึ่งเป็นคนต่างกลุ่มต่างพวกกัน สามารถพูดคุยกันเกี่ยวกับปัญหา ที่พวกเขาเผชิญอยู่ร่วมกัน อาจเป็นการประชุมอย่างเป็นทางการของหมู่บ้าน หรือการสนทนาในกลุ่มเล็ก ๆ อย่างไม่เป็นทางการก็ได้ ที่ที่ประชาชนสามารถพูดคุยกันได้นี้มีส่วนสำคัญต่อการทำให้เกิดเจตนารมณ์ทางการเมือง การแก้ปัญหาของส่วนรวม และการสร้างความเป็น "พลเมือง"

ชุมชนที่เข้มแข็งเท่าที่ Mathews ศึกษา ล้วนได้ผ่านความพยายามสร้างโครงสร้างพื้นฐานข้างต้น โดยจำแนกระดับพัฒนาได้เป็น 3 ระดับ คือ

ระดับเบื้องต้น อยู่ในระยะแรกที่คนในหมู่บ้านเริ่มเข้ามาเกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ และในเรื่องราวของส่วนรวมผ่านช่องทางของการเป็นสมาชิกในกลุ่มองค์กรเฉพาะกิจเล็ก ๆ เช่น กลุ่มกิจกรรมพัฒนาหรือกลุ่มละแวกบ้าน

ระดับต่อมา คนในหมู่บ้านจะพัฒนากลุ่มเฉพาะกิจขึ้นเป็นชมรมกลุ่มองค์กรที่มุ่งดำเนินกิจกรรมเพื่อส่วนรวมที่มั่นคงขึ้น มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มไว้ภายใต้ร่มเงาเดียวกัน เพื่อยึดกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ทั้งหมดไว้ด้วยกัน

ระดับสูงสุด ชมรมของประชาชน สมาคม และองค์กรเอกชน มีการพัฒนาโครงสร้างและระบบงานอย่างเป็นเรื่องเป็นราว ไม่มีสภาพเป็นกลุ่มเฉพาะกิจอีกต่อไป องค์กรเหล่านี้เป็นช่องทางให้คนได้มีโอกาสพูดคุยอภิปรายกันทั้งชุมชน ขกระดับความสัมพันธ์ระหว่างประชาชน เชื่อมเครือข่ายองค์กร และมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรซึ่งกันและกัน

เห็นได้ว่า กลุ่ม/องค์กร และเครือข่ายองค์กร ทำหน้าที่เป็นช่องทางการติดต่อสื่อสาร ดังนั้นโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม หรือประชาคม หรือเครือข่ายองค์กร ก็คือ โครงสร้างพื้นฐานของการติดต่อสื่อสารระหว่างคนในชุมชนด้วยเช่นกัน

สถานการณ์ของชุมชนและเครือข่ายองค์กรไทยในปัจจุบัน ถ้าจะมองหาโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนาให้คนในสังคมกลายเป็นประชาชนพลเมือง และให้สังคมกลายเป็นชุมชนหรือประชาคม ซึ่งประกอบด้วย โอกาส เวลา และสถานที่ ที่คนในชุมชนจะได้พบและทำกิจกรรมร่วมกัน และ

วิธีการจัดระเบียบในการติดต่อกันในเรื่องของส่วนรวมที่ได้จากช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เชื่อมต่อถึงกันภายในเครือข่ายที่โยงใยไปทั่วทั้งชุมชน การจัดเวทีชาวบ้าน นับเป็นกิจกรรมที่ทำให้มีการปรึกษาหารือระหว่างประชาชน เพื่อจัดการกับประเด็นปัญหาวิกฤตของชุมชน ทำให้ประชาชนได้มีการติดต่อกัน และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกันที่ไม่ใช่เป็นเพียงเพื่อมิตรภาพส่วนตัว แต่เพื่อเรื่องของส่วนรวม หมู่บ้านส่วนใหญ่ในทุกพื้นที่ไม่มีการจัดประชุมอย่างเป็นทางการเพื่อพูดคุยกันในเรื่องของส่วนรวมบ่อยนัก ส่วนใหญ่เป็นการสนทนากันในกลุ่มเล็ก ๆ อย่างไม่เป็นทางการ ตามร้านค้าในชุมชน หรือเมื่อพบปะกันในงานกิจกรรมและพิธีกรรมทางศาสนา งานประเพณีของหมู่บ้าน พิธีกรรมของท้องถิ่น งานสังคม โดยเฉพาะงานบวช (สำหรับสังคมชาวพุทธ) งานแต่งงาน งานศพ หรือระหว่างการเดินทางแลกเปลี่ยนแรงงานกันในการทำนา ทำสวน ทำไร่ อย่างไรก็ตาม ในทุกตำบลอย่างน้อยจะมีอยู่ 1 - 2 หมู่บ้าน ที่พบว่ามีการจัดประชุมเป็นประจำ นอกจากนี้ทุกพื้นที่ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์แบบญาติพี่น้องของคนในชุมชนว่าเป็นโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมที่ทำให้คนมีความเอื้ออาทรและรักใคร่ปรองดองกัน

จากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ.2542 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าครัวเรือนที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่หาทางแก้ปัญหาโดยการปรับพฤติกรรมของตนเอง พึ่งตนเองและพึ่งกันเองมากกว่าจะดิ้นรนไปข้างหนทางอย่างไร้ทิศทางหรือพึ่งรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการแก้ไขปัญหามูลนิธิชุมชนที่มีกระบวนการเสริมสร้างพลังของชุมชน การแก้ไขปัญหาความยากจนของชุมชนในลักษณะดังกล่าว ทำให้ชุมชนไม่ต้องใช้ทุนที่เป็นเงินเพิ่มขึ้นในการส่งเสริมอาชีพและพัฒนาการผลิต แต่ต้องใช้ทุนทางสังคมสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ความจริงเกี่ยวกับเรื่องราวของชุมชน นอกจากนี้ชุมชนยังต้องพยายามทำให้คนในชุมชนเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองที่จะพัฒนาตนเองและชุมชนร่วมกันให้ได้ผู้นำชุมชนแห่งหนึ่งกล่าวว่า ปัญหาของคนยากจนในหมู่บ้านของเขาเมื่อวิเคราะห์กันอย่างถ่องแท้แล้ว เป็นเพราะไม่คิดจะต่อสู้กับปัญหา มากกว่าไม่มีทางที่จะต่อสู้ ความจริงแล้วหนทางแก้ความยากจนยังมีอยู่ แต่ถ้าจะให้กลับมา รวมถ่มนั้นเป็นเรื่องยาก ซึ่งผู้อาวุโสท่านหนึ่งก็ได้ให้คำแนะนำว่า ต้องปลุกใจกันก่อน โดยให้ผู้ใหญ่บ้านเปิดเพลงปลุกใจทางหอกระจายข่าวทุกวัน

การปลุกความเชื่อมั่นของสมาชิกชุมชน ถูกเร่งให้เกิดเร็วขึ้นด้วยกระบวนการของเวทีสาธารณะ การวิเคราะห์สถานการณ์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดและปรึกษาหารือกัน ช่วยให้สมาชิกชุมชนตระหนักรู้ถึงทุนทางสังคมที่มีอยู่ เริ่มมองเห็นช่องทางที่จะแก้ไขปัญหาด้วยศักยภาพของชุมชน อย่างไรก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าพลังความเชื่อมั่นจะแผ่ขยายครอบคลุมไปทั้งชุมชน หลายแห่งได้เกิด

การรวมกลุ่มของคนที่เข้มแข็งก่อน ต่อจากนั้นกลุ่มก็กลายเป็นช่องทางให้คนทั้งชุมชนได้ติดต่อสื่อสารกัน และผลิตซ้ำความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและชุมชนให้กับสมาชิกในชุมชนคนอื่นๆ ต่อไป

การเชื่อมความสัมพันธ์แบบพันธมิตรกับภาคนอกชุมชนก็มีส่วนเสริมให้การแก้ปัญหาความยากจนของชุมชนเป็นไปด้วยดียิ่งขึ้น ซึ่งปัจจุบันคนชั้นกลางในเมือง พ่อค้า นักธุรกิจ องค์กรพัฒนาเอกชน และข้าราชการที่มีแนวความคิดใหม่ ได้มีการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายขององค์กรประชาสังคมที่กระตือรือร้นในการสนับสนุนกระบวนการเสริมสร้างพลังของชุมชน เครือข่ายองค์กรเหล่านี้ได้มีกิจกรรมสนับสนุนการแก้ปัญหความยากจนของชุมชนในหลายลักษณะ เช่น การขยายพื้นที่ทางการตลาดให้กับสินค้าชุมชน การจัดงานส่งเสริมการตลาดผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างชุมชน เพื่อพัฒนาอาชีพการให้คำแนะนำในการพัฒนาคุณภาพและรูปแบบผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองลูกค้าเป้าหมายกลุ่มใหม่ ๆ ฯลฯ

หมู่บ้านส่วนใหญ่มีการจัดตั้งกลุ่มองค์กรจำนวนมาก จำนวนกลุ่มแต่ละหมู่บ้านมีตั้งแต่ 5-20 กลุ่ม กลุ่มเหล่านี้มีทั้งกลุ่มที่จัดตั้งกันเอง และกลุ่มที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมให้จัดตั้ง แต่กลุ่มประเภทหลังมีมากที่สุด ช่องทางสื่อสารภายในกลุ่มส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพกว่าช่องทางสื่อสารสาธารณะของชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และการดำเนินกิจกรรมมีเรื่องที่ต้องให้สมาชิกร่วมรับรู้และตัดสินใจ เช่น กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการออมทรัพย์ การเก็บเงินสงเคราะห์ กลุ่มให้บริการสินเชื่อแต่ในทุกหมู่บ้านไม่มีการเชื่อมเครือข่ายกลุ่มเหล่านี้ให้อยู่ภายใต้ร่มเงาของโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมอันเดียวกัน กล่าวคือ ไม่ปรากฏว่ามีการประชุมตัวแทนกลุ่มเพื่อให้กลุ่มเป็นช่องทางสื่อสารระหว่างสมาชิกกับชุมชน แม้ว่าผู้นำกลุ่มบางคนจะเป็นกรรมการหมู่บ้านด้วย แต่ก็ไม่ใช่ในฐานะตัวแทนของกลุ่ม เท่าที่จะพอมองเห็น ได้ก็เพียงผู้นำสตรีเท่านั้นที่ได้รับการเชิญเข้าร่วมประชุมกับกลุ่มผู้นำหมู่บ้านในฐานะตัวแทนขององค์กรสตรี แต่ผู้นำสตรีก็ไม่ได้นำข้อประชุมกลับมาแจ้งต่อสมาชิกกลุ่มแต่อย่างใด ทั้งนี้กล่าวได้ว่ากลุ่มเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่ในชุมชนทุกแห่ง และเป็นช่องทางที่สมาชิกกลุ่มจะได้มาพบปะพูดคุยกัน แต่ก็เป็นเรื่องของกิจกรรมกลุ่มมากกว่าเรื่องของส่วนรวม

เครือข่ายขององค์กรมีเฉพาะเครือข่ายขององค์กรที่อยู่ภายใต้การส่งเสริมของหน่วยงานหน่วยเดียวกัน ซึ่งก็เป็นเพียงเครือข่ายหลวม ๆ ไม่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ หรือมีกิจกรรมร่วมกันเท่าไรนัก เครือข่ายขององค์กรส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการส่งเสริมและสนับสนุนของกองทุนเพื่อสังคม สำนักงานพัฒนาองค์กรชุมชน และกรมการพัฒนาชุมชน องค์กรบริหารส่วนตำบลเริ่มเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ชาวบ้านที่ต้องการได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่ออาชีพ รวมตัวกันเป็นกลุ่มและเครือข่ายขององค์กรมากขึ้น นอกจากนี้เครือข่ายที่เกิดขึ้นอยู่ในทุกพื้นที่มักเป็นเครือข่ายของ

องค์กรประเภทเดียวกัน ข้ามหมู่บ้านเป็นเครือข่ายระดับตำบล ไม่มีเครือข่ายองค์กรในระดับหมู่บ้าน และเครือข่ายองค์กรต่างประเภทกันเลย

ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล (ศอช.ต) เป็นความพยายามหนึ่งของกรมการพัฒนาชุมชน ที่จะส่งเสริมให้องค์กรต่างประเภทกันเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการสร้างศักยภาพของแต่ละกลุ่ม รวมไปถึงการรวมพลังกันระหว่างองค์กร เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตนเองด้วย ศอช.ต. ได้มีการจัดตั้งขึ้นแล้วในทุกตำบล แต่ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่และกระบวนการทำงานของเครือข่าย รวมทั้งกระบวนการจัดตั้งที่ผ่านมายังไม่เป็นในทางที่จะทำให้รู้สึกได้ว่า ศอช.ต.นี้ คือ เครือข่ายองค์กรของตำบล

การวิเคราะห์ความเข้มแข็งของกลุ่ม/องค์กร พบว่า กลุ่มองค์กรที่เรียกว่าเข้มแข็ง คือ กลุ่ม/ องค์กรที่มีกิจกรรมต่อเนื่อง มีทรัพยากรสำหรับบริหาร มีประเด็นการพัฒนาที่ชัดเจน ดังนั้น กลุ่ม/ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเงิน (ทั้งที่หน่วยราชการส่งเสริม และชาวบ้านจัดตั้งกันเอง) จะมีความเข้มแข็งมากกว่ากลุ่ม/องค์กรประเภทอื่น ๆ รองลงมา คือ กลุ่ม/องค์กรอาชีพ กลุ่มสตรี หากมิได้ดำเนินกิจกรรมด้านอาชีพหรือออมทรัพย์ ก็มักเป็นกลุ่มที่อยู่ระดับอ่อนแอ

2.6 แนวคิดชุมชนนักปฏิบัติ

ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) คือ ชุมชนที่มีการรวมตัวกัน หรือเชื่อมโยงกันอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีลักษณะดังนี้

1. ประสบปัญหาลักษณะเดียวกัน
2. มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากกันและกัน
3. มีเป้าหมายร่วมกัน มีความมุ่งมั่นร่วมกัน ที่จะพัฒนาวิธีการทำงานได้ดีขึ้น
4. วิธีปฏิบัติคล้ายกัน ใช้เครื่องมือ และภาษาเดียวกัน
5. มีความเชื่อ และยึดถือคุณค่าเดียวกัน
6. มีบทบาทในการสร้าง และใช้ความรู้
7. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน อาจจะพบกันด้วยตัวจริง หรือ ผ่านเทคโนโลยี
8. มีช่องทางเพื่อการไหลเวียนของความรู้ ทำให้ความรู้เข้าไปถึงผู้ที่ต้องการใช้ได้ง่าย
9. มีความร่วมมือช่วยเหลือ เพื่อพัฒนาและเรียนรู้จากสมาชิกด้วยกันเอง
10. มีปฏิสัมพันธ์ต่อเนื่อง มีวิธีการเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่สายงานในทางสังคม

ชุมชนนักปฏิบัติ คือ คนกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งทำงานด้วยกันมาระยะหนึ่ง มีเป้าหมายร่วมกัน และต้องการที่จะแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์จากการทำงาน กลุ่มดังกล่าว มักจะไม่ได้เกิดจากการจัดตั้งโดยองค์กร เป็นกลุ่มที่เกิดจากความต้องการทางสังคม และความพยายามที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นกลุ่มที่ไม่มีอำนาจ ไม่มีการกำหนดไว้ในแผนภูมิโครงสร้างองค์กร และอาจจะมีเป้าหมายที่ขัดแย้งกับผู้นำองค์กร ในหนึ่งองค์กร อาจจะมี ชุมชนนักปฏิบัติจำนวนมาก และคน ๆ หนึ่งจะเป็นสมาชิกในหลายชุมชน ชุมชนนักปฏิบัติ มีความสำคัญอย่างไร เครือข่ายความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ เกิดจากความใกล้ชิด ความพอใจ และพื้นฐานที่ใกล้เคียงกัน ลักษณะที่ไม่เป็นทางการ จะเอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ๆ มากกว่าโครงสร้างที่เป็นทางการ คำว่า ปฏิบัติ หรือ practice ใน COP ชี้จุดเน้นที่การเรียนรู้ ซึ่งได้รับจากการทำงานเป็นหลัก เป็นแง่มุมเชิงปฏิบัติ ปัญหาประจำวัน เครื่องมือใหม่ ๆ พัฒนาการ ในเรื่องงาน วิธีการทำงานที่ได้ผลและไม่ได้ผล การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึก สร้างความรู้และความเข้าใจได้มากกว่าการเรียนรู้จากหนังสือ หรือการฝึกอบรมตามปกติ เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งมีสมาชิกจากต่างหน่วยงาน ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดีกว่า การสื่อสารตามโครงสร้างที่เป็นทางการ

แนวคิดชุมชนนักปฏิบัติ เป็นกลไกของการไขว่คว้าหาความรู้เข้าหาตัวมากกว่าการรวบรวมความรู้เพื่อส่งมอบให้ผู้อื่น ชุมชนนักปฏิบัติ เป็นเรื่องของการเรียนรู้ เพื่อเป็นคนทำงานที่เก่งขึ้น มิใช่แค่เรียนรู้ว่า จะทำงานอย่างไร หรือเรียนรู้แต่เรื่องที่เป็นนามธรรม การเป็นสมาชิกของชุมชนนักปฏิบัติ คือ มีส่วนร่วมในชุมชนนั้นอย่างมีความหมาย ชุมชนนักปฏิบัติ ควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายหลักขององค์กร แนวคิดของการปฏิบัติในชุมชนนักปฏิบัติ หรือ P ใน COP หมายถึง การกระทำในบริบทเฉพาะ สิ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติ และเป็นผลจากการเรียนรู้ ได้แก่ สิ่งที่ปรากฏชัดแจ้ง เช่น เครื่องมือ เอกสาร ภาพลักษณ์ สัญลักษณ์ บทบาทที่ชัดเจน เกณฑ์ที่กำหนดไว้ กฎข้อบังคับ สัญญา ส่วนสิ่งที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง เช่น ความสัมพันธ์ กฎเกณฑ์ในใจ ความหยิ่งรู้การรับรู้ ความอ่อนไหว ความเข้าใจ สมมติฐาน มุมมอง ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั่วไป การปฏิบัติมิใช่สิ่งตายตัวที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ขณะเดียวกันก็ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ๆ ด้วยคำสั่งหรือกฎระเบียบ มีคนอื่นในองค์กร ซึ่งมีประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์กับเรา พวกเขาเต็มใจที่จะแบ่งปันประสบการณ์นั้นให้ผู้อื่น และเราเต็มใจที่จะช่วยพวกเขา เราสามารถค้นหาพวกเขาได้พบ แม้จะไม่รู้จักพวกเขา ธรรมชาติของชุมชนนักปฏิบัติ องค์กรประกอบไปด้วยชุมชนนักปฏิบัติจำนวนมากทับซ้อนกันอยู่คู่ขนานไปกับโครงสร้างที่เป็นทางการขององค์กร รอบชีวิตของชุมชนนักปฏิบัติไม่มีความชัดเจนว่า เริ่มต้นเมื่อไร สิ้นสุดเมื่อไร ขึ้นอยู่กับความพร้อมและโอกาส เหมาะสำหรับการเรียนรู้ ประเด็นที่ชุมชนนักปฏิบัติให้ความสนใจ จะเปลี่ยนไปตามความต้องการ และความสนใจของสมาชิก การ

สนับสนุนชุมชนนักปฏิบัติ ปฏิบัติต่อชุมชนนักปฏิบัติเหมือนทรัพย์สินขององค์กร ให้การสนับสนุนทรัพยากร และข้อมูลข่าวสาร คู่มือเป้าหมายให้สอดคล้อง กับองค์กร ส่งเสริมการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ ด้วยการยอมรับผลงานที่เกิดขึ้นจากกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ และดึงชุมชนเข้ามาร่วมกันทำงานให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นอีก มองว่า องค์กรเป็นที่รวมของชุมชน ที่เชื่อมต่อกัน ส่งเสริมให้มีจุดยืนที่เหมาะสม และมีส่วนต่อความสำเร็จขององค์กร ส่งเสริมให้ชุมชนนักปฏิบัติ เรียนรู้จากภายในกลุ่ม และจากกลุ่มอื่นๆ ทั่วภาคขององค์กร มีส่วนในการสนับสนุนชุมชนนักปฏิบัติ ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกรูปแบบ และเชื่อมต่อทั่วทั้งองค์กร มุมมองต่อการเรียนรู้ การเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติ แต่เรามักจะมองไม่เห็นว่าการเรียนรู้ดีขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ได้เกิดจากการดูเอกสารของคนอื่น แต่เกิดจากการทำความเข้าใจในตรรกะ หรือ วิธีคิด ของคนอื่น เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้เราแลกเปลี่ยนความเข้าใจ และความคิดกันได้กว้างขวางขึ้น แต่หัวใจของการแลกเปลี่ยนคือ ความสนใจร่วมกัน ใส่ใจความคิดของกันและกัน และสร้างชุมชน ซึ่งเชื่อใจกัน การหาโอกาสเรียนรู้ ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ ให้มองหาแบบแผน / สาเหตุของการมีส่วนร่วม และ การแยกตัวของสมาชิก เมื่อมีการนำความรู้ไปใช้ในบริบทอื่น หรือมีการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง ให้ติดตามเรียนรู้การปรับเปลี่ยน ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน และการแปลความหมายใหม่ รับรู้การเกิดขึ้นของวิธีปฏิบัติใหม่ ๆ ในที่ไกลหูไกลตา การเรียนรู้ที่ชายขอบของชุมชนนักปฏิบัติก็มีความสำคัญ ได้แก่ การดึงดูด สมาชิกใหม่ การตอบสนองสิ่งกระตุ้นจากภายนอก การมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนอื่น ๆ

แนวคิดปัจจุบัน เปลี่ยนจากการเก็บเกี่ยวความรู้ ไปสู่การเชื่อมต่อระหว่างบุคคล อย่าสร้างห้องสมุดที่เต็มไปด้วยเอกสาร ให้สร้างบัตรรายชื่อบุคคล (card catalog) เพื่อช่วยในการเชื่อมต่อระหว่างบุคคลต่อบุคคล บังคับสู่ความสำเร็จ กลุ่มที่ไม่เป็นทางการเป็นสิ่งที่เกิดโดยธรรมชาติอยู่แล้ว ในองค์กรมีลักษณะของสิ่งมีชีวิต เติบโตขึ้น เมื่อเป็นที่ประสงค์ของสมาชิก การที่จะให้มีคุณค่าต่อองค์กรจะต้องได้รับการเพาะบ่ม ดูแลด้วยความระมัดระวังการสนับสนุนมากเกินไป อาจจะทำให้ไม่เป็นที่สนใจจากสมาชิก การปล่อยปละละเลย ก็อาจจะทำให้แคะแกร็นเหี่ยวเฉา ความท้าทายนี้แตกต่างจากปัจจัยต่างๆ ที่ผู้นำองค์กรเคยประสบความสำเร็จสำหรับชุมชนนักปฏิบัติ ปัญหาสำคัญของชุมชนที่กำลังเติบโต คือ การที่สมาชิก สูญเสียความสนใจ และปล่อยให้ผู้ประสานงานรับผิดชอบไปคนเดียว เมื่อผู้ประสานงานหันไปทำงานอื่น ชุมชนก็ล่มสลาย ปัญหาสำคัญของชุมชนที่ประสบความสำเร็จ คือ การที่สนใจแต่ความสำเร็จของตนเอง ข้อเสนอแนะต่อไปนี้จะช่วยรักษาพลังของชุมชนให้เกิดความต่อเนื่องนำสมาชิกใหม่เข้าร่วม และมุ่งไปที่ประเด็นที่เลียบคม คือ เชิญผู้นำทางความคิด ซึ่งเป็นที่ยอมรับเข้าร่วมตั้งแต่เริ่มแรก เพื่อสร้างพลังให้แก่ชุมชน จัดให้มีเวทีพบปะกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อสร้างความตื่นตัว

ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความรู้สึกร่วม ส่งเสริมการติดต่อระหว่างสมาชิกของชุมชน จัดตั้งกลุ่มแกนที่แข็งแกร่ง ไม่จำเป็นว่า สมาชิกทุกคนจะมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันสนับสนุนกลุ่มแกนด้วยการให้เป็นที่รับรู้ของชุมชน และไม่รบกวนเวลาเพิ่มมากเกินไปเป็นพิเศษ ความท้าทายด้านเทคนิค ทำให้การติดต่อ การให้ข้อมูล และการเข้าถึงชุมชนเป็นเรื่องง่าย เช่น การใช้ Software computer ที่ใช้อย่างง่าย และคุ้นเคย ความท้าทายสำหรับสมาชิก สิ่งที่มีคุณค่ามาก ของชุมชน คือ การร่วมกันแก้ปัญหา แต่การอภิปรายปัญหาอย่างเปิดเผย ในขณะที่ความคิดยังไม่สุกงอมดี หรือคิดดังๆ ในที่ประชุมเป็นสิ่งที่ไม่ใช่ธรรมชาติของเรา ความท้าทายของสมาชิกที่สำคัญ คือ การพูดถึงปัญหาของตนเอง ต่อหน้าผู้คนจำนวนมากที่เราไม่รู้จัก

สร้างเวทีเสวนาในประเด็นที่เลียบคม ให้สมาชิกอาวุโสซึ่งเคยยอมรับเป็นผู้ขอความช่วยเหลือ และหาผู้ที่มีความรู้ไปร่วมอยู่ในเวที ผู้ประสานงานช่วยกระตุ้นให้อธิบายหลักคิดของข้อเสนอ เพื่อให้สมาชิกอภิปรายไปที่สมมติฐานที่ใช้ และเลือกการสร้างความรู้ไว้วางใจในกลุ่มขนาดเล็ก 2-3 คน อาจใช้เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการสร้างชุมชนได้

DOPA KM Team ได้กล่าวไว้ว่า ชุมชนนักปฏิบัติ เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ส่วนใหญ่การรวมตัวกันในลักษณะนี้ มักจะมาจากคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกัน หรือมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน ซึ่งความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน จะเป็นสิ่งที่สำคัญ

ชุมชนนักปฏิบัติ จะมีความแตกต่างจากการที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเป็นทีมปฏิบัติงานปกติทั่วไป ตรงที่ชุมชนนักปฏิบัติ เป็นการรวมตัวกันอย่างสมัครใจ เป็นการเชื่อมโยงสมาชิกเข้าด้วยกันโดยกิจกรรมทางสังคม ไม่ได้มีการมอบหมายสั่งการเป็นการเฉพาะ และจะเลือกทำในหัวข้อ หรือเรื่องที่สนใจร่วมกัน เท่านั้น

ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ จะพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของบุคคลและองค์กรต่อไป และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ ในท่ามกลางบรรยากาศแบบสบาย ๆ ประกอบกับ การใช้เทคนิค ที่เรียกว่า สนทนาสนทนา (Dialogue) ซึ่งเป็นการสนทนาที่เคารพความคิดเห็นของผู้พูด ให้เกียรติกัน ให้โอกาสกัน และไม่พยายามขัดขวางความคิดใคร กับรับฟังผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ (Deep Listening)

สรุปชุมชนแห่งการเรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ เป็นกิจกรรมเริ่มต้นอีกกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการจัดการความรู้ที่มีกิจกรรมหลายประการ ที่จะต้องดำเนินการทั้งในส่วนที่อาจเรียกว่า เป็นมิติ

ของการบังคับ และในส่วนที่เป็นมิติของการส่งเสริม ส่วนที่เป็นมิติการบังคับ คือ การที่จะต้องดำเนินการจัดการความรู้ ในฐานะตัวชี้วัด ที่เป็นพันธะสัญญา

2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา แก้วเทพ (2540 อ้างใน อำภา จันทราภาศ, 2543: 12-13) ได้ให้ข้อเสนอ มิติของความเข้มแข็งของชุมชนในเรื่องความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนไว้ว่า

1. ตัวบุคคล/ทุนมนุษย์ สัญญาบ่งบอกความเข้มแข็งประการหนึ่งขององค์กรชุมชนก็คือ ต้องมีลักษณะ “เราจะโต ๆ” ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ
2. ปริมาณ และคุณภาพของกิจกรรม
3. ปริมาณ และคุณภาพของทุนสิ่งของและสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ
4. ทุนเพื่อน และเครือข่าย คือ นอกจากจะพึ่งตัวเองแล้ว ยังมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของเครือข่าย
5. สถานภาพขององค์กรชุมชน คือ ได้รับการยอมรับจากการประเมินของกลุ่มภายนอกชุมชน

ความเข้มแข็งของชุมชนในแง่มุมมองของความเป็นอิสระในการกำหนดชะตากรรมของตนเองแล้ว อาจจะวัดความเข้มแข็งของชุมชนในลักษณะของการเคลื่อนย้ายตัวเอง หรือเพิ่มขีดความสามารถของตัวเองจากตัวแปรที่ควบคุมไม่ได้ เช่น การกำหนดราคาขาย การอยากให้อูกหลานอยู่ในหมู่บ้าน กรรมสิทธิ์ในที่ดิน และป่าชุมชน ฯลฯ ไปสู่ตัวแปรควบคุมได้มากยิ่งขึ้นทุกทีในทุกระดับ เริ่มตั้งแต่วิถีชีวิตของตนเอง ครอบครัว กลุ่ม หมู่บ้าน เครือข่าย ตลาด และนโยบายรัฐ เป็นต้น

กาญจนา รัตนธรรมเมธี (2538 อ้างใน กัญญารัตน์ อันตระกูล, 2540: 25) ได้ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงสู่อาชีพภาคเกษตรกรรมของสตรีในชนบท พบว่า การปรับเปลี่ยนอาชีพของเกษตรกร เป็นอิทธิพลจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างชุมชนเมืองและชนบท ประกอบกับการได้รับคำชี้แนะและช่วยเหลือจากญาติมิตร จึงเป็นแรงจูงใจให้เปลี่ยนอาชีพ อีกทั้งมีความคาดหวังของคนในครอบครัวเกี่ยวกับรายได้เป็นสิ่งผลักดัน ขณะเดียวกันได้รับข้อมูลข่าวสารก็เป็นอีกเหตุหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนอาชีพ

สุริรัตน์ สุริย์ (2547: (3)-(4)) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในกิจกรรมกลุ่มแม่บ้าน เกษตรกรในตำบลแม่แก้ว อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง สาระสำคัญกล่าวถึง 3 เรื่อง คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลเศรษฐกิจและสังคมของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่า กลุ่ม

อายุเฉลี่ย 42-48 ปี มีรายได้มาจากอาชีพเกษตรกรรม 22,320-24,777 บาท อาชีพส่วนใหญ่ เป็นเกษตรกรกรรมขนาดครัวเรือน 4 คน มีอายุการเป็นสมาชิกกลุ่มระหว่าง 2-8 ปี ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรม มีการให้ข้อมูล และติดต่อหน่วยงานราชการโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อปี

2. รูปแบบการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มพบว่า ทั้ง 2 กลุ่มระบุว่ามีส่วนร่วมแบบเทียม (pseudo participation) กล่าวคือ กลุ่มที่สำเร็จได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และดำเนินงานโดยเป็นเพียงผู้ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ และเป็นเพียงผู้ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากผู้อื่นหรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในกิจกรรมด้านการประเมินผลงาน ส่วนกลุ่มที่ไม่สำเร็จ มีส่วนร่วมในด้านการวางแผน และดำเนินงานตลอดจนการประเมินผล โดยเป็นเพียงผู้รับทราบข่าวสารต่าง ๆ จากผู้อื่นหรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในกิจกรรมของกลุ่ม

3. ปัญหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วม

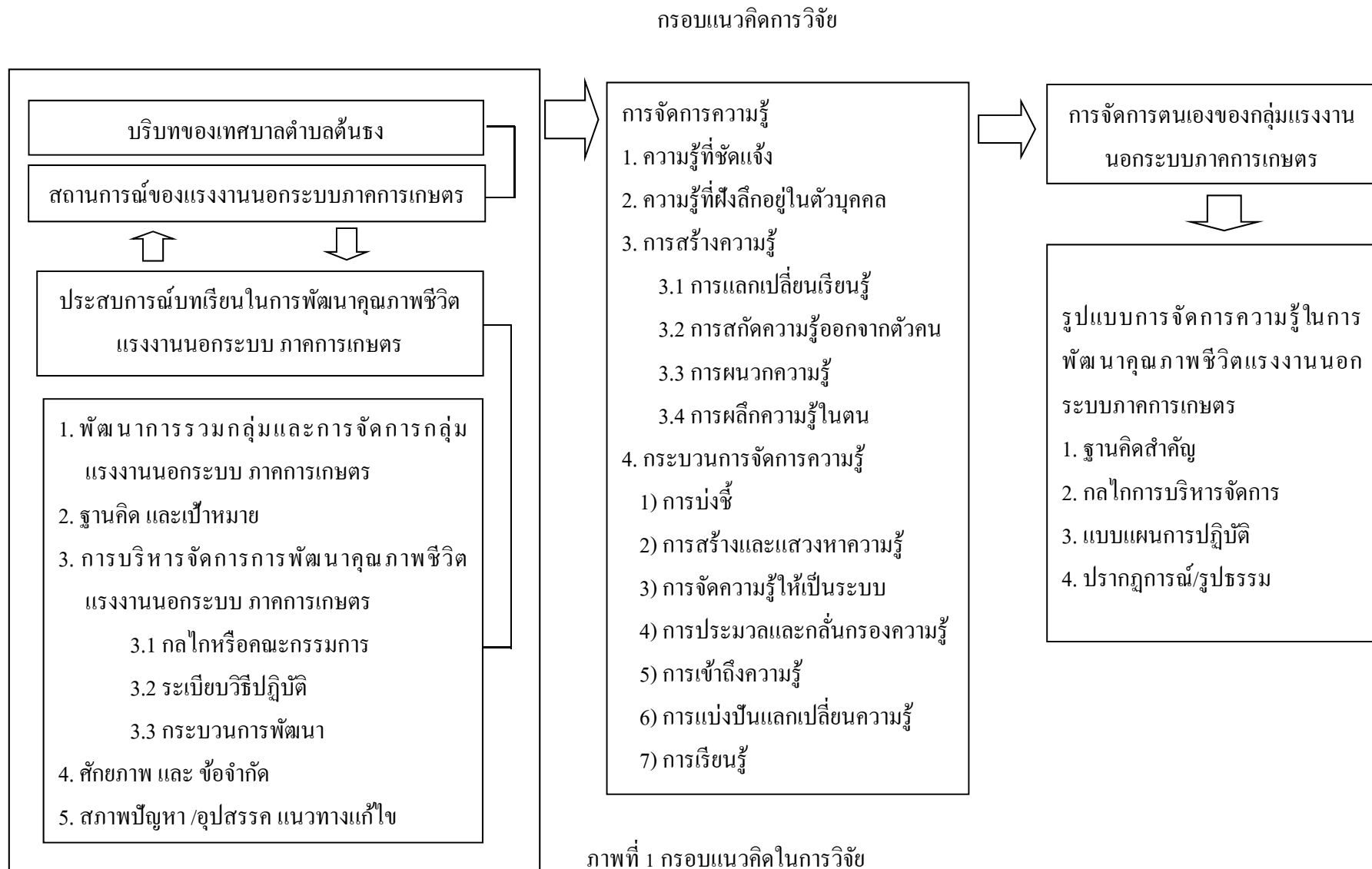
3.1 ด้านการวางแผน ส่วนใหญ่มุ่งผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่ากลุ่ม ทำให้เกิดความขัดแย้งในการสร้างผลิตภัณฑ์ และช่องทางการตลาด

3.2 ด้านการดำเนินงาน ขาดการเสียสละด้านเวลา อุปกรณ์เครื่องมือไม่ทันสมัย ดำเนินงานล่าช้า ส่งงานไม่ทัน หน่วยงานที่รับผิดชอบให้การส่งเสริมสนับสนุนไม่ดีพอ

3.3 ด้านการประเมินผลงาน ขาดการติดตามความเคลื่อนไหวของกลุ่ม ขาดความโปร่งใสในการจัดทำบัญชีรับ-จ่าย ไม่มีการตรวจสอบ และพิจารณาให้กู้เงิน มักให้กู้แต่สมาชิกกับกลุ่ม หรือพรรคพวกของตนมากกว่า

สรุปว่า แนวคิดการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การจัดการตนเองประกอบด้วยหลักสำคัญ 3 ประการที่จะต้องนำมาเรียงร้อยให้เป็นกระบวนการ แม้ว่าจะมีความหลากหลายและแตกต่างกันบ้าง การจัดการนั้นเริ่มจากปัจเจกคนใดคนหนึ่งเริ่มลงมือแล้วแบ่งปันความคิด ความเชื่อกับคนอื่น ๆ ผ่านปฏิสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน เกื้อกูลกัน สามารถก่อให้เกิดเป็นเครือข่าย และมีระบบวิธีวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล แล้วถ่ายทอดออกมาเป็นรูปแบบการกระทำของกลุ่มหรือองค์กรที่ชัดเจน ได้แก่ ความเป็นตัวตน ข้อมูล และความสัมพันธ์ ซึ่งจะทำให้องค์กร หรือกลุ่มเข้มแข็ง มีเสถียรภาพ ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาหรือยกระดับขีดความสามารถผ่านกระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริง ก็จะทำให้ความรู้สึกรู้สึกดี ค่านิยม เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวตน เพราะมีการจัดระบบข้อมูลกับตัวตนเดิม ผ่านกระบวนการเรียนรู้ จนเกิดความคิด ความเข้าใจ ความเชื่อ การยอมรับ และนำมาปฏิบัติจนเกิดความเชื่อมั่น และมีความมั่นใจว่าตนเองก็มีคุณค่าที่เป็นฟันเฟืองหนึ่งที่สำคัญขององค์กร นอกจากนั้นแล้ว การจัดการตนเองยังมีองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่สำคัญอีกหลายประการ คือ การมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน ใช้ข้อมูลหรือ

ประสบการณ์มาพัฒนาปรับใช้กับสถานการณ์ปัจจุบัน มีความเป็นเจ้าของ การรู้จักตนเองหรือฟังตนเอง ก่อน มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีหลักการทำงานร่วมกันที่ใช้หลักการยึดหยุ่น การแบ่งปัน ทำงานด้วยกันอย่างมีความสุขที่มีความเชื่อถือไว้วางใจกัน อยู่ด้วยกันด้วยความเอื้ออาทร และร่วมรับผลประโยชน์ที่ได้อย่างเป็นธรรม ตลอดจนการมีวิถีคิดที่เป็นอิสระ สร้างสรรค์ ไม่ถูกครอบงำ มีการนำเอาภูมิปัญญามาใช้เพื่อพัฒนางานให้เกิดคุณค่า และมูลค่าไปพร้อม ๆ กัน



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

ในการดำเนินโครงการวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย หนึ่ง ทบทวน ติดตามสถานการณ์ และรวบรวมบริบทของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรของเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน สอง ศึกษากระบวนการและการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน และ สาม พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถานที่ในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสัมภาษณ์ โดยการใช้คำถามในการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เป็นคำถามที่กระตุ้นให้เป้าหมายเกิดความคิด ประเด็นคำถามที่ได้กำหนดไว้แนวกว้างๆ ไว้ล่วงหน้าผู้วิจัยสามารถตัดทอนเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนประเด็นคำถามใหม่ได้ตามสถานการณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกโดยทำการสัมภาษณ์ ผ่านการจัดสนทนากลุ่มย่อยเป็นรายกลุ่มเพื่อนเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมกันนี้การกำหนดแบบสัมภาษณ์จะมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มผู้นำแรงงาน ตัวแทนเกษตรกร และคิงกลุ่มผู้นำท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม พร้อมทั้งทบทวนเกณฑ์บ่งชี้
2. วิธีการสังเกต โดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) คือ ในขณะที่สัมภาษณ์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมกับคนในชุมชน และผู้ให้ข้อมูลต่าง ๆ ร่วมไปด้วยและวิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม โดยการสังเกตที่ไม่มีให้ผู้อยู่ถูกวิจัยรู้ว่า กำลังถูกสังเกตพฤติกรรม และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งวิธีการนี้ต้องใช้ความรอบคอบเพื่อมิให้เกิดความระแวง โดยสังเกตผ่านปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นผ่านขั้นตอนกิจกรรมและหลังการทำกิจกรรมการวิจัย
3. บันทึกภาคสนามและบันทึกประจำวัน การเก็บข้อมูลแต่ละวัน ผู้วิจัยใช้วิธีจดบันทึก

ย่อ ในสมุดแล้วนำมาวิเคราะห์ โดยการแยกประเด็นเป็นหมวดหมู่ที่กำหนดไว้ในกรอบความคิดในการวิจัย เพื่อให้สามารถทบทวนเหตุการณ์นำมาใช้ในการเขียนรายงาน พร้อมกันนี้จะอาศัยการสร้างทีมวิจัยในพื้นที่โดยคัดเลือกผ่านการจัดกิจกรรมกลุ่มต่างๆ กลุ่มละ 5 คน อันประกอบด้วยตัวแทนผู้นำแรงงาน 1 ท่าน ผู้แทนเกษตรกร 1 ท่าน และ ผู้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 ท่าน

4. การจัดเวที เป็นการสร้างเวทีคิด โดยผู้วิจัยเป็นตัวกระตุ้น และเป็นผู้ตั้งคำถามให้เกิดความคิดในกลุ่มงานวิจัย และให้ทีมวิจัยในชุมชนมีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะตามความต้องการของชุมชน ซึ่งเป็นการร่วมคิดออกแบบ ร่วมวางแผน และร่วมกันปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยทำการจดบันทึก

5. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล กล้องถ่ายรูป และเทปบันทึกเสียง เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล รวมทั้งช่วยให้ได้ข้อมูลและหลักฐานครบสมบูรณ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกจากพื้นที่ตำบลต้นธง ซึ่งเป็นผู้แทนกลุ่มเกษตรกร ทั้ง 3 กลุ่ม ๆ ละ 5 คนเข้ามาเป็นทีมวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนจากกลุ่มเกษตรกรผู้ทำนา กลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกลำไย และกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกผัก ส่วนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จะประกอบด้วย

1. กลุ่มเกษตรกรผู้ทำนา จำนวน 50 คน
2. กลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกลำไย จำนวน 50 คน
3. กลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกผัก จำนวน 20 คน

ซึ่งในการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายได้อาศัยการประชุมร่วมกับผู้นำชุมชน เพื่อกำหนดให้แต่ละกลุ่มร่วมจัดการข้อมูลในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้แนวทางการศึกษาเชิงคุณภาพและใช้วิธีปฏิบัติการวิจัยแบบมีส่วนร่วมผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่เป้าหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ บริบททางกายภาพ รูปแบบการบริหารวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในระดับพื้นที่ โดยมีการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสัมภาษณ์

แบบไม่เป็นทางการ การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม การจัดสนทนากลุ่มกับทีมวิจัยแต่ละพื้นที่ การจัดเวทีชุมชน ในขั้นตอนการขอเก็บข้อมูล ผู้วิจัยมีการจดบันทึก และเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยเอง และผู้ช่วยวิจัยที่อยู่ในพื้นที่

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กับเรื่องที่ทำการศึกษา เก็บรวบรวมจากรายงาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าห้องสมุด และจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การตรวจสอบข้อมูล

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพและการปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม การตรวจสอบเครื่องมือให้เกิดความแม่นยำ และน่าเชื่อถือผู้วิจัยให้ที่ปรึกษาโครงการ และแกนนำชุมชน และทีมวิจัยร่วมเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือชุดความรู้ที่ถูกต้องเป็นรูปธรรม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้อาจจัดหมวดหมู่ตามประเด็นหลักที่วางไว้แล้วจึงทำการวิเคราะห์เพื่อนำไปเขียนรายงาน และ นำข้อมูลที่จัดทำรายงานไปออกแบบการจัดประชุมทบทวนข้อมูลร่วมกับทางชุมชนเพื่อการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่ได้ร่วมกับทางชุมชน คือการจัดเวทีคืนข้อมูลให้กับชุมชนเป็นผู้ตรวจสอบ ทั้งจัดสนทนากลุ่มย่อยกับกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 3 กลุ่ม และจัดเวทีนำเสนอผลการวิจัยร่วมกับทุกภาคส่วนในตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์ วิธีการสังเกต แบบบันทึกภาคสนาม การจัดเวที มาแยกแยะ จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์เชื่อมโยงถึงความสัมพันธ์ของข้อมูลตามกรอบแนวคิดที่ตั้งไว้ในประเด็นเนื้อหาต่าง ๆ

ส่วนวิธีการดำเนินการวิจัยจะเน้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยให้กลุ่มแรงงานนอกระบบ ภาคการเกษตร เข้ามามีบทบาทเป็นนักวิจัยร่วมในโครงการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแทนจากกลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้ทำนา กลุ่มผู้ทำสวนลำไย กลุ่มผู้ปลูกผัก กลุ่มละ 5 คน และตัวแทนจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 2 คน กับผู้วิจัยอีก 3 คน รวม 20 คน พื้นที่เทศบาลตำบลคันธง โดยมี

การกำหนดแผนและวิธีการดังสรุปในตาราง

กิจกรรม	วิธีการ	ระยะเวลา	ผลที่เกิดขึ้นจริง
วัตถุประสงค์ที่ 1 ทบทวน ติดตามสถานการณ์ และรวบรวมบริบทของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรของเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน			
1. ประชุมสร้างความเข้าใจกับกลุ่มแรงงานนอกระบบฯ	จัดประชุมสร้างความเข้าใจ โดยชี้แจงเป้าหมาย วัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมจัดตั้งทีมวิจัยจากกลุ่มแรงงานนอกระบบฯ	เดือนที่ 1	1.กลุ่มแรงงานนอกระบบฯ เข้าใจเป้าหมายของการวิจัย 2.ได้ทีมวิจัยจากกลุ่มแรงงานนอกระบบฯ จำนวน 15 คน
2. ศึกษาข้อมูลสถานการณ์แรงงานนอกระบบในพื้นที่และบริบทของเทศบาลตำบลต้นธง	1.ประสานงานทีมวิจัยแรงงานนอกระบบฯจำนวน 15 คน พร้อมตัวแทนหน่วยงานพื้นที่ประชุมจัดทำแผนการศึกษาจำนวน 3 ครั้ง พร้อมดำเนินการตามแผน 2.จัดสนทนากลุ่มย่อยกับทีมวิจัยฯ เดือนละ 1 ครั้ง 3 เดือน	เดือนที่ 2-4	1.ได้บริบททั่วไปของเทศบาลตำบลต้นธง 2.ได้สถานการณ์บทเรียนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในพื้นที่เทศบาลตำบลต้นธง 3.ได้แนวทางในการดำเนินงานต่อ
วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษากระบวนการและปัจจัยการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน			
1. จัดสนทนากลุ่มย่อยกลุ่มแรงงานนอกระบบ 3 กลุ่ม	ประสานงานทีมวิจัยแรงงานฯเข้าร่วมประชุมวางแผนการสนทนากลุ่มย่อยพร้อมกำหนดขอบเขตข้อมูลในการศึกษาปัจจัยในการจัดการความรู้ฯ กลุ่มละ 2 ครั้ง	เดือนที่ 5-7	ทราบถึงกระบวนการและปัจจัยการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
2. สนับสนุนกิจกรรมการจัดการความรู้ให้กลุ่ม	1.จัดเวทีประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่มแรงงานนอกระบบฯ		ได้รูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มแรงงานนอกระบบฯ

กิจกรรม	วิธีการ	ระยะเวลา	ผลที่เกิดขึ้นจริง
แรงงานนอกระบบ	ระบบภาคการเกษตรทั้ง 3 กลุ่ม วางแผนและจัดทำแผนงานพัฒนากลุ่มด้วยกระบวนการจัดการความรู้ 2.ทีมวิจัยแรงงานนอกระบบฯจัดทำแผนติดตามสนับสนุนในแต่ละกลุ่ม จำนวน 3 ครั้ง	เดือนที่ 7-9	ในแต่ละกลุ่ม พร้อมแนวทางการพัฒนาเป็นเครือข่ายการจัดการตนเองในระดับตำบล
3. ประชุมสรุปบทเรียนการทำงาน	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ โดยให้แต่ละกลุ่มนำเสนอบทเรียนการทำงาน การจัดการความรู้ พร้อมกำหนดแนวทางการพัฒนาเครือข่ายการจัดการตนเองในระดับตำบล	เดือนที่ 10	กลุ่มแรงงานนอกระบบได้บทเรียนพร้อมองค์ความรู้และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบนฐานการจัดการตนเอง และการขยายและรวมตัวเป็นเครือข่ายในระดับตำบล
วัตถุประสงค์ที่ 3 ศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน			
1. จัดประชุมทบทวนบทเรียนการทำงานของแต่ละกลุ่ม	ประสานงานกลุ่มแรงงานนอกระบบทั้ง 3 กลุ่มเข้าร่วมประชุมพร้อมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำเสนอบทเรียนการทำงานในระดับตำบล พร้อมออกแบบกลไกการจัดการตนเองบนฐานความรู้ของแต่ละกลุ่ม	เดือนที่ 10	ได้แผนงานการจัดการตนเองและการทำงานร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ พร้อมองค์ความรู้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร
2. ศึกษาฐานพื้นที่ต้นแบบ	ประสานงานทีมวิจัย และ	เดือนที่ 11	ได้ความรู้จากการศึกษาฐานมา

กิจกรรม	วิธีการ	ระยะเวลา	ผลที่เกิดขึ้นจริง
	ตัวแทนกลุ่มฯเข้าร่วมประชุม พร้อมคัดเลือกตัวแทนกลุ่ม ละ 10 ไปศึกษาดูงาน พร้อม กำหนดวัตถุประสงค์ การศึกษาดูงาน และจัดเวที สรุปบทเรียนการศึกษาดูงาน		ปรับใช้ในการออกแบบการ พัฒนารูปแบบการจัดการ ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตแรงงานนอกระบบภาค การเกษตร
3. ประชุมพัฒนารูปแบบการ จัดการความรู้ฯแรงงาน นอกระบบภาคการเกษตร	ประสานงานหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องในพื้นที่เข้าร่วม เรียนรู้และกำหนดแนว ทางการทำงานร่วมกัน	เดือนที่ 11- 12	ได้รู้รูปแบบการจัดการความรู้ใน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ กลุ่มแรงงานนอกระบบภาค การเกษตร เทศบาลตำบลต้น ธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
4. จัดทำรายงานวิจัย	ทีมวิจัยโครงการร่วมกัน จัดทำรายงาน	เดือนที่ 12	นำเสนอรายงานต่อ ผู้สนับสนุน

บทที่ 4

ผลดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและใช้เครื่องมือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ที่สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของพื้นที่เป้าหมายการวิจัยพร้อมทั้งการใช้ประโยชน์ระหว่างจากผลการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ประกอบด้วย หนึ่ง ทบทวน ติดตามสถานการณ์ และรวบรวมบริบทของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรของเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน สอง ศึกษากระบวนการและการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน และ สาม พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ในการดำเนินงานการวิจัยจะเน้นการมีส่วนร่วม ของกลุ่มเป้าหมายการวิจัย กล่าวคือ จะมีแกนนำกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่เทศบาลตำบลต้นธงเข้ามาออกแบบและกำหนดกิจกรรมการวิจัยทั้งการวิเคราะห์ และการจัดการข้อมูลเพื่อนำไปสู่การตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งผลการวิจัยที่เกิดขึ้นประกอบด้วยกัน 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บริบทโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ในส่วนนี้จะเป็นการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ และทุติยภูมิ หรือข้อมูลพื้นฐานที่มีอยู่แล้วมาเรียบเรียงเพื่อให้เห็นถึงมิติด้านต่างๆทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ 2 บริบทและสถานการณ์ทั่วไปของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรของเทศบาลตำบลต้นธง เพื่อให้เห็นถึงพัฒนาการ และการก่อตัวของกลุ่มแรงงาน องค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์ปัจจุบันของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาค

ส่วนที่ 3 รูปแบบการจัดการความรู้ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ในส่วนนี้จะให้ความสำคัญต่อการทบทวนกระบวนการทำงานภายใต้หลักการของการจัดการความรู้ที่เข้าไปสนับสนุนกระบวนการทำงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 บริบทโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน⁽¹⁾

1. ประวัติเทศบาลตำบลต้นธง เทศบาลตำบลต้นธงได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2552 เป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมถึงคุณภาพชีวิต โดยได้เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ เพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในพื้นที่ ปัจจุบัน ตำบลต้นธงมีประชากร จำนวน 11,986 คน เป็นชาย 5,544 คน หญิง 6,442 คน โดยมีความหนาแน่นเฉลี่ย 526 คน/ตารางกิโลเมตร

2. การประกอบอาชีพ ราษฎรส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพด้านการเกษตร เช่น ทำนา ทำสวนลำไย ปลูกผักสวนครัว รองลงมาได้แก่งานในนิคมอุตสาหกรรมฯ รับจ้างทั่วไป ค้าขาย รับราชการ ฯลฯ

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรของเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวนครัวเรือน (ครัวเรือน)
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	
1	บ้านสันต้นธง	618	726	1,344	681
2	บ้านสันต้นธง	464	457	921	346
3	บ้านบ่อแฮ้ว	439	521	960	420
4	บ้านศรีฮ้อย	931	1,027	1,958	842
5	บ้านพันตาเก็น	622	704	1,326	455
6	บ้านสันมะนะ	335	408	743	267
7	บ้านจักรคำกิบข	580	625	1,205	437
8	บ้านใหม่สันมะนะ	373	429	802	291
9	บ้านปากล้อง	257	520	777	209
10	บ้านริมกวง	415	454	869	309
11	บ้านสันมหาพน	510	571	1,081	582
รวม		5,544	6,442	11,986	4,839

⁽¹⁾ เอกสารสำเนา แผนแม่บทชุมชนเทศบาลตำบลต้นธง ปี 2558

3. การท่องเที่ยว มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ได้แก่

- วัดรมณียาราม (วัดคู่ละมั่ง) มีอายุถึง 1,305 ปี
- วิถีชีวิตวัฒนธรรมชาวนา ชนบท
- การท่องเที่ยวเชิงชีวิต ในการจัดทำโครงการผักพื้นบ้าน อาหารพื้นเมือง และประเพณีพื้นบ้านในงานเทศกาลต่าง ๆ ฯลฯ

4. ลักษณะภูมิประเทศ พื้นที่ทางกายภาพเป็นพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำ มีแม่น้ำกวงและแม่น้ำปิงไหลผ่าน บางส่วนอยู่ใกล้แม่น้ำ ทำให้เกิดน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก มีพื้นที่ทางการเกษตร จำนวน 7,259 ไร่ โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลริมปิง,เหมืองง่า,เทศบาลเมืองลำพูน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลปากบ่อง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลเวียงยอง,ตำบลบ้านแป้น อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลแม่ก้ำ อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

5. สภาพสังคม ประชากร ตำบลต้นธง ปัจจุบันมีประชากร จำนวน 11,986 คน เป็นชาย 5,544 คน หญิง 6,442 คน โดยมีความหนาแน่นเฉลี่ย 526 คน / ตารางกิโลเมตร

การศึกษา ตำบลต้นธง มีการจัดระบบการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน มีสถานศึกษาในระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ศูนย์พัฒนาอาชีพอาชีพสตรี และอุดมศึกษา ซึ่งสามารถจำแนกได้

สถาบันและองค์การทางศาสนา ราษฎรส่วนใหญ่ของตำบลต้นธง นับถือศาสนาพุทธ มีวัดทั้งหมด 9 วัด และอาราม 1 แห่ง ได้แก่

การสาธารณสุข ประกอบด้วย ตำบลต้นธง มีสถานอนามัยประจำตำบล 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้นธง ตั้งอยู่ในหมู่ที่ 3 และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านสันมะนะ ตั้งอยู่ในหมู่ที่ 6 ตำบลต้นธงมีสถานพยาบาลของรัฐ 1 แห่ง คือ โรงพยาบาลลำพูน ตั้งอยู่ในหมู่ที่ 11 และ สถานพยาบาลเอกชน 2 แห่ง คือ แพทย์ทางเลือก ตั้งอยู่ในหมู่ที่ 4 คลินิกมาลีการผดุงครรภ์ ตั้งอยู่ในหมู่ที่ 6

การบริการพื้นฐาน มี โครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม ประกอบด้วย ถนนภายในตำบลต้นธง ประกอบไปด้วย ถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต ถนนลูกรัง ถนนดิน สะพาน การไฟฟ้า ในตำบลต้นธง หมู่บ้านที่ใช้ไฟฟ้า จำนวน 11 หมู่บ้าน

6. ทรัพยากรธรรมชาติ มี แหล่งน้ำธรรมชาติ ที่สำคัญของตำบลต้นธง คือ แม่น้ำปิง ไหลผ่านหมู่บ้านตำบลต้นธง หมู่ที่ 6,9 เป็นแม่น้ำที่ใช้ในการทำการเกษตร อุปโภค – บริโภค ของราษฎรในหมู่บ้านที่มีแม่น้ำไหลผ่าน และ น้ำกวัง ไหลผ่านหมู่บ้านตำบลต้นธง หมู่ที่ 2,3,4,5,9,10 เป็นแม่น้ำที่ใช้ในการทำการเกษตร อุปโภค – บริโภค ของราษฎรในหมู่บ้านที่มีแม่น้ำไหลผ่าน ส่วน แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ที่สำคัญสำหรับเกษตรกรในตำบลต้นธง คือ ลำเหมืองฝายพญาอุต และ ลำเหมืองไม้แดง

7. วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ตำบลต้นธงมีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมาแต่โบราณ มีภาษาพูดเป็นของตนเอง เรียกว่า คำเมือง และ คำยอง มีการสืบทอดวัฒนธรรมจากผู้แก่ผู้เฒ่า จนมาถึงลูกหลาน ในปัจจุบันได้มีการสืบทอดต่อ ๆ กันมา โดยมีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

ประเพณีตานข้าวใหม่ ซึ่งทำกันในช่วงเริ่มต้นวันขึ้นปีใหม่ ซึ่งประเพณีนี้จะทำกันภายหลังการเก็บเกี่ยวข้าว ถือเป็นการบูชาพระแม่โพสพ และเพื่อเป็นสิริมงคลแก่ชาวนา

ประเพณีปีใหม่เมือง จัดขึ้นในช่วงเดือนเมษายน แต่ละหมู่บ้านจะจัดให้มีการรดน้ำคำหัวผู้เฒ่าผู้แก่ สรงน้ำพระ และจัดให้มีการละเล่นต่าง ๆ นอกจากนี้แต่ละหมู่บ้านจะจัดให้มีประเพณี รดน้ำคำหัวเจ้าอาวาส หรือสรงน้ำรูปเหมือนของอดีตเจ้าอาวาสซึ่งในงานจะมีหรรสพต่างๆ โดยชาวบ้านของหมู่บ้านนั้น ๆ จะจัดเตรียมของนำไปถวาย การขนทรายเข้าวัด ก่อกองทรายและฟังเทศน์ฟังธรรม

ประเพณีแห่เทียนพรรษา จะจัดขึ้นในวันเข้าพรรษา ซึ่งทางเทศบาลตำบลต้นธง มอบเทียนพรรษาให้กับสมาชิกเทศบาลตำบลต้นธงแต่ละหมู่บ้าน เพื่อนำไปถวายวัดทุกวัดในเขตรับผิดชอบ เพื่อดำรงไว้ซึ่งประเพณีที่สืบทอดกันมาแต่ช้านาน

ประเพณีลอยกระทง จัดขึ้นในเดือนยี่เป็ง โดยแต่ละหมู่บ้านจัดให้มีการประกวดเจดีย์ทราย หนูน้อยนพมาศ ประกวดกระทง ประกวดดอกไม้ไฟ ประกวดซุ่มหน้าบ้าน ที่แสดงถึงการอนุรักษ์ประเพณีลอยกระทง นอกจากนี้ยังมีการขนทรายเข้าวัด ซึ่งทรายที่ขนนั้นนำมาจากแม่น้ำกวังและแม่น้ำปิง และฟังเทศน์ เพื่อเป็นการจรรโลงใจของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านอีกด้วย

ประเพณีสรงน้ำพระธาตุคู่ละมั่ง จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี ณ บ้านศรีข้อย หมู่ที่ 4 ตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เป็นการอนุรักษ์ประเพณีที่สืบทอดกันมาแต่โบราณภายในงานจะมีการ สรงน้ำพระธาตุคู่ละมั่ง และมีการทำบุญต่าง ๆ มากมายเพื่อช่วยกันทำนุบำรุงพุทธศาสนาให้คงอยู่ต่อไป

ประเพณีสงฆ์พระและภิกษุต่าง ๆ ในตำบลต้นธง ซึ่งแต่ละหมู่บ้านจะจัดทำขึ้นทุกปี ช่วงเดือนพฤษภาคม เพื่อเป็นการอนุรักษ์ประเพณีและปลูกฝังจิตสำนึกคนในตำบลให้ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนายิ่งขึ้น

8.เศรษฐกิจของตำบลต้นธง ในการประกอบอาชีพ ราษฎรในตำบลต้นธง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ รับจ้างทั่วไป รองลงมาทำงานนิกมอุตสาหกรรม ด้านการเกษตร เช่น ทำนา ทำสวน ลำไย ปลูกผักสวนครัว รับราชการ ค้าขายและอื่นๆ

ตารางที่ 2 ข้อมูลการประกอบอาชีพของราษฎรตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

อาชีพ	รวม	หมายเหตุ
รับจ้างทั่วไป	4,012	
เกษตรกรรม	713	
ค้าขาย	629	
รับราชการ	746	
นิกมอุตสาหกรรม	1,282	
อื่นๆ	446	ว่างงาน, ลูกหลานส่งให้
รวม	7,828	

ที่มา : จากการสำรวจข้อมูล จปฐ. ปี พ.ศ. 2554

การเกษตรกรรม ตำบลต้นธง มีพื้นที่สำหรับการเกษตรประมาณ ร้อยละ 67.86 ของพื้นที่ทั้งตำบล พื้นที่เกษตรกรรมส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ ทำนา ทำสวน การปลูกลำไย ปลูกฝรั่งและปลูกพืชผักสวนครัว นอกจากจะใช้พื้นที่ทำการเกษตรแล้ว ยังได้มีการใช้พื้นที่สำหรับเลี้ยงสัตว์ซึ่งได้แก่ วัว หมู ไก่ เป็ด

ข้อมูลด้านการเกษตร จำนวนครัวเรือนที่ทำการเกษตร 1,511 ครัวเรือนพื้นที่ทำการเกษตร 9,915 ไร่

- ทำนา	495	ครัวเรือน
- ปลูกพืชยืนต้น	362	ครัวเรือน
- ปลูกผักและสมุนไพร	11	ครัวเรือน

การเลี้ยงสัตว์

- วัว	27	ครัวเรือน
-------	----	-----------

- หมู 22 ครั้วเรือน
- เป็ด,ไก่ 63 ครั้วเรือน

ตารางที่ 3 รายได้ ตารางจำแนกรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี เรียงลำดับจากมากไปน้อย พ.ศ. 2554

ตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ลำดับที่	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	รายได้เฉลี่ยต่อ คนต่อปี(บาท)
1	1	สันต้นธง	82,111.40
2	3	บ่อแฮ้ว	76,599.35
3	11	สันมหาพน	68,228.45
4	4	ศรีชัย	59,300.76
5	2	สันต้นธง	58,232.66
6	6	สันมะนะ	57,738.74
7	9	ปากล่อง	56,921.77
8	10	ริมกวง	53,976.56
9	5	พันตาเก็น	47,963.60
10	7	จักรคำกิมข	42,587.29
11	8	บ้านใหม่สันมะนะ	40,468.64
เฉลี่ยรายได้ต่อคนต่อปีของคนในพื้นที่			59,803.61

ที่มา : จากการสำรวจข้อมูล จปฐ. ปี พ.ศ. 2554

ส่วนที่ 2 บริบทและสถานการณ์ทั่วไปของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร
ของเทศบาลตำบลต้นธง

2.1 บริบทคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ/แรงงานชุมชนในมิติของเทศบาลตำบลต้นธง ทั้งเมื่อก่อนและปัจจุบัน หากมีใครพูดคำว่า “แรงงานนอกระบบ” หลายคนจะนึกถึงแรงงานข้ามชาติ ที่มาทำงานและอาศัยอยู่กับนายจ้างตามปั้มน้ำมัน ในสวน ในไร่ หรือในตลาดสด เพราะติดคำว่า นอกระบบ คนเหล่านี้จึงไม่มีใครสนใจและอยากรู้จักว่าเป็นใคร และไม่มีคามจำเป็นใดใดที่จะต้องไปพัฒนาคุณภาพชีวิต เพราะไม่ใช่พลเมืองของประเทศ หรือของบ้านเมืองเรา แต่เมื่อการอธิบายความหมาย นิยามของคำว่า แรงงานนอกระบบ คือ ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาการ

จ้างงานที่เป็นทางการ หรือไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง ไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แน่นอน หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือเป็นผู้ที่ทำงานชั่วคราว พออธิบายอย่างนี้ ใคร คือแรงงานนอกระบบ

ในส่วนของการโต้เถียง พบว่า ภายหลังเมื่อได้มารวมตัวกันของเครือข่ายกลุ่มอาชีพ ได้มีการเปลี่ยนแปลงคำว่า แรงงานนอกระบบ เป็น แรงงานในชุมชน เพราะว่า ได้เข้าใจความหมายของคำว่า แรงงานนอกระบบอย่างแท้จริง ภายใต้อรรถาธิบายที่เข้าใจ ได้พัฒนามาสู่ แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร หมายถึง ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นทางการ หรือไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง ไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แน่นอน หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือเป็นผู้ที่ทำงานชั่วคราวที่อยู่บนกระบวนการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร นั้น ก็คือ แรงงาน(คนไทย)ที่อยู่ในพื้นที่ หมู่บ้าน ชุมชน ของแต่ ่อปท. แต่หากจะพูดคำว่า แรงงานนอกระบบ กับชาวบ้าน ก็เกรงว่า จะไม่ได้รับการยอมรับจากคนที่ จะเข้ามารับประโยชน์ เมื่อใช้คำว่า แรงงานในชุมชนซึ่งมีนัยเดียวกับแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร คำนี้ มีความหมายอธิบายในตัวเองแล้ว ดังนั้น มติของคณะทำงานเครือข่ายกลุ่มอาชีพในตำบลต้นธงในครั้งแรก (มกราคม 2553)ซึ่งเป็นการสนับสนุนทั้งด้านความรู้และงบประมาณ ภายใต้งานโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบจังหวัดลำพูน จึงระบุชื่อว่าแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา ปัญหาของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เป็นผลให้เกิดการรับรู้ของเทศบาลตำบลต้นธงและนำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพใน ทุก ๆด้าน ในมิติของแรงงานนอกระบบ

เมื่อมีการทบทวนข้อมูลปัญหาของแรงงานนอกระบบในหลายด้าน จากการรับรู้ถ่ายทอดโดยแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน และหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ กลุ่มงานโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม สำนักงานป้องกันและควบคุมโรค ที่10 เครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน ที่เทศบาลตำบลต้นธงเป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย หรือกลไกหนึ่งของเครือข่าย ทำให้เข้าใจและยอมรับว่า แรงงานนอกระบบ มักเผชิญกับปัญหา โดยสรุปดังนี้

(1) ไม่เป็นที่รับรู้โดยทั่วไปในสังคมไทย เนื่องจากขาดระบบข้อมูลของแรงงานนอกระบบ ทำให้แรงงานเหล่านี้เข้าข่าย “ไม่มีตัวตน” โดยอาจมีความเข้าใจที่ผิดคิดว่า แรงงานนอกระบบคือแรงงานข้ามชาติ แท้จริงคือกลุ่มคนภาคการเกษตรที่ใช้แรงงานและควรได้รับสิทธิตามกฎหมาย

(2) ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากกฎหมายสำคัญๆ ด้านแรงงานคือ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 พ.ร.บ.ความปลอดภัยในสถานประกอบการ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ และ

กฎหมายฉบับอื่นๆ ที่มีอยู่ล้วนแต่ครอบคลุมเฉพาะแรงงานในระบบ ดังนั้น แรงงานนอกระบบจึงไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายเหล่านี้ แม้ในปี 2547 กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานรับไปทำที่บ้าน และมีนโยบายการขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ โดยการขยายการบังคับใช้มาตรา 40 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 จน ณ ปัจจุบัน ข้อเสนอและการผลักดันดังกล่าวมีความก้าวหน้าเพียงการขยายสิทธิประโยชน์จาก 3 กรณี ได้แก่ ตาย อุพพลภาพ และคลอดบุตร ขยายเป็น 5 กรณี โดยเพิ่มสิทธิประโยชน์ กรณีเจ็บป่วย ได้รับเงินทดแทน กรณีเจ็บป่วย กรณีชราภาพ ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ จ่ายครั้งเดียว

(3) ค่าตอบแทนไม่เป็นธรรมและรายได้ไม่แน่นอนหมายถึงราคาผลผลิตตกต่ำ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำ และมีรายได้ไม่แน่นอน ทั้งที่ในความเป็นจริง คุณค่าหรือฝีมือของแรงงานนอกระบบก็ไม่ด้อยไปกว่าแรงงานในระบบ นอกจากนั้นต้นทุนของการจ้างแรงงานเหล่านี้ยังมีต้นทุนที่น้อยกว่าแรงงานในระบบด้วยซ้ำ

(4) งานไม่ต่อเนื่อง ไม่สม่ำเสมอ ขึ้นอยู่กับภาวะการขาย การตลาดของสินค้า หรือสถานการณ์ของสังคม ทำให้ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่สามารถวางแผนการผลิตและแผนการทำงานได้

(5) เข้าไม่ถึงทรัพยากรและการสนับสนุนจากรัฐอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าในปัจจุบัน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จะมีการจัดสวัสดิการในรูปแบบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลที่แหล่งทุนมาจากการสมทบของ ๓ ฝ่าย คือ จากชุมชน รัฐส่วนกลาง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้องค์กรการเงินเป็นตัวเชื่อมโยงสวัสดิการและบูรณาการกองทุนเข้าด้วยกัน ก็ถือว่ายังเข้าไม่ถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบ และการดำเนินงานยังอยู่ในขั้นของการพัฒนาระบบสวัสดิการพื้นฐานที่ครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่ม แต่ในมิติสวัสดิการที่เหมาะสมกับแรงงานนอกระบบ ยังไปไม่ถึงเนื่องจากเงื่อนไขปัจจัยทั้งทางด้านองค์ความรู้ เงินทุน และความสามารถในการจัดการของท้องถิ่นและของกลุ่มอาชีพหรือแรงงานนอกระบบเอง

(6) มีปัญหาสุขภาพและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งมีความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย จึงทำให้ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพ และความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการทำงาน

ถึงแม้ว่าแรงงานนอกระบบจะได้รับสวัสดิการด้านหลักประกันสุขภาพจากระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ แต่ระบบบริการไม่ได้มีการบริหารจัดการที่รองรับการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งๆ ที่กลุ่มเป้าหมายของระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติส่วนใหญ่คือกลุ่มประชากรวัยแรงงาน

ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของแรงงานในชุมชน การสร้างรายได้ การพัฒนาให้กลุ่มแรงงานในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเสมอภาคเท่าเทียม การจัดให้มีระบบการบริการด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับวิถีชุมชน ตลอดจนการจัดให้มีศูนย์หรือแหล่งเรียนรู้อาชีพของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งอาจกระทำโดยฐานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเองโดยตรงหรือการระดมทรัพยากรจากภายนอกโดยการรับการประสานความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความร่วมมือด้านวิชาการ จากมหาวิทยาลัยในจังหวัดใกล้เคียง หน่วยงานราชการส่วนกลางในภูมิภาค เช่น สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ความร่วมมือในด้านวิชาการและงบประมาณ เช่น หน่วยงานราชการทุกกระทรวงในระดับจังหวัด สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ความร่วมมือด้านงบประมาณ เช่น กองทุนหลักประกันสุขภาพตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีสาระสำคัญใน 3 ประเด็น คือ อาชีวอนามัย สัมมาชีพ และสวัสดิการ ใช้หลักธรรมาภิบาลท้องถิ่น ส่งเสริมให้เกิดระบบผู้นำกลุ่มอาชีพ ให้มีคลังสมองของชุมชน มีการจัดการความรู้เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ในชุมชน สนับสนุนกิจกรรมเครือข่ายแรงงานนอกระบบและอาสาสมัครอาชีวอนามัย ส่งเสริมให้มีศูนย์เรียนรู้ด้านการจัดการอาชีพ สุขภาพ และสวัสดิการ เพื่อเป็นฐานในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน ซึ่งในตำบลต้นธงจะประกอบด้วย กลุ่มอาชีพ 3 คือกลุ่มเกษตรกรทำนาจำนวน 50 คน กลุ่มเกษตรกร ทำสวนลำไย จำนวน 50 คน และ กลุ่มเกษตรกร ปลูกผัก จำนวน 20 คน

จากที่กล่าวมา การเกิดขึ้นของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรเกิดจากการร่วมตัวของกลุ่มเกษตรกรในตำบลต้นธง ที่ผ่านการสนับสนุนการเรียนรู้มิติด้านแรงงานนอกระบบที่ขบคิดถึงสภาพปัญหาการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับหลักคิดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบที่ส่งเสริมความรู้จากโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบจังหวัดลำพูน จนก่อให้เกิดการเรียนรู้สภาพของปัญหาร่วมกัน และยกระดับตัวเองเป็นกลไกหนึ่งของเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดลำพูนในฐานะของ ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดลำพูน ที่ทำหน้าที่ให้คำจำกัดความของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร และดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ด้านการประกอบอาชีพ ด้านการให้ความรู้ในสิทธิของแรงงาน ทั้งการสร้างการรับรู้ให้กับสังคม และคนในชุมชนของมิติด้านแรงงาน เสริมศักยภาพการผลิต และการมีค่าแรงงานที่เป็นธรรม รวมไปถึง การมีงานทำที่ต่อเนื่องระหว่างการทำอาชีพหลัก และระหว่างว่างงาน ที่พูดถึงการรับงานมาทำที่บ้าน ตลอดจนถึงการเข้าถึงทรัพยากรความรู้และสิทธิของแรงงานครอบคลุมถึงการจัดการปัญหาด้านสุขภาพ ที่มีผลมาจากการทำงาน

2.2 แนวทางหรือลักษณะการทำงานในมิติของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในตำบลต้นธง โดยสภาพปัญหาในมิติของแรงงานนอกระบบในเขตเทศบาลตำบลต้นธง การ

ดำเนินงานที่อาศัยเป้าหมายไปที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ โดยมีการทำงานผ่าน อาชีวนามัย สัมมาชีพ และสวัสดิการ ที่ถือว่าเป็นองค์ความรู้สำคัญที่ต้องอาศัยการจัดการความรู้ ซึ่งมีแนวคิดสำคัญที่อยู่บนฐานคิดการจัดการความรู้ที่พอสรุปได้จากการดำเนินงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในตำบลต้นธง มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มองค์กรหรือภาคี หมายถึง กลุ่ม/องค์กร หลากๆกลุ่มมารวมตัวกัน เพื่อพัฒนาและดำเนินโครงการ ตลอดจนเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมพัฒนา ร่วมลงทุนในด้านต่างๆ กล่าวได้ว่า ภาคี คือ ผู้ปฏิบัติงานที่แท้จริงตามยุทธศาสตร์ การสร้างภาคี จึงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีการเชื่อมสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำในชุมชน หน่วยงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานราชการในพื้นที่ ฯลฯ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความร่วมมือ และความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน ไม่มีโครงสร้างที่แน่นอนตายตัว อาจมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่างคน กลุ่ม องค์กร ให้ต่อเนื่อง แต่ในเครือข่ายแต่ละคน กลุ่มองค์กร ต่างก็เป็นผู้ศูนย์กลาง (แกนนำ) ของเครือข่ายได้พอๆกัน (รุ่งศรี รุ่งตระกูลและคณะ, 2550) ขณะเดียวกันก็เป็นการจัดการองค์กรในลักษณะของชุมชนจัดการตนเอง กล่าวคือ

ในระบบที่ซับซ้อนของธรรมชาติสามารถเกิดขึ้นมาจากหลักการง่าย ๆ ดังนั้น ระบบของมนุษย์ก็มักจะถูกสร้างจากหลักการที่เรียบง่ายเช่นกัน แม้ว่ารูปแบบขององค์กรจะออกมาแตกต่างกันก็ตาม กระบวนการเริ่มจากปัจเจกคนใดคนหนึ่งเริ่มลงมือ และแบ่งปันความคิดความหมายกับปัจเจกคนอื่น ๆ ทำให้เกิดเป็นเครือข่ายขึ้น จากนั้นก็จะมีระบบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ในที่สุดรูปแบบขององค์กรก็จะปรากฏขึ้นมา โดยสรุปแล้ว หลักการสร้างองค์กรนั้นมีอยู่ 3 หลัก คือ

ตัวตน : ความเข้าใจร่วมกันขององค์กร การจัดการองค์กรทุกองค์กรนั้นจะต้องมีตัวตนที่ถูกจัดการ ตัวตนที่วุ่นเกิดขึ้นจากความรู้สึกร่วมกันของกลุ่มว่า พวกเขาคือใคร ต้องการอะไร และความมีตัวตนร่วมกันทำให้พวกเขา มีโลกทัศน์ที่คล้ายกัน เนื่องจากว่าตัวตนของแต่ละกลุ่มจะมีแนวโน้มที่ใช้ในการมองโลกอันเดียวกัน

การตั้งองค์กรส่วนใหญ่แล้วนั้นมิได้เริ่มจากการทุ่มเทสร้างตัวตนที่ชัดเจนร่วมกัน ความชัดเจนของความเป็นตัวตนนี้ทำให้ปัจเจกเกิดความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเปิดโอกาสให้เขาเป็นอิสระในการใช้ความสามารถเฉพาะทางของเขาในการสร้างสรรค์ผลงานที่หลากหลาย เพื่อทุ่มให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่

ปัจจุบันตัวตนขององค์กรควรเป็นสิ่งที่มีความเสถียรภาพที่สุด ส่วน โครงสร้างและโครงการอาจเกิดขึ้นแล้วหายไป แต่แก่นสำคัญขององค์กร คือ ตัวตนนั้นจะเป็นตัวนำพาองค์กรให้ผ่านมรสุมไปได้ นอกจากนี้ความชัดเจนของตัวตนจะนำไปสู่การขยายตัวขององค์กร เพราะจะสามารถดึงดูดผู้อื่นที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันให้เข้ามามีส่วนร่วม องค์กรที่ไม่มีตัวตนที่ชัดเจนนั้นมักจะเสียเปรียบในแง่

ข้อมูล : สื่อขององค์กร ข้อมูล คือ หัวใจของการดำเนินชีวิต ระบบที่ซับซ้อนของสิ่งมีชีวิตจะต้องรับข้อมูลใหม่ ๆ และมีกระบวนการประเมินข้อมูลอยู่เสมอ ข้อมูลใหม่ที่ระบบรับเข้ามาอาจดูไร้ระเบียบ แต่ความไร้ระเบียบนั้นกลับเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ระบบอยู่รอด เพราะระบบที่มีระเบียบมากเกินไปนั้น มักเกิดการแคระแกรน และสลายไปในที่สุด

ความสัมพันธ์ : ทางเชื่อมภายในองค์กรความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ คือเส้นทางสู่ปัญหาของระบบ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกทำให้เกิดการสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูล เกิดการขยายความเป็นตัวตนขององค์กรเพื่อเพิ่มจำนวนปัจเจกที่มีส่วนร่วมมากขึ้น และทำให้กิจกรรมทั้งหมดเกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด หากไร้ซึ่งความสัมพันธ์แล้วงานคงไม่เกิดขึ้น ในทางตรงข้ามระบบที่จัดการตัวเองนั้นจะเปิดให้ปัจเจกสามารถเข้าถึงตัวกัน เพื่อปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สามารถตอบสนองความต้องการของกันและกันได้อย่างฉับพลัน โดยมีต้องผ่านคณะกรรมการหรือการวางแผนใด ๆ ยิ่งปัจเจกได้เชื่อมสัมพันธ์กันมากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งเกิดทางเลือกมากขึ้น ในการจัดการอันจะนำไปสู่ปัญญาของระบบโดยรวม และความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกทำให้องค์กรขยายตัว เปิดโอกาสให้ผู้ที่หลากหลายได้มีส่วนร่วมมากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าคนเราเมื่อมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนแล้วการทำงานร่วมกันก็ง่ายขึ้น

บทเรียน (Lesson Learned) คือ การอธิบายเหตุการณ์และเงื่อนไขที่เกิดขึ้น และคำอธิบายนั้นต้องมีคุณค่าในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งคำอธิบายที่ชัดเจนจะต้องมีตัวชี้วัดที่ดี ที่สะท้อนว่าเกิดอะไรขึ้น และเกิดการเรียนรู้ในกระบวนการนั้น บทเรียนจะต้องระบุว่า "อะไรใหม่" (What) หรือ "อะไรคือข้อมูลใหม่" บทเรียนต้องมีใช่การเล่าเรื่องในอดีตเท่านั้น ลักษณะบทเรียนอาจจำแนกได้ 2 แบบ บทเรียนที่เกิดขึ้นทันทีเมื่อจบเหตุการณ์ (Active process) และบทเรียนที่เก็บสะสมข้อมูลในอดีต (Passive process) บทเรียน มีใช่ ความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างสิ่งที่คาดหมายกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เพราะสิ่งนั้นคือสมมุติฐาน แต่หากมีสิ่งที่ไม่ได้คาดหมายเกิดขึ้นแสดงว่ามีอะไรทำให้เกิดความแตกต่าง และ "อะไร" ที่ทำให้เกิดความแตกต่างนั้นก่อให้เกิดผลต่อพฤติกรรมอย่างไร สิ่งนั้นคือบทเรียน

องค์ความรู้ (body of knowledge) หมายถึงความรู้ที่อยู่ในศาสตร์ ได้แก่ ความคิดรวบยอด หลักการ วิธีการ ที่อยู่ในตำรา อยู่ในห้องสมุด ซึ่งอยู่ภายนอกตัวบุคคล ที่สั่งสมกันมาเพื่อให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้ โครงสร้างความรู้ หมายถึง ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล ที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลนั้นๆ ซึ่งไม่ได้ลอกเลียนมาจากองค์ความรู้ แต่ผู้เรียนต้องสร้างขึ้นมด้วยตนเอง เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ เมื่อพัฒนาโครงสร้างความรู้ต่อไปก็สามารถสร้างผลงานเป็นองค์ความรู้ให้คนอื่นกันคว้าได้ องค์ความรู้ จึงเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการถ่ายทอดจากประสบการณ์ หรือ จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยความรู้เกิดขึ้นนั้นผู้รับสามารถนำไปใช้

ได้โดยตรง หรือสามารถนำมาปรับใช้ได้ เพื่อให้เหมาะกับสถานการณ์หรืองานที่กระทำอยู่เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นผู้รับสามารถนำไปใช้ในลักษณะต่าง ๆ ได้

นวัตกรรม (innovation) หมายถึงการทำให้สิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ๆ และยังสามารถหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ การเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ มักมีการแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจน ระหว่างการประดิษฐ์คิดค้น ความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม อันหมายถึงความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล (McKeown, 2008) และในหลายสาขา เชื่อกันว่าการที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมีความแปลกใหม่อย่างเห็นได้ชัด และไม่เป็นแค่เพียงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เป็นต้นว่า ในด้านศิลปะ เศรษฐศาสตร์ เศรษฐกิจ และนโยบายของรัฐ ในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเพิ่มมูลค่า มูลค่าของลูกค้า หรือมูลค่าของผู้ผลิต เป้าหมายของนวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อให้สิ่งต่างๆ เกิดเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นวัตกรรมก่อให้เกิดผลิตผลเพิ่มขึ้น และเป็นที่มาสำคัญของความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ

กระบวนการทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรตำบลต้นธง มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ จึงเป็นได้ทั้ง บทเรียน เนื่องจากมีเหตุการณ์และเงื่อนไขที่เกิดขึ้นหลังจากได้ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในรูปแบบเครือข่าย เช่น การค้นหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบที่มีเป้าหมายใน 3 ประเด็น ได้แก่ สัมมาชีพ อาชีวอนามัย และสวัสดิการ ขณะเดียวกันก็เกิดเป็นองค์ความรู้ขึ้นมาจากการทำงานด้านอาชีวอนามัย เช่น รูปแบบการใช้สารเคมีอย่างปลอดภัยและการลดใช้สารเคมีของแรงงานกลุ่มเกษตรกร รูปแบบที่เหมาะสมในการลดอาการปวดกล้ามเนื้อจากการทำงานของกลุ่มผู้ปลูกกล้วย หรือเป็นนวัตกรรม ประเภทการบริหารจัดการ เนื่องจากปรับโครงสร้างหรือกลไก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือมีการจัดโครงสร้างใหม่ เช่น การดำเนินงานโดยคณะทำงานของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบตำบลต้นธง มีการมอบหมายหน้าที่การงานอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดกิจกรรมในลักษณะที่เป็นเดียวกัน และมีการติดตามประเมินผลภายในร่วมกัน ดังนั้น การทำงานรูปแบบภาคีเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิได้มุ่งหวังเพียงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเดียว แต่คาดหวังว่าผลที่จะได้รับการดำเนินงาน จะเกิดเป็นองค์ความรู้ บทเรียน และนวัตกรรมในการทำงานสามารถนำไปต่อยอด หรือพัฒนารูปแบบกลไกการทำงานในอนาคตต่อไป

2.3 การก่อเกิดกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรตำบลต้นธง การพัฒนากลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรของตำบลต้นธงจากแนวคิดข้างต้น เกิดขึ้นจากกลุ่มภาคีหรือเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชน เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยกลุ่มบุคคล องค์กรในท้องถิ่น และในจังหวัดเข้ามาร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาและร่วมวางแผนใน

การพัฒนา เพื่อให้เกิดการจัดการในการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมในการพัฒนา ภายใต้ฐานองค์ความรู้และบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อการพิจารณา ทิศทางนโยบายท้องถิ่นกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอน จากรัฐบาลส่วนกลาง หน้าที่ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ตาม กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พ.ศ.2542 ร่วมกับกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2546 (แก้ไขปรับปรุง พ.ศ.2550) พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ มาตรา 47 ได้ระบุ ให้มีการ สนับสนุนและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทเป็นผู้ดำเนินงานและบริหารจัดการ ระบบหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นและพื้นที่ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของ ประชาชนในท้องถิ่น กองทุนสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และ การมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน เป็นต้น

ปลายปีปี 2552 แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ได้เข้ามาชี้แจงโครงการพัฒนา คุณภาพชีวิตแรงงาน โดยฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้กับเทศบาล อบต. หลายแห่งทุกอำเภอ ในจังหวัดลำพูน โดยใช้สถานที่ห้องประชุมใหญ่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ผลปรากฏว่า มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ถึง 10 แห่ง มีความสนใจเข้าร่วมโครงการ ซึ่งในครั้งแรกนั้น ผู้บริหารบางพื้นที่อาจคิดว่า เป็น โครงการที่จะมีงบประมาณสนับสนุนมาให้กับเทศบาล นำไป ช่วยเหลือกลุ่มแรงงานโดยไม่มีเงื่อนไขมากมาย แต่หลังจากนั้นได้มีการชี้แจงหลักเกณฑ์และโอกาส สำหรับในการพัฒนาข้อเสนอโครงการ จึงเหลือเพียงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลำพูน จำนวน 10 แห่งในพื้นที่ 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองลำพูน อำเภอบ้านธิ และอำเภอแม่ทา ประกอบด้วย เทศบาลเมืองลำพูน เทศบาลตำบลบ้านกลาง เทศบาลตำบลเหมืองง่า เทศบาลตำบลประดู่ป่า เทศบาล ตำบลลิมปิง เทศบาลตำบลต้นธง เทศบาลตำบลมะเจือแจ้ เทศบาลตำบลบ้านธิ เทศบาลตำบลทากาศ เหนือ และเทศบาลตำบลทาสบเส้า สัมครใจเข้าร่วมโครงการ โดยได้ร่วมกันจัดตั้งเป็นเครือข่ายองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ภายหลังเปลี่ยนมาเป็นแรงงาน ในชุมชน โดยพิจารณาจากข้อมูลทั่วไป สภาพปัญหาแรงงานในพื้นที่ และแนวคิดในการพัฒนา ร่วมกัน ซึ่งแม้ว่ากลุ่มอาชีพที่แตกต่างกันตามสภาพบริบทของพื้นที่ ทั้งทางภูมิศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สุขศาสตร์ ในพื้นที่ความรับผิดชอบของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่างก็มีความ แตกต่างหรือคล้ายคลึงกันในบางพื้นที่ การมีทัศนคติมุมมองร่วมกันว่าแรงงานในชุมชน หรือแรงงาน นอกระบบ คือแรงงานที่ไม่ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกับแรงงานในระบบ ซึ่งมีกฎหมายรับรอง สวัสดิการหลายด้าน และอาจไม่มีองค์ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน จึง ไม่ได้รับการพัฒนาระบบการทำงานให้มีความปลอดภัยจากสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ตลอดจนไม่ สามารถเรียนรู้และพัฒนากระบวนการทำงานที่สามารถเพิ่มคุณภาพผลผลิต รายได้ และสวัสดิการค่า

จนชีวิต ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 10 แห่ง จึงได้ร่วมกันจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชนฯ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้แรงงานในชุมชนจังหวัดลำพูนมีการรวมกลุ่มเครือข่ายอาชีพที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน โดยเกิดรูปแบบการพัฒนาสวัสดิการที่เหมาะสมกับแรงงานในชุมชน และมีนโยบายระดับท้องถิ่นและระดับจังหวัดที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง ได้รับการพิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสนับสนุนงบประมาณโครงการฯ จากแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2553 – 31 พฤษภาคม 2555 รวมระยะเวลา 2 ปี โดยมีเงื่อนไขเป็นพันธะสัญญาตามแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ได้แก่

- (1) เป็นความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรชุมชน
- (2) ผู้บริหารท้องถิ่นให้การสนับสนุน
- (3) มีบุคลากรของท้องถิ่นร่วมเป็นกลไกหลักกับผู้นำชุมชนในการดำเนินงาน
- (4) มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อประสานทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน
- (5) มีส่วนร่วมกับแผนงานฯ ทั้งด้านงบประมาณและบุคลากรผลักดันให้เป็นนโยบายหรือข้อตกลงของชุมชนและท้องถิ่นและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

ซึ่งการรวมตัวของกลุ่มอาชีพในตำบลต้นธง และพัฒนาเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ที่มีด้วยกัน 3 กลุ่ม ภายใต้การจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบตำบลต้นธง ดำเนินการภายใต้การสนับสนุนของเครือข่ายศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดลำพูน โดยมีการรวมตัวภายในตำบลดังนี้

(1) จำแนกระดับการรวมตัวกลุ่มเกษตรกรในพื้นที่ตำบลต้นธง

ระดับการสร้างเครือข่าย	พื้นที่	กลุ่มเป้าหมาย
1. มีบุคคล กลุ่มคน หรือองค์กร ที่สนใจ และทำงานร่วมกัน	ทต.ต้นธง	กลุ่มเกษตรกร จำนวน 50 คน
2. มีการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ การทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	ทต.ต้นธง	กลุ่มเกษตรกร จำนวน 100 คน
3. มีการขยายจำนวนภาคีเครือข่ายมากขึ้น	ทต.ต้นธง	กลุ่มเกษตรกร จำนวน 100 คน
4. การทำงานของเครือข่ายสามารถหนุนเสริมศักยภาพและขีดความสามารถของ	ทต.ต้นธง	กลุ่มเกษตรกร จำนวน 50 คน

เครือข่าย

5. มีการสรุปบทเรียนและหรือมีการ ทด.ต้นธง กลุ่มเกษตรกร จำนวน 100 คน
ประเมินผลการทำงานของเครือข่าย

(2) รูปแบบการรวมกลุ่มตามประเภทงานที่มีอยู่เดิม ในพื้นที่ตำบลต้นธง		
รูปแบบการรวมตัว	พื้นที่	ประเภทงาน
1. กลุ่มอาชีพ		
1.1 ระหว่างฤดูกาลเกษตร	ทต.ต้นธง	ทำสวน ทำไร่ ทำนา ปลูผัก
1.2 ตลอดปี	ทต.ต้นธง	เกษตรทำสวน ทำนา ปลูผัก และ เกษตรอินทรีย์
2. สหกรณ์หรือวิสาหกิจชุมชน	ทต.ต้นธง	เกษตรทำสวน ทำไร่ ทำนา ปลูผัก

(3) การเสริมสร้างผู้นำกลุ่มอาชีพที่มีความรู้ด้านอาชีวอนามัย สุวีดิการชุมชน และการจัดการอาชีพ คือ ผู้นำกลุ่มอาชีพ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ ประสานทรัพยากร บริหารจัดการและขับเคลื่อนนโยบายด้านอาชีวอนามัย สุวีดิการสังคม ระบบหลักประกันสุขภาพ ซึ่งพบว่า มี ตัวชี้วัด ศักยภาพของผู้นำ เกณฑ์บ่งชี้ ดังนี้ ผู้นำมีความสามารถในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ในระดับกลุ่มและพื้นที่ของตนเอง ผู้นำมีความสามารถในการประสานทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายฯ อย่างต่อเนื่อง ผู้นำสามารถบริหารจัดการกลุ่มหรือเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิก และ ผู้นำมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

(4) ศูนย์การเรียนรู้ด้านการจัดการอาชีพ ที่มีการส่งเสริมอาชีวอนามัยและการจัดสุวีดิการของตำบลต้นธง กล่าวคือ ศูนย์การเรียนรู้ คือ กลุ่มคนและส่วนสาธิต (Unit of demonstration) สำหรับการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ สุวีดิการ อาชีวอนามัย วิสาหกิจชุมชนหรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานท้องถิ่น รวมถึงมีความสามารถในการประสานทรัพยากร ความรู้ ในการสนับสนุนการทำงานของแรงงานในท้องถิ่น คือ ศูนย์การเรียนรู้เกษตรปลอดภัย มี ชุดความรู้หรือประสบการณ์เด่นทำเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ ทำปุ๋ยชีวภาพเป็นคนแรกในหมู่บ้านและแนะนำเพื่อนบ้านใกล้เคียง มีคนมาศึกษาดูงานบ่อยครั้ง มีทายาทเกษตรกร

(5) คลังสมองชุมชน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้มีจิตอาสา ระดับตำบล คลังสมองชุมชน คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ ในเรื่องสิทธิแรงงาน สุขภาพความปลอดภัยในการทำงานและการมีหลักประกันที่มั่นคงทั้งในระหว่างทำงานและ

เมื่อพ้นวัยทำงาน และมีความสามารถในการถ่ายทอด ให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในชุมชน/สถานประกอบการ ประกอบด้วย

รายชื่อคลังสมอง	ลักษณะตามเกณฑ์
1.ร.ต.ถวิล กันทะวังส์	วิทยากรด้านการทำสวน เกษตรปลอดภัย
2.นายอุทัย พรหมเสฟลัก	วิทยากรด้านการเกษตรทำนา-ทำสวน เกษตรปลอดภัย
3.นายอเนก โพธิ์ฤกษ์	วิทยากรด้านการเกษตรทำนา-ทำสวนทำปุ๋ยชีวภาพ เกษตรปลอดภัย
4.นายเศรษฐ์ ตาปิง	วิทยากรด้านการเกษตรทำนาทำสวนเลี้ยงหมู เกษตรปลอดภัย

(5) อาสาสมัครอาชีวอนามัย (อสอช.) คือ กลไกที่มีความสำคัญต่อการดูแลสุขภาพแรงงาน ด้วยเหตุผลที่จะต้องมีการเฝ้าระวังความเสี่ยงจากการทำงาน แรงงานที่ทำงานในสถานที่เดียวกัน คือ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับแรงงานส่วนใหญ่มากที่สุด ดังนั้น จึงควรเป็นผู้ที่ถูกคัดเลือกให้ทำหน้าที่ในการเฝ้าระวังและพัฒนาอาชีวอนามัยเชิงรุกในระดับพื้นที่ ตลอดจนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และสามารถให้คำแนะนำถ่ายทอดให้กับสมาชิกแรงงานได้

จากการจัดการความรู้ บทเรียนจากที่ได้มีวิทยากรผู้พัฒนาหลักสูตรการอบรมอาสาสมัครอาชีวอนามัย ได้กำหนดคุณสมบัติของอาสาสมัครอาชีวอนามัยไว้อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1) ผู้รู้ในอาชีพ เป็นผู้ประกอบอาชีพที่มีความรู้ในเรื่องอาชีพของตนเป็นอย่างดี หมายความว่า อสอช.จะต้องประกอบด้วยบุคคลแต่ละอาชีพในกลุ่มแรงงานนอกระบบมิใช่อาชีพใดอาชีพหนึ่ง

2) ผู้นำในอาชีพ ที่เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบอาชีพในกลุ่มนั้นๆ และมีภาวะเป็นผู้นำบ่งบอกถึงความสำคัญในการเลือกบุคคลที่มีภาวะ ‘ผู้นำ’ ที่จะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยให้เกิดขึ้น และ

3) สมารถใจ มีจิตอาสา ยินดีทำงาน อสอช.จะต้องยินดีเต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้ชี้แนะการทำงานที่ปลอดภัย หรือความเสี่ยง/อันตรายจากการทำงานให้กับกลุ่มเพื่อนร่วมอาชีพนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย ลดความเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้น

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกผู้นำที่จะมาเป็น อสอช. จากกิจกรรมการอบรมอาสาสมัครอาชีวอนามัยในชุมชน (อสอช.) ทั้ง 3 พื้นที่ ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือก อสอช.

ดังนี้ 1) เป็นอสม.หรือมีพื้นฐานการอบรมอสม. 2) มีอาชีพเกษตรกร 3) มีจิตอาสา 4) เป็นผู้นำในชุมชน ซึ่งจากคนที่ได้เข้ามาอบรมนั้น ส่วนใหญ่จะเป็น อสม.ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีจิตอาสา มีภาวะผู้นำ และมีทักษะ สามารถถ่ายทอดความรู้ ที่ได้ผ่านการอบรมได้ ในประเด็นด้านอาชีวอนามัย จึงเป็นองค์ความรู้อีกสาขาหนึ่ง ที่จะต้องเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจ และที่สำคัญคือ จะต้องนำไปเฝ้าระวัง ติดตามการทำงานที่ปลอดภัยแก่แรงงานในชุมชน ดังนั้น จะพบว่า ผู้เข้าอบรมอสม. ที่เป็นอสม.อยู่เดิม จะสามารถเข้าใจประเด็นความรู้ด้านอาชีวอนามัยได้เร็วกว่า อสม.ที่ไม่ได้เป็นอสม.

อสม. (คน)	ประเด็นที่ได้อบรมให้ความรู้	แผนการทำงานต่อเนื่อง
20	1.ปัจจัยกำหนดสุขภาพคนทำงาน 2. ปัจจัยคุกคาม/การประเมินความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน 3. หลักการทำงานที่ปลอดภัย 4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน 5. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีม	1.ประสานงาน อสม. ในการติดตามและจัดเก็บข้อมูลการดำเนินการเฝ้าระวังความเสี่ยง และการประเมินสิ่งแวดล้อมในการทำงานของแรงงานนอกระบบ ตามความเสี่ยงที่พบ โดยใช้เครื่องมือประเมินความเสี่ยงอย่างง่ายไม่ซับซ้อน 2.ติดตามการทำงานของ อสม.เป็นระยะ 3. ประกวด อสม.ดีเด่น

*อสมอ หมายถึง อาสาสมัครอาชีวอนามัย

สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา อสมอ. ให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย คือ อสมอ.ได้รับการอบรมและมีความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน อสมอ.มีคุณสมบัติเข้าตามเกณฑ์ เช่น มีจิตอาสา มีภูมิความรู้เดิม และเป็นผู้ประกอบอาชีพนั้นๆ และ ผู้ประสานงานมีการติดตาม ส่งเสริมและกระตุ้นกระบวนการทำงานของอสมอ.

2.4 ลักษณะของการจัดการความรู้ของกลุ่มแรงงานนอกระบบตำบลต้นธง อย่างที่กล่าวมาในข้างต้นกระบวนการทำงานของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบตำบลต้นธง มีองค์ประกอบสำคัญคือ ศูนย์การเรียนรู้ด้านการจัดการอาชีพ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คลังสมองชุมชน และ อาสาสมัครอาชีวอนามัย ซึ่งแต่ละส่วนอยู่ภายใต้การบริหารของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบตำบลต้นธงที่โครงสร้างการบริหารจัดการที่มีคณะทำงานจากตัวแทนกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ที่มีกระบวนการทำงานดังนี้

2.4.1 ขั้นก่อตัวเป็นกลุ่ม (ชุมชนแนวปฏิบัติ) กลุ่มอาชีพ ที่เข้ามาร่วมกันดำเนินงานในครั้งแรก เกิดจากการชักชวนของเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์รู้จักกันมาก่อน โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพเกษตรกรผู้ปลูกลำไย เป็นพื้นที่ที่มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานมาก่อน จึงได้มาชักชวนให้กลุ่มเจ้าหน้าที่ของเทศบาลที่มีกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เข้ามาร่วมก่อตัวเป็นกลุ่ม เนื่องจากฐานคิดที่ว่า กลุ่มที่เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขย่อมเข้าใจปัญหาเรื่องของสุขภาพกลุ่มแรงงาน ต่อมาบางชุมชนเข้าร่วมเป็นเครือข่ายแต่ไม่มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จึงได้ส่งบุคลากรหลากหลายแต่อาจพอมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานด้านแรงงานนอกระบบ จึงมีกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งเกี่ยวกับ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักบริหารงานสวัสดิการสังคม หัวหน้าสำนักปลัด เป็นต้น หรือแม้กระทั่งเป็นระดับผู้บริหารท้องถิ่น (รองนายกเทศมนตรี) เข้ามาเป็นเครือข่ายคณะทำงาน โดยมีศูนย์กลางการทำงานของศูนย์ประสานงาน ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้นธง

2.4.2 ขั้นการบริหารกลุ่ม การมาร่วมกันกลุ่มอาชีพเกษตรกร ที่มีความหลากหลายทั้งด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ตำแหน่งของแต่ละคนใน อบต. ย่อมทำให้เกิดความแตกต่างกันทั้งด้านคุณวุฒิ วิทยุฒิ และประสบการณ์การทำงาน ดังนั้น ในการบริหารกลุ่ม จึงเป็นความเห็นร่วมกันที่จะมอบบทบาทหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในส่วนกลไกกลางให้กับ ตัวแทนกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกลำไย โดยให้มีการสื่อสารข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูลของแต่ละพื้นที่ไว้ที่ศูนย์กลาง ซึ่งได้กำหนดให้มีการประชุมคณะทำงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เริ่มตั้งแต่ช่วงระหว่างการพัฒนาการแก้ไขปัญหการใช้สารเคมี การดำเนินแผนในระดับพื้นที่และระดับศูนย์ประสานงาน การติดตาม ประเมินผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่สำคัญ คือ การใช้โทรศัพท์ การใช้ระบบอินเทอร์เน็ต เช่น การส่งเมลล์ เว็บไซต์ และโซเชียลเน็ตเวิร์คต่างๆ

2.4.3 ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์ เมื่อการทำงานดำเนินไป มีการพบปะกันบ่อยครั้ง ย่อมเกิดความคุ้นเคย สนทนากันมากขึ้น มีการพบปะพูดคุยยนอกรอบ นอกห้องประชุม การรับประทานอาหารร่วมกัน การเดินทางไปประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างพื้นที่ร่วมกัน คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ สามารถช่วยเหนี่ยวนำให้เครือข่ายมีความสัมพันธ์เหนียวแน่นมากยิ่งขึ้น บางครั้ง บางคนอาจมีความท้อใจ และอยากเดินออกไปจากเครือข่าย แต่ก็มีความพยายามให้สมาชิกพี่น้องเครือข่ายด้วยกัน คอยช่วยเหลือสนับสนุนการทำงาน เพื่อให้มีการเดินทางร่วมกันต่อไป จนสามารถพัฒนาความสัมพันธ์เหมือนเป็นเพื่อนหรือพี่น้องกัน

2.4.4 ขั้นการรักษาความต่อเนื่อง การกำกับ ติดตาม ประเมินผล ด้วยระยะเวลาของการดำเนินงานร่วมกันภายในตำบลของศูนย์ประสานงานฯ ทำให้บางกลุ่มสามารถบริหารห้วงเวลา

ของการทำงานได้เหมาะสม แต่หากบางกลุ่มที่เจอกับอุปสรรคในการทำงาน อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัญหา ข้อจำกัดเรื่องเวลา แต่จะอาศัยเป้าหมายของการทำงานเป็นตัวตั้ง

จากกระบวนการทำงานทั้ง 4 ขั้นตอนดังกล่าวได้นำมาสู่ผลผลิตของงานที่ถือว่าเป็นการจัดการความรู้ของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรตำบลต้นธง กล่าวคือ

(1) การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานในชุมชน มีการจัดเก็บ รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำทะเบียนแรงงานได้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ภายในตำบล เนื่องจากศูนย์ประสานฯ ได้มีมติตกลงร่วมกันในการนำเครื่องมือ คือ “แบบสำรวจข้อมูลกลุ่มแรงงานในชุมชน” ซึ่งได้ให้ทีมวิชาการออกแบบ ปรับแก้ไขให้สามารถใช้ประเมินสถานการณ์ด้านสัมมาชีพ สุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ การรวมกลุ่มและความต้องการหรือข้อเสนอแนะ จากนั้นนำข้อมูลมาป้อนเข้าในโปรแกรม SPSS เพื่อให้สามารถแจกแจงความถี่หรือวิเคราะห์แปลผลตามความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าว ซึ่งแต่ละพื้นที่ได้มีการนำเสนอทั้งในรูปแบบตาราง กราฟ แผนภูมิ ตามความถนัดและความสามารถของผู้รับผิดชอบงาน และนำไปสู่การเก็บฐานข้อมูลประชากรแรงงานกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต หากจะมีการสำรวจเพิ่มเติมหรือขยายผลสู่กลุ่มแรงงานอื่น

(2) การจัดการเครือข่ายกลุ่มอาชีพ มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาและแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาของแรงงานในชุมชน ซึ่งทำให้เกิดผู้นำเครือข่ายกลุ่มอาชีพ อาสาสมัครอาชีวอนามัย คลังสมองท้องถิ่น มีการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากต่างพื้นที่ มีการพัฒนาศักยภาพสนับสนุนองค์ความรู้ให้กลุ่มแรงงาน และหาพันธมิตรเพิ่มเติมจากภาคีหน่วยงานทั้งในและนอกพื้นที่เข้ามาเป็นเครือข่าย โดยจำแนกกลุ่มประเภทงาน ในกลุ่มอาชีพเกษตรกรรมทั้ง 4 กลุ่มอาชีพ

(3) การเสริมสร้างผู้นำกลุ่มอาชีพที่มีความรู้ด้านอาชีวอนามัย สวัสดิการชุมชน และการจัดการอาชีพ ทำให้เกิดผู้นำกลุ่มอาชีพในตำบลรวมกันไม่น้อยกว่า 50 คน มีการจัดเวทีเสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำแรงงาน การเสริมองค์ความรู้ที่ด้านสิทธิแรงงาน การคุ้มครองผู้บริโภค ทำให้ผู้นำกลุ่มอาชีพ สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ ประสานทรัพยากร บริหารจัดการและขับเคลื่อนนโยบายด้านอาชีวอนามัย สวัสดิการสังคม ระบบหลักประกันสุขภาพ ได้อย่างมั่นใจ

(4) ศูนย์การเรียนรู้ด้านการจัดการอาชีพ ที่มีการส่งเสริมอาชีวอนามัยและการจัดสวัสดิการ มีการดำเนินการสร้างศูนย์การเรียนรู้สำหรับถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ บทเรียนในด้านสัมมาชีพ อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน มีกลุ่มคนและส่วนสาธิต (Unit of demonstration) สำหรับการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ สวัสดิการ อาชีวอนามัย วิสาหกิจชุมชนหรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานท้องถิ่น รวมถึงมีความสามารถในการประสานทรัพยากร ความรู้ ในการสนับสนุนการทำงานของแรงงานในท้องถิ่น

(5) คลังสมองชุมชน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้มีจิตอาสา มีการส่งเสริมให้คลังสมองชุมชน ผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์การทำงานในเรื่องสิทธิแรงงาน สุขภาพความปลอดภัยในการทำงานและการมีหลักประกันที่มั่นคงทั้งในระหว่างทำงานและเมื่อพ้นวัยทำงาน และมีความสามารถในการถ่ายทอด ให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในชุมชน/สถานประกอบการ

(6) อาสาสมัครอาชีวอนามัย (อสอช.) กลไกสำคัญในการดูแลสุขภาพ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยในการทำงานของแรงงาน อสอช.เป็นผู้ที่ถูกคัดเลือกให้ทำหน้าที่ในการเฝ้าระวัง และพัฒนาอาชีวอนามัยเชิงรุกในระดับตำบล เป็นผู้ที่มีความรู้และสามารถให้คำแนะนำถ่ายทอดให้กับสมาชิกแรงงานได้ จากการจัดการความรู้ บทเรียนจากที่ได้มีวิทยากรผู้พัฒนาหลักสูตรการอบรมอาสาสมัครอาชีวอนามัย ได้กำหนดคุณสมบัติของอาสาสมัครอาชีวอนามัยไว้อย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) ผู้รู้ในอาชีพ 2) ผู้นำในอาชีพ และ 3) สมัยใจ มีจิตอาสา ยินดีทำงาน อสอช.มีความหลากหลายในด้านศักยภาพการทำงานที่ ดังนั้นอาจมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ชี้แนะการทำงานที่ปลอดภัย หรือความเสี่ยง/อันตรายจากการทำงานให้กับกลุ่มเพื่อนร่วมอาชีพได้ไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งสามารถเข้าใจบทบาทการทำงานอันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย ลดความเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นภายในตำบล

(7) การกำหนดการดูแลสุขภาพกลุ่มแรงงานในชุมชน ไว้ในระเบียบกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลและหรือมีแผนงาน โครงการด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน โรคและอาชีวอนามัยของแรงงาน ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบล กองทุนสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ เป็นกลไกในการสร้างหลักประกันสุขภาพให้กับประชาชนทุกคนในชุมชน โดยส่งเสริมกระบวนการการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ เพื่อบริหารจัดการงบประมาณตามแผนงานโครงการและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งในโครงการมีความสัมฤทธิ์ผล ครอบคลุมในตำบลต้นธง

(8) การกำหนดการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชน เรื่องอาชีวอนามัยและสวัสดิการ ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาสามปี แผนการดำเนินงาน รวมถึงเทศบัญญัติของอปท. ในแต่ละอปท.สามารถผลักดันแนวทางการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชน ไปสู่นโยบายระดับท้องถิ่น ด้วยการบรรจุเนื้อหาสาระในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาสามปี แผนการดำเนินงาน รวมถึงเทศบัญญัติของอปท.ตำบลต้นธง

ส่วนที่ 3 บริบทของการจัดการความรู้แรงงานนอกระบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1 แนวคิดในการสร้างภาคีเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน

พัฒนา ร่วมลงทุนในด้านต่างๆ กล่าวได้ว่า ภาติ คือผู้ปฏิบัติงานที่แท้จริงตามยุทธศาสตร์ การสร้างภาติ จึงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง ที่มีการเชื่อมสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำในชุมชน หน่วยงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานราชการในพื้นที่ ฯลฯ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความร่วมมือ และความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน ไม่มีโครงสร้างที่แน่นอนตายตัว อาจมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่างคน กลุ่ม องค์กร ให้ต่อเนื่อง แต่ในเครือข่ายแต่ละคน กลุ่มองค์กร ต่างก็เป็นศูนย์กลาง (แกนนำ) ของเครือข่ายได้พอกัน (รุ่งศรี รุ่งตระกูลและคณะ, 2550)

บทเรียน (Lesson Learned) คือ การอธิบายเหตุการณ์และเงื่อนไขที่เกิดขึ้น และคำอธิบายนั้นต้องมีคุณค่าในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งคำอธิบายที่ชัดเจนจะต้องมีตัวชี้วัดที่ดี ที่สะท้อนว่าเกิดอะไรขึ้น และเกิดการเรียนรู้ในกระบวนการนั้น บทเรียนจะต้องระบุว่า "อะไรใหม่" (What) หรือ "อะไรคือข้อมูลใหม่" บทเรียนต้องมีใจการเล่าเรื่องในอดีตเท่านั้น ลักษณะบทเรียนอาจจำแนกได้ 2 แบบ บทเรียนที่เกิดขึ้นทันทีเมื่อจบเหตุการณ์ (Active process) และบทเรียนที่เก็บสะสมข้อมูลในอดีต (Passive process) บทเรียน มิใช่ ความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างสิ่งที่คาดหมายกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เพราะสิ่งนั้นคือสมมุติฐาน แต่หากมีสิ่งที่ไม่ได้คาดหมายเกิดขึ้นแสดงว่ามีอะไรทำให้เกิดความแตกต่าง และ "อะไร" ที่ทำให้เกิดความแตกต่างนั้นก่อให้เกิดผลต่อพฤติกรรมอย่างไร สิ่งนั้นคือบทเรียน

องค์ความรู้ (body of knowledge) หมายถึงความรู้ที่อยู่ในศาสตร์ ได้แก่ ความคิดรวบยอด หลักการ วิธีการ ที่อยู่ในตำรา อยู่ในห้องสมุด ซึ่งอยู่ภายนอกตัวบุคคล ที่สังสมกันมาเพื่อให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้ โครงสร้างความรู้ หมายถึง ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล ที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลนั้นๆ ซึ่งไม่ได้ลอกเลียนมาจากองค์ความรู้ แต่ผู้เรียนต้องสร้างขึ้นมาด้วยตนเอง เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ เมื่อพัฒนาโครงสร้างความรู้ต่อไปก็สามารถสร้างผลงานเป็นองค์ความรู้ให้คนอื่นกันคว้าได้ องค์ความรู้ จึงเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการถ่ายทอดจากประสบการณ์ หรือ จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยความรู้เกิดขึ้นนั้นผู้รับสามารถนำไปใช้ได้โดยตรง หรือสามารถนำมาปรับใช้ได้ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรืองานที่กระทำอยู่เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นผู้รับสามารถนำไปใช้ในลักษณะต่าง ๆ ได้

นวัตกรรม (innovation) หมายถึงการทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีใหม่ๆ และยังสามารถหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ว่าการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ การเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ มักมีการแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจน ระหว่างการประดิษฐ์คิดค้น ความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม อันหมายถึงความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล (McKeown, 2008) และในหลายสาขา เชื่อกันว่าการที่สิ่งใด

สิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมีความแปลกใหม่อย่างเห็นได้ชัด และไม่เป็นแค่เพียงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เป็นต้นว่า ในด้านศิลปะ เศรษฐศาสตร์ เศรษฐกิจ และนโยบายของรัฐ ในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเพิ่มมูลค่า มูลค่าของลูกค้า หรือมูลค่าของผู้ผลิต เป้าหมายของนวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อให้สิ่งต่างๆ เกิดเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นวัตกรรมก่อให้เกิดผลิตผลเพิ่มขึ้น และเป็นที่มาสำคัญของความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ

กระบวนการทำงานของภาคีเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ จึงเป็นได้ทั้ง บทเรียน เนื่องจากมีเหตุการณ์และเงื่อนไขที่เกิดขึ้น หลังจากได้ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในรูปแบบเครือข่าย เช่น การค้นหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบที่มีเป้าหมายใน 3 ประเด็น ได้แก่ สัมมาชีพ อาชีวอนามัย และสวัสดิการ ขณะเดียวกันก็เกิดเป็นองค์ความรู้ขึ้นมาจากการทำงานด้านอาชีวอนามัย เช่น รูปแบบการใช้สารเคมีอย่างปลอดภัยและการลดใช้สารเคมีของแรงงานกลุ่มเกษตรกร รูปแบบที่เหมาะสมในการลดอาการปวดกล้ามเนื้อจากการทำงานของกลุ่มอาชีพเย็บผ้า หรือเป็นนวัตกรรมประเภทการบริหารจัดการ เนื่องจากปรับโครงสร้างหรือกลไก เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือมีการจัดโครงสร้างใหม่ เช่น การดำเนินงานโดยคณะทำงานของศูนย์ประสานงานเครือข่าย อปท. ลำพูน มีการมอบหมายหน้าที่การทำงานอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดกิจกรรมในลักษณะที่เป็นเดียวกัน และมีการติดตามประเมินผลภายในร่วมกัน ดังนั้น การทำงานรูปแบบภาคีเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิได้มุ่งหวังเพียงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเดียว แต่คาดหวังว่า ผลที่จะได้รับการดำเนินงาน จะเกิดเป็นองค์ความรู้ บทเรียน และนวัตกรรมในการทำงาน สามารถนำไปต่อยอด หรือพัฒนารูปแบบกลไกการทำงานในอนาคตต่อไป

3.1.1 คุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชนในมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งเมื่อก่อนและปัจจุบัน หากมีใครพูดคำว่า “แรงงานนอกระบบ” หลายคนจะนึกถึงแรงงานข้ามชาติ ที่มาทำงานและอาศัยอยู่กับนายจ้างตามปั้มน้ำมัน ในสวน ในไร่ หรือในตลาดสด เพราะคิดว่า นอกระบบ คนเหล่านี้จึงไม่มีใครสนใจและอยากรู้จักว่าเป็นใคร และไม่มีเวลาไปไหนไปไหนที่จะต้องไปพัฒนาคุณภาพชีวิต เพราะไม่ใช่พลเมืองของประเทศ หรือของบ้านเมืองเรา แต่เมื่อการอธิบายความหมาย นิยามของคำว่า แรงงานนอกระบบ คือ ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นทางการ หรือไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง ไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แน่นอน หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือเป็นผู้ที่ทำงานชั่วคราว พออธิบายอย่างนี้ ใครเล่า คือแรงงานนอกระบบ?

ภายหลังเมื่อได้มารวมตัวกันของเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 10 แห่งในจังหวัดลำพูน ได้มีการเปลี่ยนแปลงคำว่า แรงงานนอกระบบ เป็น แรงงานในชุมชน เพราะว่า ได้เข้าใจความหมายของคำว่า แรงงานนอกระบบอย่างแท้จริงแล้ว เพราะ แรงงานนอกระบบที่จะดำเนิน

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกันนั้น ก็คือ แรงงาน(คนไทย)ที่อยู่ในพื้นที่ หมู่บ้าน ชุมชน ของแต่
อปท.นั่นเอง แต่หากจะพูดคำว่า แรงงานนอกระบบ กับชาวบ้าน ก็เกรงว่า จะไม่ได้รับการยอมรับจาก
คนที่จะเข้ามารับประโยชน์ เมื่อใช้คำว่า แรงงานในชุมชน คำนี้ มีความหมายอธิบายในตัวเองแล้ว
ดังนั้น มติของคณะทำงานเครือข่ายอปท.ในครั้งแรก (มกราคม 2553) จึงระบุชื่อโครงการพัฒนา
คุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชน ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา

ปัญหาของแรงงานนอกระบบ การรับรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายหลังข้อมูลถูกเปิดเผย

เมื่อมีการทบทวนข้อมูลปัญหาของแรงงานนอกระบบในหลายด้าน จากการรับรู้
ถ่ายทอดโดยแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน และหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่
กลุ่มงานโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม สำนักงานป้องกันและควบคุมโรค ที่10 เครือข่าย
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้เข้าใจและยอมรับว่า แรงงานนอกระบบ มักเผชิญกับปัญหา โดย
สรุป ดังนี้

1. ไม่เป็นที่รับรู้โดยทั่วไปในสังคมไทย เนื่องจากขาดระบบข้อมูลของแรงงานนอก
ระบบ ทำให้แรงงานเหล่านี้เข้าข่าย “ไม่มีตัวตน” โดยอาจมีความเข้าใจที่ผิดคิดว่า แรงงานนอกระบบ
คือแรงงานข้ามชาติ

2. ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากกฎหมายสำคัญๆ
ด้านแรงงานคือ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 พ.ร.บ.
ประกันสังคม พ.ศ.2533 พ.ร.บ.ความปลอดภัยในสถานประกอบการ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ และ
กฎหมายฉบับอื่นๆ ที่มีอยู่ล้วนแต่ครอบคลุมเฉพาะแรงงานในระบบ ดังนั้น แรงงานนอกระบบจึง
ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายเหล่านี้ แม้ในปี 2547กระทรวงแรงงานจะได้ออกกฎกระทรวงว่า
ด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานรับไปทำที่บ้าน และมีนโยบายการขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอก
ระบบ โดยการขยายการบังคับใช้มาตรา 40 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 จน ณ ปัจจุบัน
ข้อเสนอและการผลักดันดังกล่าวมีความก้าวหน้าเพียงการขยายสิทธิประโยชน์จาก 3 กรณี ได้แก่ ตาย
ทุพพลภาพ และคลอดบุตร ขยายเป็น 5 กรณีโดยเพิ่มสิทธิประโยชน์ กรณีเจ็บป่วย ได้รับเงินทดแทน
กรณีเจ็บป่วย กรณีชราภาพได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ จ่ายครั้งเดียว

3. ค่าตอบแทนไม่เป็นธรรมและรายได้ไม่แน่นอน แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่
ไม่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำ และมีรายได้ไม่แน่นอน ทั้งที่ในความเป็นจริงคุณค่าหรือฝีมือของแรงงานนอก
ระบบก็ไม่ด้อยไปกว่าแรงงานในระบบ นอกจากนั้นต้นทุนของการจ้างแรงงานเหล่านี้ยังมีต้นทุนที่
น้อยกว่าแรงงานในระบบด้วยซ้ำ

4. งานไม่ต่อเนื่อง ไม่สม่ำเสมอ ขึ้นอยู่กับภาวะการขาย การตลาดของสินค้า หรือ
สถานการณ์ของสังคม ทำให้ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่สามารถวางแผนการผลิตและแผนการ
ทำงานได้

5. เข้าไม่ถึงทรัพยากรและการสนับสนุนจากรัฐอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าในปัจจุบัน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จะมีการจัดสวัสดิการในรูปแบบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลที่แหล่งทุนมาจากการสมทบของ ๓ ฝ่าย คือ จากชุมชน รัฐส่วนกลาง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้องค์กรการเงินเป็นตัวเชื่อมโยงสวัสดิการและบูรณาการกองทุนเข้าด้วยกัน ก็ถือว่ายังเข้าไม่ถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบ และการดำเนินงานยังอยู่ในขั้นของการพัฒนาระบบสวัสดิการพื้นฐานที่ครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่ม แต่ในมิติสวัสดิการที่เหมาะสมกับแรงงานนอกระบบ ยังไปไม่ถึงเนื่องจากเงื่อนไขปัจจัยทั้งทางด้านองค์ความรู้ เงินทุน และความสามารถในการจัดการของท้องถิ่นและของกลุ่มอาชีพหรือแรงงานนอกระบบเอง

6. มีปัญหาสุขภาพและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งมีความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย จึงทำให้ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพ และความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการทำงาน

ถึงแม้ว่าแรงงานนอกระบบจะได้รับสวัสดิการด้านหลักประกันสุขภาพจากระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ แต่ระบบบริการไม่ได้มีการบริหารจัดการที่รองรับการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานต่างๆ ที่กลุ่มเป้าหมายของระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติส่วนใหญ่คือกลุ่มประชากรวัยแรงงาน

ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของแรงงานในชุมชน การสร้างรายได้ การพัฒนาให้กลุ่มแรงงานในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเสมอภาคเท่าเทียม การจัดให้มีระบบการบริการด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับวิถีชุมชน ตลอดจนการจัดให้มีศูนย์หรือแหล่งเรียนรู้อาชีพของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งอาจกระทำโดยฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองโดยตรงหรือการระดมทรัพยากรจากภายนอกโดยการรับการประสานความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความร่วมมือด้านวิชาการ จากมหาวิทยาลัยในจังหวัดใกล้เคียง หน่วยงานราชการส่วนกลางในภูมิภาค เช่น สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ความร่วมมือในด้านวิชาการและงบประมาณ เช่น หน่วยงานราชการทุกกระทรวงในระดับจังหวัด สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ความร่วมมือด้านงบประมาณ เช่น กองทุนหลักประกันสุขภาพตำบล องค์กรบริหารส่วนจังหวัด โดยมีสาระสำคัญใน 3 ประเด็น คือ อาชีวอนามัย สัมมาชีพ และสวัสดิการ ใช้หลักธรรมาภิบาลท้องถิ่น ส่งเสริมให้เกิดระบบผู้นำกลุ่มอาชีพ ให้มีคลังสมองของชุมชน มีการจัดการความรู้เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ในชุมชน สนับสนุนกิจกรรมเครือข่ายแรงงานนอกระบบและอาสาสมัครอาชีวอนามัย ส่งเสริมให้มีศูนย์เรียนรู้ด้านการจัดการอาชีพ สุขภาพ และสวัสดิการ เพื่อเป็นฐานในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน

3.1.2 อำนาจหน้าที่ บทบาทของ อปท. ตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่สังคมคาดหวัง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของชุมชนในท้องถิ่นนั้น ปัจจุบันราชการส่วนท้องถิ่น มีอยู่ 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร (กทม.) เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น ได้มีการกำหนดว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรหลักในการจัดบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และการบัญญัติไว้อย่างชัดเจนนี้เองเป็นหลักประกันว่ารัฐจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลัก โดยให้การกระจายอำนาจเป็นกลไกสำคัญ และเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ได้มีการกำหนดมาตรา 283 อันเป็นการระบุว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมจะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระ และสามารถพัฒนาระบบการคลังให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วน สามารถที่จะจัดตั้ง หรือร่วมกันจัดตั้งองค์การเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติถึงการให้มีกฎหมายกระจายอำนาจ ฯ เพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่และรายได้ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามลำดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
7. คู่มือครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และ สาธารณสถานอื่นๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

บทบาทอำนาจหน้าที่ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยหลักการได้ถูกกำหนดโดยกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เช่น พรบ.เทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม จ.12 พ.ศ.2546 พรบ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2540 พรบ.ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกฎหมายอื่นๆที่ให้อำนาจแก่ราชการส่วนท้องถิ่น เช่น พรบ.การสาธารณสุข พ.ศ.2535 พรบ.รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ.2535 พรบ.ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 เป็นต้น

หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เฉพาะเทศบาลตำบล) เนื่องจากเครือข่ายอปท.ในที่นี่ ส่วนใหญ่เป็นเทศบาลระดับตำบล ซึ่งตามบทบัญญัติจากกฎหมาย ได้กำหนด มาตรา 50 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบล มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้เทศบาล

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา 51 เทศบาลตำบลอาจทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
9. เทศพาณิชย์

จากการทบทวนบทบาท อำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น อาจมองได้ว่า ราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการบริหารบ้านเมืองในระดับพื้นที่ แต่ขณะเดียวกันย่อมหน้าที่ต้องปฏิบัติครอบคลุมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตประชาชนทุกด้าน มีเหตุผลเชิงวิชาการ ที่สนับสนุนการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น (วันเพ็ญ ทรงคำ, 2550) ในแง่ประสิทธิภาพ (เหตุผลด้านเศรษฐกิจและการบริหารจัดการ) การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริการสาธารณะ จะช่วยให้การจัดบริการเป็นไปด้วยความรวดเร็วและตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยถือเป็นเจ้าภาพหลักในการผลิตบริการดังกล่าว หลายคนจึงคาดหวังว่า เทศบาล อบต. อบจ. ในพื้นที่ที่ตนอาศัยอยู่ มีความสามารถในการดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานในหลายด้าน เมื่อมีปัญหา ด้านแรกที่ประชาชนในพื้นที่คิดถึง ก็คือ อบต. หรือเทศบาล ยกตัวอย่างเช่น น้ำไม่ไหล ไฟไม่สว่าง ทางไม่สะดวก ก็จะเรียกร้องกับอปท. ให้มาดำเนินการแก้ไข แต่สำหรับปัญหาที่อาจต้องแก้ไขในระยะยาว ได้แก่คุณภาพชีวิตประชาชนนั้น อปท.เองก็ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยจะแบ่งเป็นหลายๆด้าน เช่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ มีการกำหนดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพแก่ประชาชน การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเกษตรกร พัฒนาปัจจัยเกื้อหนุนด้านเศรษฐกิจในท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบสาธารณสุข มีแนวทางการพัฒนา เช่น แนวทางการเสริมสร้างสุขภาพและการป้องกันโรคแก่ประชาชน การส่งเสริมและพัฒนาการจัดบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ เป็นต้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีบทบาทอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวาง โดยมีเพียงจะมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังขยายบทบาทหน้าที่ออกไปรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นด้วย และเป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาคมท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องวางแผนการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการปฏิบัติตามแผนงานโครงการที่กำหนดให้เกิดผลสัมฤทธิ์ผลในเวลาที่กำหนด มีการควบคุมติดตาม วัดและประเมินผล โดยการบริหารจัดการตามแผนงาน/โครงการนั้น จะต้องเป็น

การบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส พร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบทั้งโดยหน่วยงานของรัฐและประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล

3.2 การพัฒนากระบวนการทำงานของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ตำบลต้นธง

การพัฒนาที่ผ่านมาก่อให้เกิดทุนทางสังคมและเศรษฐกิจหลายประการ นับเป็น “จุดแข็ง” ของประเทศที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อการพัฒนาและกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมของประชาชนและพลังท้องถิ่นของชุมชนที่เข้มแข็งจนสามารถจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรชุมชนขึ้นมาได้ ส่งผลให้ประชาชนมีศักยภาพในการพัฒนาและพึ่งพาตนเอง จากกลุ่มย่อยๆรวมกันเป็นกลุ่มใหญ่และมีความเชื่อมโยงดังใยแมงมุม ทำให้เกิดความเหนียวแน่นจนเรียกว่า “เครือข่าย”

การพัฒนาเครือข่ายจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกและประสบการณ์ระดับชุมชน โดยเฉพาะเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และแรงงานในชุมชน มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้การทำงานโดยการแสดงบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายหนุนเสริมซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชนมีเคลื่อนไหวไปสู่สุขภาวะอย่างยั่งยืน

3.2.1 ที่มาของการรวมกลุ่มภาคีเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลต้นธง

การสร้างกลุ่มภาคีหรือเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชน เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยกลุ่มบุคคล องค์กรในท้องถิ่น และในจังหวัดเข้ามาร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาและร่วมวางแผนในการพัฒนา เพื่อให้เกิดการจัดการในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในการพัฒนา ภายใต้ฐานองค์ความรู้และบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อการพิจารณาทิศทางนโยบายท้องถิ่นกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนจากรัฐบาลส่วนกลาง หน้าที่ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พ.ศ.2542 ร่วมกับกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2546 (แก้ไขปรับปรุง พ.ศ.2550) พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ มาตรา 47 ได้ระบุ ให้มีการสนับสนุนและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทเป็นผู้ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น และพื้นที่ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น กองทุนสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน เป็นต้น

ปลายปี 2552 แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ได้เข้ามาชี้แจงโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้กับเทศบาล อบต. หลายแห่งทุกอำเภอ ในจังหวัดลำพูน โดยใช้สถานที่ห้องประชุมใหญ่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ผลปรากฏว่า มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ถึง 10 แห่ง มีความสนใจเข้าร่วมโครงการ ซึ่งในครั้งแรกนั้น ผู้บริหารบางพื้นที่อาจคิดว่า เป็นโครงการที่จะมีงบประมาณสนับสนุนมาให้กับเทศบาล นำไปช่วยเหลือกลุ่มแรงงานโดยไม่มีเงื่อนไขมากมาย แต่หลังจากนั้นได้มีการชี้แจงหลักเกณฑ์และโอกาส สำหรับในการพัฒนาข้อเสนอโครงการ จึงเหลือเพียงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลำพูน จำนวน 10 แห่งในพื้นที่ 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองลำพูน อำเภอบ้านธิ และอำเภอแม่ทา ประกอบด้วย เทศบาลเมืองลำพูน เทศบาลตำบลบ้านกลาง เทศบาลตำบลเหมืองง่า เทศบาลตำบลประดู่ป่า เทศบาลตำบลริมปิง เทศบาลตำบลต้นธง เทศบาลตำบลมะเขือแจ้ เทศบาลตำบลบ้านธิ เทศบาลตำบลทากาศเหนือ และเทศบาลตำบลทาสบเส้า สนใจเข้าร่วมโครงการ โดยได้ร่วมกันจัดตั้งเป็นเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ภายหลังเปลี่ยนมาเป็นแรงงานในชุมชน โดยพิจารณาจากข้อมูลทั่วไป สภาพปัญหาแรงงานในพื้นที่ และแนวคิดในการพัฒนาร่วมกัน ซึ่งแม้ว่ากลุ่มอาชีพที่แตกต่างกันตามสภาพบริบทของพื้นที่ ทั้งทางภูมิศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สุขศาสตร์ ในพื้นที่ความรับผิดชอบของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่างก็มีความแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันในบางพื้นที่ การมีทัศนคติมุมมองร่วมกันว่าแรงงานในชุมชน หรือแรงงานนอกระบบ คือแรงงานที่ไม่ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกับแรงงานในระบบ ซึ่งมีกฎหมายรับรองสวัสดิการหลายด้าน และอาจไม่มีองค์ความรู้ด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน จึงไม่ได้รับการพัฒนาระบบการทำงานให้มีความปลอดภัยจากสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ตลอดจนไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนากระบวนการทำงานที่สามารถเพิ่มคุณภาพผลผลิต รายได้ และสวัสดิการค่าจ้างชีวิต ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 10 แห่ง จึงได้ร่วมกันจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชนฯ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้แรงงานในชุมชนจังหวัดลำพูนมีการรวมกลุ่มเครือข่ายอาชีพที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน โดยเกิดรูปแบบการพัฒนาสวัสดิการที่เหมาะสมกับแรงงานในชุมชน และมีนโยบายระดับท้องถิ่นและระดับจังหวัดที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง ได้รับการพิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสนับสนุนงบประมาณโครงการฯ จากแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2553 – 31 พฤษภาคม 2555 รวมระยะเวลา 2 ปี โดยมีเงื่อนไขเป็นพันธะสัญญากับแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ได้แก่

- ☐ เป็นความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรชุมชน
- ☐ ผู้บริหารท้องถิ่นให้การสนับสนุน

- ☐ มีบุคลากรของท้องถิ่นร่วมเป็นกลไกหลักกับผู้นำชุมชนในการดำเนินงาน
- ☐ มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อประสานทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน
- ☐ มีส่วนร่วมกับแผนงานฯ ทั้งด้านงบประมาณและบุคลากร
- ☐ ผลักดันให้เป็นนโยบายหรือข้อตกลงของชุมชนและท้องถิ่นและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

3.2.2 รูปแบบการรวมกันเป็นเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภายหลังที่แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ได้กำหนดหลักเกณฑ์เบื้องต้นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสนใจจะเข้าร่วมโครงการฯ ได้มีผู้บริหารของอปท.บางแห่ง ตกลงเข้าร่วมเป็นเครือข่าย โดยมีหนังสือยืนยันตอบรับการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย จำนวน 10 แห่ง จากนั้นจึงได้มีการนัดหมายเพื่อประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ ร่วมกับการพัฒนาข้อเสนอโครงการของแต่ละพื้นที่ไปพร้อมๆกัน ต่อมาที่ประชุมได้มีความเห็นสอดคล้องกันว่า เพื่อให้มีสถานที่สำหรับจัดประชุมผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นจุดเชื่อมต่อประสานข้อมูลจากแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน มายังเครือข่ายอปท.จ.ลำพูน เห็นควรให้เทศบาลตำบลบ้านกลาง เป็นศูนย์ประสานงานเครือข่ายอปท.จ.ลำพูน เนื่องจากมีความเห็นเสนอให้ นายคณัย สารพฤกษ์ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในสมัยนั้น เป็นหัวหน้าศูนย์ประสานงานฯ จึงให้เทศบาลตำบลบ้านกลางเป็นแกนหลักในการประสานเครือข่ายอปท.ในจังหวัดลำพูน และให้มีคณะทำงานจากแต่ละอปท.ๆละ 2 คน เข้ามาเป็นคณะทำงานของศูนย์ประสานงาน โดยมีรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานดังนี้

ที่ปรึกษาฝ่ายบริหาร

1. ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน
2. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน
3. นายกเทศมนตรีฯ เทศบาลเครือข่าย 10 อปท.

ที่ปรึกษาฝ่ายวิชาการ

1. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำพูน
2. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำพูน
3. พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดลำพูน
4. พัฒนาการจังหวัดลำพูน
5. เกษตรจังหวัดลำพูน
6. แรงงานจังหวัดลำพูน

7. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน
8. หัวหน้ากลุ่มงานโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม สนง.ป้องกันควบคุมโรคที่ 10
9. ผู้จัดการแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน
10. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะทำงาน โครงการ

ผู้แทน จากเครือข่ายอปท.ๆละ 2 คน เข้าทำงานมาร่วมกันเป็นคณะทำงานของศูนย์ประสานงาน รวม 20 คน ซึ่งต่อมาได้มีการเพิ่มเติมผู้แทนในส่วนของแรงงานในชุมชน 4 คน เพิ่มคณะทำงานจาก เทศบาลตำบลเหมืองง่า 1 คน เปลี่ยนแปลงแก้ไขคณะทำงานของเทศบาลตำบลบ้านธิ โดยให้ผู้แทนจากโรงพยาบาลบ้านธิเข้ามาเป็นคณะทำงานแทน รวมคณะทำงานทั้งสิ้น 25 คน

ข้อตกลงในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย

คณะทำงานมีข้อตกลงร่วมกัน โดยให้มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลและสนับสนุนการทำงานของโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. พัฒนาระบบการทำงานเพื่อเสริมศักยภาพเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ให้เป็นกลไกการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชน/ท้องถิ่น ร่วมกับกลุ่มแรงงานหรือกลุ่มอาชีพต่างๆในพื้นที่

2. ดำเนินการสำรวจและรวบรวม ข้อมูล สภาพปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะของแรงงานในชุมชน รวมถึงการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การวางแผนและการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของแรงงานในชุมชน

3. สนับสนุนและอำนวยความสะดวกการจัดการความรู้ให้กับ คณะทำงานในพื้นที่เป้าหมายและกลุ่มแรงงานเพื่อการเรียนรู้ร่วมและนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในการทำงานร่วมกัน

4. สนับสนุนและเสริมกระบวนการพัฒนาความเข้มแข็งให้กับกลุ่ม/เครือข่ายแรงงานชุมชนเพื่อ การจัดการด้านอาชีพ สุขภาพ และพัฒนาระบบสวัสดิการร่วมกัน

5. สนับสนุนกระบวนการพัฒนานโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นและระดับจังหวัด ทั้งในรูปแบบของระเบียบแนวปฏิบัติหรือข้อตกลงร่วม ข้อบัญญัติท้องถิ่น หรือมาตรการเชิงบริหารอื่นๆ เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชน/ท้องถิ่นทั้งในมิติ สุขภาพ สวัสดิการ สังคม และสัมมาชีพ

6. ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานในระดับพื้นที่ การบริหารจัดการ และการพัฒนากระบวนการนโยบายสาธารณะ ให้สามารถดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

หมายเหตุ

ก. คณะทำงานศูนย์ประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชน จังหวัดลำพูน มีวาระตามระยะเวลาดำเนินงานของแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน (ตามคำสั่งคณะกรรมการกำกับทิศทาง ในกลุ่มแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ)

ข. การประชุมคณะกรรมการ กำหนดไว้อย่างน้อย 2 เดือน ต่อ 1 ครั้ง โดยประธาน คณะทำงานและเลขานุการ เป็นผู้จัดการประชุม ดำเนินการประชุม จัดทำและแจกจ่ายรายงาน/เอกสารประกอบการประชุม

ระยะปีที่ 1 ศูนย์ประสานงานเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ จ.ลำพูน ได้มีคำสั่งแต่งตั้ง ทีมสนับสนุนคณะทำงานศูนย์ประสานงานฯ ซึ่งเป็นการการมอบหมายภาระหน้าที่เพิ่มเติม ให้แก่คณะทำงานของศูนย์ประสานงานฯ เรียกว่า “คณะทำงานสนับสนุนการทำงาน” ประกอบด้วย

☐ ทีมอำนวยการ มีหน้าที่

1. ให้คำปรึกษา ติดตามช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาด้านการบริหารและการจัดการ
2. ประสานผู้บริหารของอปท.เครือข่ายและผู้บริหารจังหวัด/อำเภอ
3. ประสานหน่วยงานต่างๆ เพื่อหนุนเสริมการทำงานของเครือข่าย
4. วิเคราะห์แผนงาน โครงการ บุคลากร ทรัพยากร งบประมาณ ฯลฯ เพื่อให้การสนับสนุนทุกด้าน

5. ร่วมติดตาม ประเมินผล กับทีมสนับสนุนอื่น เพื่อให้แผนงานโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์

☐ ทีมวิชาการ มีหน้าที่

1. ค้นหาข้อมูล องค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำมาสนับสนุนด้านวิชาการของแผนงานโครงการ
2. วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน

3. กำหนดกรอบแนวทางการจัดการหลักสูตรเรียนรู้

4. พัฒนาหลักสูตรและสื่อกลางของศูนย์ฯ

5. จัดกระบวนการ KM ในหัวข้อเรื่อง ดังนี้ ห่วงโซ่การผลิต อาชีวอนามัยกับกองทุนความปลอดภัย องค์กรการเงิน กระบวนการประชาคมกับนโยบาย สวัสดิการ คลังสมองท้องถิ่น

☐ ทีมพัฒนาศักยภาพ มีหน้าที่

1. วิเคราะห์สถานการณ์แรงงานในพื้นที่
2. พัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับโครงการแต่ละพื้นที่
3. เพิ่มทักษะการทำงานให้กับกลุ่มอาชีพเป้าหมาย
4. พัฒนาศักยภาพทีมคณะทำงานจังหวัด/พื้นที่

☐ ทีมติดตามและสนับสนุน มีหน้าที่

1. จัดทำแผน ระยะเวลา การติดตามสนับสนุนพื้นที่
2. ติดตาม ประเมินผลลัพธ์ งบประมาณ และห้วงเวลาที่กำหนดตามโครงการ
3. สนับสนุนกระบวนการทำงาน ในประเด็นการรวมกลุ่มอาชีพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย สวัสดิการแรงงาน และการพัฒนานโยบายสาธารณะ

4. ประสานงานและสนับสนุนช่วยเหลือกรณีพบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

☐ ทีมการเงิน/บัญชี มีหน้าที่

1. จัดเก็บและรวบรวมหลักฐานทางการเงินของโครงการ
2. ติดตาม ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทางการเงิน
3. จัดทำบัญชี และบันทึกการใช้จ่ายในโครงการ
4. พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการระบบการเงินและบัญชีตามหลักเกณฑ์ของ สสส.

5. รายงานผลการดำเนินงานต่อหัวหน้าโครงการ

คณะทำงานสนับสนุนการทำงาน จะมีจำนวน ทีมละ 8-12 คน มีข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินการค้นหา พัฒนา ปรับวิธีการ เพื่อสนับสนุนคณะทำงานศูนย์ประสานงานให้สามารถดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะปีที่ 2 ได้ปรับเปลี่ยนยกเลิกคณะทำงานสนับสนุนการทำงาน โดยให้มีการปรับลดขนาดลง เรียกว่า คณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานฯ ด้วยเหตุผล คือ การดำเนินงานในปีแรกของการจัดตั้งคณะทำงานศูนย์ประสานงานเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชน แต่เนื่องจากมีโครงสร้างที่ใหญ่ ด้วยจำนวนคณะทำงานถึง 25 คน การพิจารณาในเวทีการประชุมต่างๆมีความล่าช้าและไม่พร้อมเพรียงกัน ดังนั้นในช่วงปีที่สอง งดงานที่ 4 เป็นต้นมา ศูนย์ประสานงานฯจึงได้ปรับกลยุทธการทำงาน โดยให้เพิ่มคณะกรรมการบริหาร โดยแบ่งรูปแบบคณะกรรมการดูแลกำกับใน 5 ประเด็น ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพกลไกคณะทำงานและผู้นำเครือข่ายแรงงาน
3. ด้านการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารสาธารณะ
4. ด้านการพัฒนานโยบายสาธารณะและกลไกศูนย์ประสานงาน อปท.
5. ด้านการติดตามประเมินผล

คณะกรรมการบริหารฯ อาจถูกเรียกชื่อสั้นๆว่า “ทีม 5 เสือ” ซึ่งมีการประชุมทีมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อเดือนได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินการในปีที่ 2 โดยมีบทบาทหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ
 - 1.1 จัดทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ จังหวัดลำพูน
 - 1.2 จัดมีการจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบ จังหวัดลำพูน
 - 1.3 พัฒนาและจัดทำระบบฐานข้อมูล ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการใช้งานและ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือรองรับข้อมูลส่วนราชการอื่นๆ ได้
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพกลไกคณะทำงานและผู้นำเครือข่ายแรงงาน
 - 2.1 จัดให้มีกลยุทธ์ในการพัฒนาและบริหารจัดการเครือข่ายแรงงาน
 - 2.2 ถอดบทเรียนองค์ความรู้ใหม่จากเครือข่ายกลุ่มอาชีพ อปท. 10 แห่ง
 - 2.3 จัดหมวดหมู่ แสวงหาบริบทองค์ความรู้และพัฒนาการจากการจัดองค์ความรู้ (KM)
 - 2.4 นำเสนอแผนการจัดการองค์ความรู้และจัดการที่ยั่งยืน
 - 2.5 นำเสนอแผนการจัดประชุมเสวนาผู้นำ อปท. 10 แห่ง เพื่อจัดการแรงงานนอกระบบ
 - 2.6 นำเสนอแผนการจัดประชุมเสวนาหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อจัดการแรงงานนอกระบบ
 - 2.7 จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณะทำงานพื้นที่ 10 แห่ง ประเด็นรูปแบบการพัฒนา และบริหารจัดการเครือข่ายจากเวทีผู้นำ อปท. และหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๓ ครั้ง ให้เชื่อมโยงและตอบสนองยุทธศาสตร์
3. ด้านการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารสาธารณะ
 - 3.1 จัดให้มียุทธศาสตร์และแผนการสื่อสารสาธารณะของศูนย์ฯ

3.2 จัดให้มีการนำเสนอข่าว ความเคลื่อนไหวจากแต่ละพื้นที่ ลงในสื่อสิ่งพิมพ์
ทุกประเภท

3.3 จัดให้มีรายการข่าวผ่านสื่อ หนังสือพิมพ์ รายการวิทยุ

3.4 จัดให้มีการประสานงานหน่วยงานระดับภาคี ความร่วมมือ และทำแฟ้ม
รวบรวมข่าวส่งให้กรรมการบริหารทราบทุกเดือน

4. ด้านการพัฒนานโยบายสาธารณะและกลไกศูนย์ประสานงานอปท.

4.1 รับผิดชอบภาพรวม กิจกรรมการประชุมคณะกรรมการบริหาร

4.2 เป็นผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ฯ ดูแลกำกับกองเลขานุการ

4.3 การประสานและจัดประชุมที่ปรึกษาโครงการ

4.4 จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการบริหาร การศึกษาดูงาน

5. ด้านการติดตามประเมินผล

5.1 จัดให้มียุทธศาสตร์การกิจกรรมติดตามประเมินผลการทำงานและกิจกรรม
ภาคีเครือข่ายและคณะทำงานเครือข่ายแรงงานนอกระบบฯ

5.2 จัดให้มีคณะติดตามประเมินผลลงพื้นที่ติดตามผลการดำเนินงานรายพื้นที่

5.3 จัดให้มีเวทีประชุมนำเสนอผลการติดตามประเมินผล

5.4 จัดให้มีการจัดทำเอกสารรายงานผลการดำเนินงาน

5.5 จัดให้มีการประสานงานผู้เชี่ยวชาญและเป็นที่ปรึกษาการสนับสนุนการ
ดำเนินงาน เช่น อบรมให้ความรู้แก่คณะติดตามประเมินผล

5.6 จัดให้มีผู้รับผิดชอบงานเป็นผู้ประสานงานดำเนินการจัดทำ/รวบรวมข้อมูล
ผลการดำเนินงานในพื้นที่ภาคีเครือข่าย

3.2.3 กระบวนการพัฒนาศูนย์เครือข่าย



ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาเครือข่าย

(1) ขั้นก่อตัวของเครือข่าย เครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เข้ามาร่วมกันดำเนินงานในครั้งแรก เกิดจากการชักชวนของเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์รู้จักกันมาก่อน โดยเฉพาะพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านธิ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน เป็นพื้นที่ที่มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานมาก่อน จึงได้มาชักชวนให้กลุ่มเจ้าหน้าที่ของเทศบาลที่มีกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เข้ามาร่วมก่อตัวเป็นเครือข่าย เนื่องจากฐานคิดที่ว่า กลุ่มที่เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขย่อมเข้าใจปัญหาเรื่องของสุขภาพกลุ่มแรงงาน ต่อมาบางพื้นที่ที่เข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายแต่ไม่มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จึงได้ส่งบุคลากรหลากหลายแต่อาจพอมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานด้านแผนงาน การพัฒนาชุมชน จึงมีกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งเกี่ยวกับ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักบริหารงานสวัสดิการสังคม หัวหน้าสำนักปลัด เป็นต้น หรือแม้กระทั่งเป็นระดับผู้บริหารท้องถิ่น (รองนายกเทศมนตรี) เข้ามาเป็นเครือข่ายคณะทำงาน โดยมีศูนย์กลางการทำงานของศูนย์ประสานงาน ที่เทศบาลตำบลบ้านกลาง อ.เมือง จ.ลำพูน

(2) ขั้นการบริหารเครือข่าย การมาร่วมกันขององค์กรและคณะทำงาน ที่มีความหลากหลายทั้งด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ตำแหน่งของแต่ละคนในอปท. ย่อมทำให้เกิดความแตกต่างกันทั้งด้านคุณวุฒิ วิทยุฒิ และประสบการณ์การทำงาน ดังนั้น ในการบริหารเครือข่าย จึงเป็นความเห็นร่วมกันที่จะมอบบทบาทหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในส่วนกลไกกลางให้กับ หัวหน้า

โครงการ ผู้ช่วยหัวหน้าและผู้ประสานงาน โดยให้มีการสื่อสารข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูลของแต่ละพื้นที่ไว้ที่ศูนย์กลาง ซึ่งได้กำหนดให้มีการประชุมคณะทำงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เริ่มตั้งแต่ช่วงระหว่างการพัฒนาข้อเสนอโครงการ การดำเนินโครงการระดับพื้นที่และระดับศูนย์ประสานงาน การติดตาม ประเมินผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่สำคัญ คือ การใช้โทรศัพท์ การใช้ระบบอินเทอร์เน็ต เช่น การส่งเมลล์ เว็บไซต์ และโซเชียลเน็ตเวิร์คต่างๆ

(3) ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์ เมื่อการทำงานดำเนินไป มีการพบปะกันบ่อยครั้งย่อมเกิดความคุ้นเคย สนิทกันมากขึ้น มีการพบปะพูดคุยนอกรอบ นอกห้องประชุม การรับประทานอาหารร่วมกัน การเดินทางไปประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างพื้นที่ร่วมกัน คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ สามารถช่วยเหนี่ยวนำให้เครือข่ายมีความสัมพันธ์เหนียวแน่นมากยิ่งขึ้น บางครั้ง บางคนอาจมีความท้อใจ และอยากเดินออกไปจากเครือข่าย แต่ก็มีความพยายามให้สมาชิกพี่น้องเครือข่ายด้วยกัน คอยช่วยเหลือสนับสนุนการทำงาน เพื่อให้มีการเดินทางร่วมกันต่อไป จนสามารถพัฒนาความสัมพันธ์เหมือนเป็นเพื่อนหรือพี่น้องกัน

(4) ขั้นการรักษาความต่อเนื่อง การกำกับ ติดตาม ประเมินผล ด้วยระยะเวลาของการดำเนินงานเป็นรายงวด ทำให้บางพื้นที่สามารถบริหารห้วงเวลาของการทำงานได้เหมาะสม แต่หากบางพื้นที่ที่เจอกับอุปสรรคในการทำงาน อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหาร เปลี่ยนนโยบายการทำงาน หรือมีช่วงเวลาที่ต้องไปทำหน้าที่การงานหลักก่อน ก็อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของโครงการ ดังนั้น จึงอาศัยเวทีการประชุมคณะทำงาน คอยติดตามและร่วมกันเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหให้กับคณะทำงานและผู้ประสานงานระดับพื้นที่ให้รักษาความต่อเนื่องของโครงการ

3.2.4 กระบวนการจัดความรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้



จากแผนภาพกระบวนการและขั้นตอนของการจัดการความรู้ พบว่าการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ในการดำเนินการวิจัย การพัฒนารูปแบบ คือการชวนกลุ่มเกษตรกร ที่เป็นสมาชิกแรงงานนอกระบบภาคเกษตรทบทวนวิเคราะห์ปัญหาผ่านกระบวนการสรุปบทเรียน และการศึกษาคุณงาน และร่วมกันจัดทำแผนการจัดการของตัวเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ตำบลต้นธงและการทำงานร่วมกับเครือข่ายทั้งเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดลำพูน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพบว่า การพัฒนารูปแบบต้องเน้นกระบวนการของการจัดการความรู้ในการทำงานของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบตำบลต้นธง

มีองค์ประกอบสำคัญคือ ศูนย์การเรียนรู้ด้านการจัดการอาชีพ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คลังสมองชุมชน และ อาสาสมัครอาชีวอนามัย ซึ่งแต่ละส่วนอยู่ภายใต้การบริหารของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบตำบลต้นธง ต้องมีระบบบริหารจัดการของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ที่มีขึ้นการทำงานคือ ขึ้นก่อตัวเป็นกลุ่ม (ชุมชนแนวปฏิบัติ) กลุ่มอาชีพ ที่เข้ามา ร่วมกันดำเนินงานในครั้งแรก เกิดจากการชักชวนของเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์รู้จักกันมาก่อน โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพเกษตรกรผู้ปลูกลำไย เป็นพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพการทำงานร่วมกับแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานมาก่อน จึงได้มาชักชวนให้กลุ่มเจ้าหน้าที่ของเทศบาลที่มีกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม เข้าร่วมก่อตัวเป็นกลุ่ม เนื่องจากฐานคิดที่ว่า กลุ่มที่เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขย่อม เข้าใจปัญหาเรื่องของสุขภาพกลุ่มแรงงาน ต่อมาบางชุมชนเข้าร่วมเป็นเครือข่ายแต่ไม่มีเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข จึงได้ส่งบุคลากรหลากหลายแต่อาจพอมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานด้าน แรงงานนอกระบบ จึงมีกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งเกี่ยวกับ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นัก บริหารงานสวัสดิการสังคม หัวหน้าสำนักปลัด เป็นต้น หรือแม้กระทั่งเป็นระดับผู้บริหารท้องถิ่น (รองนายกเทศมนตรี) เข้ามาเป็นเครือข่ายคณะทำงาน

โดยมีศูนย์กลางการทำงานของศูนย์ประสานงาน ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลต้นธง ขึ้นการบริหารกลุ่ม การมารวมกันกลุ่มอาชีพเกษตรกร ที่มีความหลากหลายทั้งด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตำแหน่งของแต่ละคนใน อปท. ย่อมทำให้เกิดความแตกต่างกันทั้งด้านคุณวุฒิ วิทยุฒิ และประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ในการบริหารกลุ่ม จึงเป็นความเห็นร่วมกันที่จะมอบบทบาทหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในส่วนกลไกกลางให้กับ ตัวแทนกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกลำไย

โดยให้มีการสื่อสารข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูลของแต่ละพื้นที่ไว้ที่ศูนย์กลาง ซึ่งได้ กำหนดให้มีการประชุมคณะทำงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เริ่มตั้งแต่ช่วงระหว่างการพัฒนาการ แก้ไขปัญหาการใช้สารเคมี การดำเนินแผนในระดับพื้นที่และระดับศูนย์ประสานงาน การติดตาม ประเมินผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่สำคัญ คือ การใช้โทรศัพท์ การ ใช้ระบบอินเทอร์เน็ต เช่น การส่งเมลล์ เว็บไซต์ และโซเชียลเน็ตเวิร์คต่างๆ ขึ้นการพัฒนา

ความสัมพันธ์ เมื่อการทำงานดำเนินไป มีการพบปะกันบ่อยครั้ง ย่อมเกิดความคุ้นเคย สนิทกันมากขึ้น มีการพบปะพูดคุยนอกกรอบ นอกห้องประชุม การรับประทานอาหารร่วมกัน การเดินทางไปประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างพื้นที่ร่วมกัน คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ สามารถช่วยเหนียวรั้งให้เครือข่ายมีความสัมพันธ์เหนียวแน่นมากยิ่งขึ้น บางครั้ง บางคนอาจมีความท้อใจ และอยากเดินออกไปจากเครือข่าย แต่ก็มีความพยายามให้สมาชิกพี่น้องเครือข่ายด้วยกัน คอยช่วยเหลือสนับสนุนการทำงาน เพื่อให้มีการเดินทางร่วมกันต่อไป จนสามารถพัฒนาความสัมพันธ์เหมือนเป็นเพื่อนหรือพี่น้องกัน และ ขึ้นการรักษาความต่อเนื่อง การกำกับ ติดตาม ประเมินผล ด้วยระยะเวลาของการดำเนินงานร่วมกันภายในตำบลของศูนย์ประสานงานฯ ทำให้บางกลุ่มสามารถบริหารห้วงเวลาของการทำงานได้เหมาะสม แต่หากบางกลุ่มที่เจอกับอุปสรรคในการทำงาน อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัญหา ข้อจำกัดเรื่องเวลา แต่จะอาศัยเป้าหมายของการทำงานเป็นตัวตั้ง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ในการดำเนินโครงการวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย หนึ่ง ทบทวน ติดตามสถานการณ์ และรวบรวมบริบทของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรของเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน สอง ศึกษากระบวนการและการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน และ สาม พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เน้นกระบวนการ PAR ในการดำเนินการวิจัย ผลที่เกิดขึ้น สรุปได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สถานการณ์และบริบทของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรของเทศบาลตำบลต้นธง เกิดขึ้นจากการร่วมตัวของเกษตรกรในพื้นที่ตำบลต้นธง ภายใต้การสนับสนุนของแผนงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน สำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ภายใต้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบจังหวัดลำพูน โดยมีสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูนเป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบโครงการ และเข้ามาทำงานร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้นธง มีการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งจังหวัด ในส่วนของเทศบาลตำบลต้นธง ได้มีการพัฒนากลไกเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดลำพูน ในกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ภายใต้การวิเคราะห์ปัญหาประกอบด้วย

หนึ่ง แรงงานนอกระบบไม่เป็นที่รับรู้โดยทั่วไปในสังคมไทย เนื่องจากขาดระบบข้อมูลของแรงงานนอกระบบ ทำให้แรงงานเหล่านี้เข้าข่าย “ไม่มีตัวตน” โดยอาจมีความเข้าใจที่ผิดคิดว่าแรงงานนอกระบบคือแรงงานข้ามชาติ แท้จริงคือกลุ่มคนภาคการเกษตรที่ใช้แรงงานและควรได้รับสิทธิตามกฎหมาย จากปัญหาดังกล่าวทางเกษตรกรตำบลต้นธงได้กำหนดให้มีตัวแทนเกษตรกร เพื่อจัดตั้งเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรขึ้นและนำไปสู่การนิยามให้ความหมาย ของคำว่า แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร คือ ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นทางการ หรือไม่มียาจ้าง

ตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง ไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แน่นอน หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือเป็นผู้ที่ทำงานชั่วคราวที่อยู่บนกระบวนการประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยวิเคราะห์จากปัญหาในพื้นที่ คือ การประกอบอาชีพที่ต้องใช้แรงงานประกอบด้วย อาชีพการทำเกษตรในตำบล และเชื่อมโยงกับความรู้ด้านแรงงานนอกระบบในทุกมิติ ที่ได้เรียนรู้จากแผนงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ผ่านการสนับสนุนจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่นำข้อมูลการคัดกรองโรคร่วมกันวิเคราะห์ที่มีผลมาจากการทำงาน และก่อให้เกิดแผนแม่บทการพัฒนาคุณภาพแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรร่วมกับเทศบาลตำบลต้นธง สอง การไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากกฎหมายสำคัญๆ ด้านแรงงานคือ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 พ.ร.บ.ความปลอดภัยในสถานประกอบการ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายฉบับอื่นๆ ที่มีอยู่ล้วนแต่ครอบคลุมเฉพาะแรงงานในระบบ ดังนั้น แรงงานนอกระบบจึงไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายเหล่านี้ แม้ในปี 2547 กระทรวงแรงงานจะได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานรับไปทำที่บ้าน และมีนโยบายการขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ โดยการขยายการบังคับใช้มาตรา 40 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 จน ณ ปัจจุบันข้อเสนอและการผลักดันดังกล่าวมีความก้าวหน้าเพียงการขยายสิทธิประโยชน์จาก 3 กรณีได้แก่ ดาวย ทูพพลภาพ และคลอดบุตร ขยายเป็น 5 กรณี โดยเพิ่มสิทธิประโยชน์ กรณีเจ็บป่วย ได้รับเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย กรณีชราภาพได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ จ่ายครั้งเดียว ผลจากการวิเคราะห์และเชื่อมโยงกับมิติแรงงานนอกระบบ ก่อให้เกิดการร่วมกลุ่มขึ้น 3 กลุ่มคือ กลุ่มเกษตรกรผู้ทำนาจำนวน 50 คน กลุ่มเกษตรกรผู้ทำสวนลำไยจำนวน 50 คน และกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกผักจำนวน 20 คน ร่วมกันวิเคราะห์จัดทำแผนแม่บทเพื่อขอรับการสนับสนุนตามกฎหมายดังกล่าว โดยอาศัย พรบ.การกระจายอำนาจ ในการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ในการสนับสนุนกระบวนการแก้ไขปัญหา สาม ค่าตอบแทนไม่เป็นธรรมและรายได้ไม่แน่นอนหมายถึงราคาผลผลิตตกต่ำ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำ และมีรายได้ไม่แน่นอน ทั้งที่ในความเป็นจริงคุณค่าหรือฝีมือของแรงงานนอกระบบก็ไม่ด้อยไปกว่าแรงงานในระบบ นอกจากนั้นต้นทุนของการจ้างแรงงานเหล่านี้ยังมีต้นทุนที่น้อยกว่าแรงงานในระบบด้วยซ้ำ จากปัญหาดังกล่าว การร่วมกลุ่มถือเป็นเรื่องสำคัญทางกลุ่มเกษตรกรได้ร่วมการจัดตั้งเป็นศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกในการประสานงานและเชื่อมโยงการแก้ไขปัญหาทั้งในส่วนของการจัดการตนเอง และการพึ่งภายนอก เพื่อลดปัญหาดังกล่าวให้กับกลุ่มเกษตรกรทั้ง 3 กลุ่ม และมีงานที่ต่อเนื่องเกิดรายได้ที่เหมาะสม

สิ่ง งานไม่ต่อเนื่อง ไม่สม่ำเสมอ ขึ้นอยู่กับภาวะการขาย การตลาดของสินค้า หรือสถานการณ์ของสังคม ทำให้ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่สามารถวางแผนการผลิตและแผนการทำงานได้ ห้า เข้าไม่ถึงทรัพยากรและการสนับสนุนจากรัฐอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าในปัจจุบันกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จะมีการจัดสวัสดิการในรูปแบบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลที่แหล่งทุนมาจากการสมทบของ ๓ ฝ่าย คือ จากชุมชน รัฐส่วนกลาง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้องค์กรการเงินเป็นตัวเชื่อมโยงสวัสดิการและบูรณาการกองทุนเข้าด้วยกัน ก็ถือว่ายังเข้าไม่ถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบ และการดำเนินงานยังอยู่ในขั้นของการพัฒนาระบบสวัสดิการพื้นฐานที่ครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่ม แต่ในมิติสวัสดิการที่เหมาะสมกับแรงงานนอกระบบ ยังไปไม่ถึงเนื่องจากเงื่อนไขปัจจัยทั้งทางด้านองค์ความรู้ เงินทุน และความสามารถในการจัดการของท้องถิ่นและของกลุ่มอาชีพหรือแรงงานนอกระบบเอง และ หก มีปัญหาสุขภาพและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งมีความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย จึงทำให้ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพ และความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการทำงาน

ผลจากการวิเคราะห์และทบทวนถึงสภาพปัญหาในมิติแรงงานนอกระบบ ทำให้ทราบถึงสถานการณ์ของปัญหาและที่มาของปัญหา ความรู้จากการวิเคราะห์ปัญหาก่อให้เกิดการร่วมกลุ่มอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ทั้งกลุ่มเกษตรกรผู้ทำนา กลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกลำไย และ กลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกผัก จนเกิดกลไกการทำงานร่วมภายในตำบลต้นธง ที่เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายแรงงานนอกระบบภาคเกษตรจังหวัดลำพูน ในนามศูนย์ประสานแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรตำบลต้นธง

ส่วนกระบวนการและการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เทศบาลตำบลต้นธง ผลการวิจัยพบว่า มีการ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ วิเคราะห์ความรู้ สร้างพัฒนาความรู้ในฐานะวิทยากร และมีการนิยามศัพท์เฉพาะเฉพาะในกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ มีทั้งการสร้างพัฒนาความรู้เฉพาะกลุ่ม และนำไปสู่กระบวนการจัดตั้งเป็นศูนย์ประสานงานฯ ที่ทำหน้าที่เป็นชุมชนนักปฏิบัติการ เน้นการจัดการตนเองเป็นฐานในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของชุมชน ในกรอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ ในการเสริมสร้างผู้นำกลุ่มอาชีพให้มีความรู้ด้านอาชีวอนามัย สวัสดิการชุมชน และการจัดการอาชีพ คือ ผู้นำกลุ่มอาชีพ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ ประสานทรัพยากร บริหารจัดการและขับเคลื่อนนโยบายด้านอาชีวอนามัย สวัสดิการสังคม ระบบหลักประกันสุขภาพ ซึ่งพบว่า มี ตัวชี้วัด ศักยภาพของ

ผู้นำ เกณฑ์บ่งชี้ ดังนี้ ผู้นำมีความสามารถในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ในระดับกลุ่มและพื้นที่ของตนเอง ผู้นำมีความสามารถในการประสานทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายฯ อย่างต่อเนื่อง ผู้นำสามารถบริหารจัดการกลุ่มหรือเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิก และ ผู้นำมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายระดับท้องถิ่นและระดับชาติ และ ยังผลต่อการเกิดขึ้นของ ศูนย์การเรียนรู้ด้านการจัดการอาชีพ ที่มีการส่งเสริมอาชีพอนามัย และการจัดสวัสดิการของตำบลต้นธง กล่าวคือ ศูนย์การเรียนรู้ คือ กลุ่มคนและส่วนสาธิต (Unit of demonstration) สำหรับการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ สวัสดิการ อาชีพอนามัย วิสาหกิจชุมชนหรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานท้องถิ่น รวมถึงมีความสามารถในการประสานทรัพยากรความรู้ ในการสนับสนุนการทำงานของแรงงานในท้องถิ่น คือ ศูนย์การเรียนรู้เกษตรปลอดภัย มี ชุดความรู้หรือประสบการณ์เด่นทำเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ ทำปุ๋ยชีวภาพเป็นคนแรกในหมู่บ้านและแนะนำเพื่อนบ้านใกล้เคียง มีคนมาศึกษาดูงานบ่อยครั้ง มีทายาทเกษตร ส่งผลให้ เกิดคลังสมองชุมชน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้มีจิตอาสาในระดับตำบล คลังสมองชุมชน คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ ในเรื่องสิทธิแรงงาน สุขภาพความปลอดภัยในการทำงานและการมีหลักประกันที่มั่นคงทั้งในระหว่างทำงานและเมื่อพ้นวัยทำงาน และมีความสามารถในการถ่ายทอด ให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในชุมชน/สถานประกอบการ

กระบวนการจัดการความรู้ บทเรียนที่ได้คือผู้รู้ที่ผ่านหลักสูตรการอบรมอาสาสมัครอาชีพอนามัย มีคุณสมบัติของอาสาสมัครอาชีพอนามัยไว้อย่างน้อย 3 ประการ คือ ผู้รู้ในอาชีพ เป็นผู้ประกอบอาชีพที่มีความรู้ในเรื่องอาชีพของตนเป็นอย่างดี หมายความว่า อสอช.จะต้องประกอบด้วยบุคคลแต่ละอาชีพในกลุ่มแรงงานนอกระบบมิใช่อาชีพใดอาชีพหนึ่ง ผู้นำในอาชีพ ที่เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบอาชีพในกลุ่มนั้นๆ และมีภาวะเป็นผู้นำบ่งบอกถึงความสำคัญในการเลือกบุคคลที่มีภาวะ ‘ผู้นำ’ ที่จะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยให้เกิดขึ้น และ สมัครใจ มีจิตอาสา ยินดีทำงาน อสอช.จะต้องยินดีเต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้ ชี้แนะการทำงานที่ปลอดภัย หรือความเสี่ยง/อันตรายจากการทำงานให้กับกลุ่มเพื่อนร่วมอาชีพ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย ลดความเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้น

อภิปรายผล

โดยกระบวนการจัดการความรู้ของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรตำบลต้นธง แม้มีประสบการณ์ในการดำเนินงานและสามารถยกระดับจนมีการดำเนินงานต่อเนื่อง การจัดการความรู้ของกลุ่มและก่อเกิดกลไก และสามารถเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและเกิดความต่อเนื่องนั้น ในการวิจัยพบว่า นัยสำคัญของการจัดการความประอบด้วย

บทเรียน (Lesson Learned) คือ การอธิบายเหตุการณ์และเงื่อนไขที่เกิดขึ้น และคำอธิบายนั้นต้องมีคุณค่าในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งคำอธิบายที่ชัดเจนจะต้องมีตัวชี้วัดที่ดี ที่สะท้อนว่าเกิดอะไรขึ้น และเกิดการเรียนรู้ในกระบวนการนั้น บทเรียนจะต้องระบุว่า "อะไรใหม่" (What) หรือ "อะไรคือข้อมูลใหม่" บทเรียนต้องมีใช้การเล่าเรื่องในอดีตเท่านั้น ลักษณะบทเรียนอาจจำแนกได้ 2 แบบ บทเรียนที่เกิดขึ้นทันทีเมื่อจบเหตุการณ์ (Active process) และบทเรียนที่เก็บสะสมข้อมูลในอดีต (Passive process) บทเรียน มีใช้ ความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างสิ่งที่คาดหมายกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เพราะสิ่งนั้นคือสมมติฐาน แต่หากมีสิ่งที่ไม่ได้คาดหมายเกิดขึ้นแสดงว่ามีอะไรทำให้เกิดความแตกต่าง และ "อะไร" ที่ทำให้เกิดความแตกต่างนั้นก่อให้เกิดผลต่อพฤติกรรมอย่างไร สิ่งนั้นคือบทเรียน ซึ่ง พบว่า ในการวิเคราะห์ปัญหา ได้มีการวิเคราะห์เหตุ ที่เป็นบทเรียนสำคัญ นำไปสู่การจัดการข้อมูลเพื่อนิยามความหมายของ “แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร” และนำไปเชื่อมโยงกับมิติกฎหมายของแรงงานนอกระบบ และนำมาสู่การกำหนดแผนการพัฒนา และเข้าถึงสิทธิต่างๆในมิติแรงงาน กล่าวคือ เป็นการจัดการข้อมูล เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลของแรงงานนอกระบบ ทำให้แรงงานเหล่านี้เข้าข่าย “ไม่มีตัวตน” ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้มีเงื่อนไขการทำงานที่ไม่เป็นธรรม มีรายได้ไม่แน่นอน ขาดการคุ้มครองทั้งทางด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคม ต้องเผชิญความเสี่ยงในทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรงและบ่อยครั้งกว่าแรงงานในระบบ ในขณะที่มีความสามารถในการจัดการความเสี่ยงน้อยที่สุด

จากบทเรียนดังกล่าวส่งผลให้มีการนำการจัดการความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือ ทำให้เกิด คนรู้ อันประกอบด้วย ผู้รู้ด้านอาชีวอนามัย ด้านประสานนโยบาย ด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อมีความต่อเนื่องในการทำงาน ผ่านการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ซึ่ง บทเรียนในกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ถือว่าเป็นการได้ความรู้ ซึ่งความรู้ที่ได้มามีสองทางคือ ทางหนึ่งเก็บรวบรวมความรู้ทั้งจากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก ทั้งจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สิ่งพิมพ์และบุคคล ทางที่สองคือ การสร้างความรู้ในองค์กร ซึ่งมีวิธีการมากมาย เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) วิธีการของชุมชนคนทำงาน

(Community of Practice) หรือ อาจใช้การวิจัย (Research) เป็นต้น (การใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อสร้างองค์ความรู้, วันทิพย์ สิ้นสูงสุด) ซึ่งน้ำหนักส่วนใหญ่จะอยู่ในทางที่สอง ไม่ต่างจากที่ นพ. วิจารณ์ พานิช ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” ไว้คือ สำหรับนักปฏิบัติการจัดการความรู้คือ เครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน ก่อนนำไปสู่การเกิดองค์ความรู้ ในการนำไปใช้ต่อ ต้องมีการจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่ การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน4) การประยุกต์ใช้ความรู้ ในกิจการงานของตน การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ และการจัดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุง เป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น เป็นผลให้เกิดองค์ความรู้ที่ใช้ประโยชน์ได้

องค์ความรู้ (body of knowledge) หมายถึงความรู้ที่อยู่ในศาสตร์ ได้แก่ ความคิดรวบยอด หลักการ วิธีการ ที่อยู่ในตำรา อยู่ในห้องสมุด ซึ่งอยู่ภายนอกตัวบุคคล ที่สั่งสมกันมาเพื่อให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้ โครงสร้างความรู้ หมายถึง ความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคล ที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลนั้นๆ ซึ่งไม่ได้ลอกเลียนมาจากองค์ความรู้ แต่ผู้เรียนต้องสร้างขึ้นมด้วยตนเอง เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ เมื่อพัฒนาโครงสร้างความรู้ต่อไปก็สามารถสร้างผลงานเป็นองค์ความรู้ให้คนอื่นค้นคว้าได้ องค์ความรู้ จึงเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการถ่ายทอดจากประสบการณ์ หรือ จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยความรู้เกิดขึ้นนั้นผู้รับสามารถนำไปใช้ได้โดยตรง หรือสามารถนำมาปรับใช้ได้ เพื่อให้เหมาะกับสถานการณ์หรืองานที่กระทำอยู่เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นผู้รับสามารถนำไปใช้ในลักษณะต่าง ๆ ได้

นวัตกรรม (innovation) หมายถึงการทำสิ่งต่างๆด้วยวิธีใหม่ๆ และยังสามารถหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ว่าการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ การเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ มักมีการแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจน ระหว่างการประดิษฐ์คิดค้น ความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม อันหมายถึงความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล (McKeown, 2008) และในหลายสาขา เชื่อกันว่าการที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมีความแปลกใหม่อย่างเห็นได้ชัด และไม่เป็นแค่เพียงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ

เป็นต้นว่า ในด้านศิลปะ เศรษฐศาสตร์ เศรษฐกิจ และนโยบายของรัฐ ในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเพิ่มมูลค่า มูลค่าของลูกค้า หรือมูลค่าของผู้ผลิต เป้าหมายของนวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อให้สิ่งต่างๆ เกิดเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นวัตกรรมก่อให้เกิดผลิตผลเพิ่มขึ้น และเป็นที่มาสำคัญของความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ

ทั้งบทเรียน องค์ความรู้ นวัตกรรม พบว่า ในกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ส่งผลให้เกิดศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ที่มีองค์ประกอบสำคัญคือ ผู้รู้ ในฐานะวิทยากร(คลังสมองท้องถิ่น) ผู้นำแรงงาน กลุ่มเครือข่าย กลุ่มหรือสถานประกอบการต้นแบบ องค์การการเงินท้องถิ่นเพื่อการจัดการอาชีพและสวัสดิการ สวัสดิการชุมชนสำหรับแรงงานนอกระบบ และ ศูนย์การเรียนรู้การพัฒนาคุณภาพชีวิตบนฐานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนนักปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ การจัดการตนเอง ที่ วิทลีย์ และ เคลเนอร์-รอร์เจอร์ส, 2551 : ระบบออนไลน์ (อ้างใน สุวิมล มีแสง, 2554) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันมีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์กร (Self-organization) หรือการจัดการตนเอง (Self-management) ระบบของการจัดการตนเองเป็นระบบที่ปรับตัวได้ ยืดหยุ่นได้ พื้นฟูตัวเองได้ กลับสู่สภาพเดิมได้ง่าย รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีปัญญาเป็นของตัวเอง เมื่อใดก็ตามที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ก็สามารถปรับตัว และจัดการตนเองเสียใหม่จนพัฒนาเป็นระบบที่ซับซ้อนขึ้นได้เอง โดยไม่ต้องมีการบังคับทิศทางหรือรูปแบบจากภายนอก คุณสมบัติเหล่านี้เป็นคุณสมบัติของสิ่งมีชีวิต และเป็นคุณสมบัติที่ผู้นำทุกคนประสงค์ให้เกิดขึ้นในระบบของเขา

ซึ่งพบว่า ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรตำบลต้นธงมีการจัดการตนเอง ที่มีใช้ปรากฏการณ์ใหม่ในสังคมมนุษย์ แต่เรามัก จะมองไม่เห็นเพราะเราไม่สนใจที่จะสังเกตมัน หากเรามององค์กรต่าง ๆ ในแง่ของสิ่งมีชีวิตการจัดการตนเองน่าจะเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ง่ายขึ้น และสังเกตง่ายขึ้นในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้ในการจัดการตนเองมีความสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจมานุษยนิยมในการจัดตั้งชุมชนในโรงงานอุตสาหกรรม มีหลักสำคัญคือ

ตัวตน ความเข้าใจร่วมกันขององค์กร การจัดการองค์กรทุกองค์กรนั้นจะต้องมีตัวตนที่ถูกจัดการ ตัวตนที่วุ่นวายนี้เกิดขึ้นจากความรู้สึกร่วมกันของกลุ่มว่า พวกเขาคือใคร ต้องการอะไร และความมีตัวตนร่วมกันทำให้พวกเขา มีโลกทัศน์ที่คล้ายกัน เนื่องจากว่าตัวตนของแต่ละกลุ่มจะมีแนวโน้มที่ใช้ในการมองโลกอันเดียวกัน การตั้งองค์กรส่วนใหญ่ไม่ได้เริ่มจากการทุ่มเทสร้างตัวตนที่ชัดเจนร่วมกัน ความชัดเจนของความเป็นตัวตนนี้ทำให้ปัจเจกเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเปิดโอกาสให้

เขาเป็นอิสระในการใช้ความสามารถเฉพาะทางของเขาในการสร้างสรรค์ผลงานที่หลากหลาย เพื่อทุ่มเทให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ ปัจจุบันตัวตนขององค์กรควรเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ที่สุด ส่วนโครงสร้างและโครงการอาจเกิดขึ้นแล้วหายไป แต่แก่นสำคัญขององค์กร คือ ตัวตนนั้นจะเป็นตัวนำพาองค์กรให้ผ่านมารวมไปได้ นอกจากนี้ความชัดเจนของตัวตนจะนำไปสู่การขยายตัวขององค์กร เพราะจะสามารถดึงดูดผู้อื่นที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันให้เข้ามามีส่วนร่วม องค์กรที่ไม่มีตัวตนที่ชัดเจนนั้นมักจะเสียเปรียบในแง่

ข้อมูล สื่อขององค์กร ข้อมูล คือ หัวใจของการดำเนินชีวิต ระบบที่ซับซ้อนของสิ่งมีชีวิตจะต้องรับข้อมูลใหม่ ๆ และมีกระบวนการประเมินข้อมูลอยู่เสมอ ข้อมูลใหม่ที่ระบบรับเข้ามาอาจดูไร้ระเบียบ แต่ความไร้ระเบียบนั้นกลับเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ระบบอยู่รอด เพราะระบบที่มีระเบียบมากเกินไปนั้น มักเกิดการเคร่งเครียด และสลายไปในที่สุด

ความสัมพันธ์ ทางเชื่อมภายในองค์กรความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ คือเส้นทางสู่ปัญญาของระบบ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกทำให้เกิดการสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูล เกิดการขยายความเป็นตัวตนขององค์กรเพื่อเพิ่มจำนวนปัจเจกที่มีส่วนร่วมมากขึ้น และทำให้กิจกรรมทั้งหมดเกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด หากไร้ซึ่งความสัมพันธ์แล้วงานคงไม่เกิดขึ้น ในทางตรงข้ามระบบที่จัดการตัวเองนั้นจะเปิดให้ปัจเจกสามารถเข้าถึงตัวกัน เพื่อปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สามารถตอบสนองความต้องการของกันและกันได้อย่างฉับพลัน โดยไม่ต้องผ่านคณะกรรมการหรือการวางแผนใด ๆ ยิ่งปัจเจกได้เชื่อมสัมพันธ์กันมากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งเกิดทางเลือกมากขึ้น ในการจัดการอันจะนำไปสู่ปัญญาของระบบโดยรวม และความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกทำให้องค์กรขยายตัว เปิดโอกาสให้ผู้คนที่หลากหลายได้มีส่วนร่วมมากขึ้นที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าคนเราเมื่อมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนแล้ว การทำงานร่วมกันก็ง่ายขึ้น

จากหลักการจัดการตนเองที่ค้นพบในกระบวนการจัดการความรู้ของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรตำบลต้นธง ถือว่าเป็น นวัตกรรม ที่เกิดขึ้นและเป็นปรากฏการณ์จริงทางสังคม เมื่อเทียบกับแนวคิดเศรษฐกิจของมนุษย์ ในส่วนของ โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen 1771 - 1858) นักอุตสาหกรรมชาวอังกฤษมีแนวคิดที่มนุษย์ถูกกำหนดโดยสิ่งแวดล้อม โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ใช่คนดีหรือเลว แต่จะเป็นไปตามสภาพแวดล้อมทำให้เป็นไป ถ้าเปลี่ยนสภาพแวดล้อมมนุษย์ก็จะเปลี่ยนแปลง เขาเห็นว่าสังคมให้ความสำคัญกับเครื่องจักรและปัจจัยการผลิตที่เป็นวัตถุมากเกินไป แต่ขาดความเอาใจใส่มนุษย์ ดังนั้นถ้าสังคมเอาใจใส่มนุษย์มากขึ้นก็จะทำให้การผลิตมีประสิทธิภาพมากขึ้น

หลักการสำคัญของแนวความคิดของโอเวน คือ มนุษย์ถูกกำหนดโดยสิ่งแวดล้อม โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ใช่คนดีหรือเลว มนุษย์จะเป็นไปตามที่สภาพแวดล้อมได้ทำให้เป็นไป ถ้าเปลี่ยน

สภาพแวดล้อมมนุษย์ก็จะเปลี่ยนแปลง ดังเช่นในปัจจุบันการที่ระบบต่างๆ ในโลกมีปัญหาก็เพราะความไม่รู้ของมนุษย์ ถ้าจัดสอนและฝึกอบรมประชากรให้มีเหตุผล ประชากรก็จะมีเหตุผล ถ้าสามารถจัดหา งานที่ดีและเป็นประโยชน์ให้ประชาชนทำได้ ประชาชนก็จะมีอาชีพที่สุจริต รัฐบาลควรจัดการศึกษาให้ดีขึ้น ตั้งแต่การให้การศึกษาแก่เยาวชน และจัดหางานให้บุคคลที่ยังหางานทำไม่ได้ โอเวนกล่าวว่า สังคมให้ความสำคัญแก่เครื่องจักรและปัจจัยการผลิตที่เป็นวัตถุมากเกินไป แต่ขาดความเอาใจใส่มนุษย์ ระบบโรงงานขณะนั้นทำให้มนุษย์มีสุขภาพจิตใจไม่ดีและหากสังคมเอาใจใส่มนุษย์มากขึ้นก็จะทำให้มนุษย์เป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น โอเวนจึงได้นำแนวคิดของเขามาสร้างโรงงานที่เมืองนิวลันาค เป็นโรงงานตัวอย่างโดยให้สวัสดิการอย่างดีแก่กรรมกร เช่น ที่อยู่อาศัย โรงอาหาร และได้ตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลด้านสวัสดิการและลดชั่วโมงทำงานจาก 17 ชั่วโมง เหลือ 10 ชั่วโมงต่อ 1 วัน ไม่จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 10 ปีเข้าทำงาน แต่ก่อตั้งโรงเรียนให้การศึกษาโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียนแก่ลูกคนงาน โอเวนเชื่อว่าการให้สวัสดิการที่ดี การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพดีขึ้น โรงงานตัวอย่างของโอเวนเป็นที่กล่าวขวัญกันมากและต่อมาได้มีส่วนผลักดันให้เกิดกฎหมายว่าด้วยโรงงาน (The Factory Act) ในประเทศอังกฤษ ครั้งแรกใน ค.ศ.1819

นอกจากข้อเสนอระบบโรงงานสวัสดิการในกิจการอุตสาหกรรม โอเวนยังได้เสนอให้จัดตั้งชุมชนเล็กๆ ขึ้นเป็นหมู่บ้านสหกรณ์ในกิจการเกษตร (Village of Cooperation) ในหนังสือชื่อ Report to the Country of Lanark โอเวนเสนอให้แก้ปัญหาการว่างงานโดยการจัดตั้งหมู่บ้าน สหกรณ์ผู้ผลิต (Producers' co-operative) ให้ผู้ว่างงานเป็นสมาชิกสหกรณ์ หมู่บ้านสหกรณ์มีสมาชิกประมาณ 800 - 1,200 คน ทำกินในที่ดินประมาณ 600 - 1,800 เอเคอร์ ทำการผลิตเกษตร

หลักการของหมู่บ้านสหกรณ์ คือ ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิเสธหลักการแข่งขันของสำนักคลาสสิก เพราะถือว่าการแข่งขันและการถือผลประโยชน์ส่วนตัวทำให้เกิดการแบ่งแยกมนุษยชาติเป็นชนชั้น นำไปสู่การ โกรธเคือง อารมณ์ร้ายและอาชญากรรม จะต้องมีการฝึกอบรมให้มนุษย์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น นอกจากการร่วมมือช่วยเหลือกันในการผลิตแล้ว สมาชิกในหมู่บ้านสหกรณ์ยังใช้ชีวิตร่วมกันในชุมชนอีกด้วย โอเวนเสนอให้จัดหมู่บ้านเป็นรูปสี่เหลี่ยมด้านขนาน ให้ปลูกที่พักอาศัย ที่เก็บของ ยุ้งฉาง และที่พักผู้ป่วยตามด้านขนานทั้ง 4 ด้าน ส่วนตรงใจกลางภายในรูปสี่เหลี่ยมด้านขนานให้ปลูกสร้างโบสถ์ โรงเรียน โรงครัวและโรงอาหาร ให้จัดการทำครัวร่วมกันเป็นแห่งเดียวเลี้ยงทั้งหมู่บ้าน ไม่ต้องแยกทำเป็นแต่ละบ้าน จัดโรงเรียนให้เด็กของหมู่บ้านเรียนร่วมกัน สอนเด็กให้รู้จักการช่วยเหลือร่วมมือกันระหว่างเพื่อนมนุษย์ ให้เด็กมีเหตุผล ไม่หลอกลวง และไม่เห็นแก่ตัว ส่วนการปกครองหมู่บ้านให้จัดการปกครองในรูปคณะกรรมการประกอบด้วยสมาชิกทุก

คนจากกลุ่มอายุหนึ่ง โอเวนเสนอว่าให้ใช้กลุ่มอายุ 35 - 45 ปี เพราะเป็นกลุ่มอายุที่ยังหนุ่มและมีประสบการณ์มาบ้างแล้ว โอเวนเชื่อว่าหมู่บ้านสหกรณ์ผู้ผลิตจะสามารถผลิตสินค้าและบริการได้เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกและมีเหลือขาย และสามารถเสียภาษีแก่รัฐบาลกลาง ภายในหมู่บ้านสหกรณ์จะมีสันติภาพไม่มีอาชญากรรม และด้วยการจัดสภาพแวดล้อมใหม่และการจัดการศึกษาดังกล่าวจะทำให้สมาชิกของสหกรณ์มีจิตใจดี เป็นผู้ไม่เห็นแก่ตัว

ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวในแนวคิดของโอเวน ถือเป็นการสร้างชุมชนนักปฏิบัติที่ไม่แตกต่างต่างความเป็นชุมชนนักปฏิบัติภายใต้การทำงานของศูนย์ที่ได้มีการกำหนดคุณลักษณะ และองค์ประกอบของศูนย์ฯ ดังที่ค้นพบจากการวิจัยร่วมกับกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร สรุปได้ดังนี้

ศักยภาพของผู้นำแรงงาน หมายถึง ความสามารถในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ ประสานทรัพยากร บริหารจัดการและขับเคลื่อนนโยบายด้านอาชีวอนามัย สวัสดิการสังคม ระบบหลักประกันสุขภาพ ทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติ พร้อมทั้งสามารถขับเคลื่อนงานจากระดับชาติ เพื่อเชื่อมต่อ ต่ระดับเครือข่ายระดับภาค จังหวัด และกลุ่มในพื้นที่

ศักยภาพคลังสมองท้องถิ่น คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ ในเรื่องสิทธิแรงงาน สุขภาพความปลอดภัยในการทำงานและการมีหลักประกันที่มั่นคงทั้งในระหว่างทำงาน และเมื่อพ้นวัยทำงาน และมีความสามารถในถ่ายทอด ให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในชุมชน/สถานประกอบการ

ศักยภาพของกลุ่มหรือเครือข่าย คือ กลุ่มคน หรือองค์กร ที่สามารถสร้างการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมเพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานด้านการเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานและหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสมกับบริบทของแรงงาน

กลุ่มหรือสถานประกอบการต้นแบบ คือ กลุ่มหรือสถานประกอบการในท้องถิ่น ที่มีการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสวัสดิการ และการจัดการอาชีพ รวมถึงเป็นแหล่งเรียนรู้ และขยายผล

องค์กรการเงินท้องถิ่นเพื่อการจัดการอาชีพและสวัสดิการ คือ การมีส่วนร่วมของกลุ่มแรงงานหรือกลุ่มอาชีพในเรื่องของการระดมทุนชุมชน และทรัพยากรเพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดตั้ง และพัฒนาองค์กรการเงินท้องถิ่น (เงินและปัจจัยสนับสนุนด้านการพัฒนาศักยภาพ : การเสริมความรู้ ทักษะด้านการจัดการและองค์ความรู้เฉพาะทาง) โดยการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สวัสดิการชุมชนสำหรับแรงงานนอกระบบ คือการจัดการกลุ่ม/สถานประกอบการเพื่อระดมทรัพยากร (ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ เงิน คน) ในการพัฒนาสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ รวมทั้งการเข้าถึงแหล่งทุน ภายใต้รูปแบบการดำเนินงานในลักษณะสวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของแรงงานนอกระบบ (การจัดการอาชีพ สุขภาพ และหลักประกันทางสังคมในระหว่างทางทำงานและพ้นวัยทำงาน)

ศูนย์การเรียนรู้การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กลไกที่ทำหน้าที่ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ สวัสดิการ อาชีวอนามัย วิชากิจชุมชน หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับประกรวัยแรงงาน กลุ่มอาชีพ ผ่านการร่วมตัวเป็นเครือข่ายกลุ่มอาชีพในระดับตำบล พร้อมทั้งสามารถประสานทรัพยากร ความรู้ ในการสนับสนุนการทำงานและให้บริการ การเข้าถึงสิทธิ บริการตามกฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองประชากรวัยแรงงาน

ที่กล่าวมาถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ ที่มีการยกระดับและพัฒนารูปแบบจนสามารถเกิดความต่อเนื่องของกระบวนการพัฒนาพัฒนาภาพชีวิตแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรตำบลต้นธง และมีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง จนเกิดวงจรการเรียนรู้หลักเป็นชุมชนนักปฏิบัติตามแนวคิดสำคัญของการจัดการความรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรตำบลต้นธง ควรมีการจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ที่สามารถนำไปกำหนดนโยบายในระดับท้องถิ่น

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะ เทศบาลตำบลต้นธง ควรมีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อกำกับติดตาม ประเมินผลการให้การสนับสนุนทุน ความรู้ กับกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร คือ

2.1 ออกข้อบัญญัติท้องถิ่น เพื่อบรรจุเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายท้องถิ่น

2.2 เสริมศักยภาพการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการจัดสวัสดิการแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยจากการทำงานร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบเป็นกลไกในการประสานงาน

3. การจัดความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบตำบลต้นธง กับ เครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดลำพูน ควรมีเนื้อหาที่ขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรม เช่น การพัฒนากองทุนสวัสดิการแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร

ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสนับสนุนการวิจัยการจัดการข้อมูลด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมระดับตำบล และครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

2. การเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร และกระบวนการผลักดันสิทธิแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร โดยใช้กระบวนการจัดตั้งกลุ่มในมิติการบริหารองค์กรให้เป็นระบบ

3. ภาวะการแปรสภาพของเกษตรกรสู่การปรับเปลี่ยนเป็น ผู้ใช้แรงงาน และพัฒนาเป็นแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร นอกเหนือจากนิยามของแรงงานนอกระบบที่ถูกนิยามโดยรัฐ จำเป็นต้องมีการพัฒนากลไก โดยเฉพาะศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบให้มีทักษะของการจัดการตนเอง

4. การพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายแรงงานนอกระบบและแนวทางการเสริมพลังอำนาจของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ในสถานการณ์การพัฒนาไปสู่ประชาคมอาเซียน

5. การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เพื่อให้มีความสามารถเป็นกลไกในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร

บรรณานุกรม

เกื้อ วงศ์บุญสิน. รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร : สำนักงานสถิติจังหวัดลำพูน

2538. “ประชากรกับการพัฒนา” (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ.

คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ. 2545. “แผนพัฒนาสวัสดิการสังคม และสังคม

สงเคราะห์ ฉบับที่ 4” กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

ณรงค์ เพ็ชรเสริฐ. 2546. “บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและ

คนด้อยโอกาสในสังคมไทย”. ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็ดมันเพรส โปรดักส์ จำกัด.

วิธาน ฐานะวุฒ. 2548. การบริหารงานด้วยวิทยาศาสตร์ใหม่. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

วิศิษฐ์ วังวิญญู. 2548. มณฑลแห่งพลัง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.

วิทลีย์ มาการีต เจ และไมรอน เคลเนอร์-รอเจอร์, 1996. “เสน่ห์ของการจัดองค์กรในอนาคต”.

แปลจาก The Iresistible Future of Organizing. แปลโดย การะเกด. [ระบบออนไลน์].

แหล่งที่มา <http://www.nokrob.org> (1 มิถุนายน 2549).

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545. องค์กรและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์.

กรุงเทพฯ: บริหารธรรมสารจำกัด.

สำนักงานสนับสนุนกองทุนวิจัย. 2546. ชุมชนท้องถิ่นกับการจัดการความรู้โดยอิสระ: การประชุม

ประจำปีงานงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น ครั้งที่ 2 ปี 2545. เชียงใหม่: จินดาเพลส.

เสาวลักษณ์ ขาวทวีป, สภาพวิฤตติเศรษฐกิจ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แหล่งที่มา:

<http://www.prachatai.com/journal/2009/09/25765> ลงวันที่ 25 กันยายน 2552.

ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ภาคเหนือ รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการพัฒนาระบบการ

องค์กรต้นแบบประเมินผลภายในศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ภาคเหนือ เดือนมิถุนายน
- สิงหาคม 2555.

ศูนย์ประสานงานเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชน จังหวัด

ลำพูน รายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชน โดยเครือข่ายองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน มิถุนายน 2553-พฤษภาคม 2555.

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเชียงใหม่, “แนวโน้มปัญหาการว่างงานปี 2552” 15 มกราคม 2552.

สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคเหนือ (สภาพัฒน์) เจาะรายงานการศึกษาเปลี่ยนแปลง
แรงงานเกษตร.ภาคเหนือตอนบน แหล่งที่มา: <http://www.ftawatch.org/news/view.php?id=2683>
วันที่ 14 มีนาคม 2548.

<http://www.homenetthailand.org/index.php/th/aboutus-th-th-2/whos-worker-th-th-2>

https://www.m-society.go.th/ewt_news.php?nid=14488

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เกณฑ์บ่งชี้การประเมินกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรตำบลต้นธง

เกณฑ์บ่งชี้การประเมินกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรตำบลต้นธง

(1) ชุด โครงการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชีวิตคุณภาพแรงงานโดยใช้ฐานท้องถิ่น

(1) ตัวชี้วัด		ศักยภาพของผู้นำแรงงาน	
ความหมาย ความสามารถในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ ประสานทรัพยากร บริหารจัดการและขับเคลื่อนนโยบายด้านอาชีวอนามัย สวัสดิการสังคม ระบบหลักประกันสุขภาพ ทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติ พร้อมทั้งสามารถขับเคลื่อนงานจากระดับชาติเพื่อเชื่อมต่อ สู่ระดับเครือข่ายระดับภาค จังหวัด และกลุ่มในพื้นที่			
ข้อ	เกณฑ์บ่งชี้ / รายละเอียด		
1	มีความสามารถในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ พร้อมทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ในระดับกลุ่มและพื้นที่ของตนเองอย่างน้อย 1 เรื่อง คือ 1.1 อาชีวอนามัยและการจัดการความเสี่ยงในการทำงาน/ประกอบอาชีพ 1.2 การจัดสวัสดิการสำหรับแรงงานนอกระบบ 1.3 สิทธิประโยชน์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ		
2	มีความสามารถในการจัดการกลุ่มหรือเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักการและข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน		
3	มีความสามารถประสานงานทรัพยากรในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับตำบล หรือ อปท. และ หน่วยงานภาครัฐ ในการสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ และ เครือข่ายแรงงานในพื้นที่		
4	มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายระดับท้องถิ่นและระดับชาติ		
เกณฑ์การประเมิน :			
ระดับ (1)		ระดับ (2)	ระดับ (3)
มีคุณลักษณะตามเกณฑ์บ่งชี้ข้อ 1		มีคุณลักษณะตามเกณฑ์บ่งชี้ข้อ 2 – 3	มีคุณลักษณะตามเกณฑ์บ่งชี้ครบทุกข้อ

(2) ตัวชี้วัด		ศักยภาพคลังสมองท้องถิ่น	
ความหมาย บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ ในเรื่องสิทธิแรงงาน สุขภาพความปลอดภัยในการทำงานและการมีหลักประกันที่มั่นคงทั้งในระหว่างทำงานและเมื่อพ้นวัยทำงาน และมีความสามารถในถ่ายทอด ให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในชุมชน/สถานประกอบการ			
ข้อ	เกณฑ์บ่งชี้ / รายละเอียด		
1	มีความสนใจและมีจิตอาสา เข้าร่วมกระบวนการทำงานในชุมชนหรือท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในตำบล/ชุมชน		
2	มีความพร้อมทั้งด้านเวลาและความสามารถที่จะสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมในประเด็นต่างๆ ของกลุ่มแรงงานชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
3	เป็นผู้มีประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถที่เกี่ยวข้อง รวมถึงได้รับการยอมรับในพื้นที่		
4	มีทักษะในการสร้างการเรียนรู้และให้ข้อมูล เพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในมิติต่างๆ		
5	สามารถประสานทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาสนับสนุนการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน		
เกณฑ์การประเมิน:			
ระดับ (1)		ระดับ(2)	ระดับ (3)
มีคุณลักษณะตามเกณฑ์บ่งชี้ ข้อ 1 – 3		มีคุณลักษณะตามเกณฑ์บ่งชี้ ข้อ 1 – 4	มีคุณลักษณะตามเกณฑ์บ่งชี้ ครบทุกข้อ

(3) ตัวชี้วัด		ศักยภาพของกลุ่มหรือเครือข่าย	
ความหมาย กลุ่มคน หรือองค์กร ที่สามารถสร้างการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมเพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานด้านการเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานและหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสมกับบริบทของแรงงาน			
ข้อ	เกณฑ์บ่งชี้ / รายละเอียด		
1	มีการบริหารจัดการในรูปแบบกลุ่ม/เครือข่าย (กลุ่มอาชีพ/ผู้ประกอบการ)		
2	มีข้อมูลพื้นฐาน ปัญหาความต้องการ และเป้าหมายการรวมกลุ่ม		
3	มีระเบียบ หลักเกณฑ์ ทะเบียนสมาชิก และโครงสร้างการบริหารจัดการของกลุ่ม/เครือข่ายที่ได้รับการรับรองจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
4	มีแผนและกลไกการดำเนินงานตามแผนที่ได้กำหนดร่วมกันของกลุ่ม/เครือข่าย		
5	มีการติดตามประเมินการดำเนินงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง		
6	มีการระดมทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินการ เช่น งบประมาณ อุปกรณ์ คน		
เกณฑ์การประเมิน :			
ระดับ (1)		ระดับ (2)	ระดับ (3)
มีการดำเนินงานตามเกณฑ์บ่งชี้ ข้อ 1 – 3		มีการดำเนินงานตามเกณฑ์บ่งชี้ ข้อ 1 – 4	มีการดำเนินงานตามเกณฑ์บ่งชี้ ครบทุกข้อ

(4) ตัวชี้วัด		กลุ่มหรือสถานประกอบการต้นแบบ	
ความหมาย กลุ่มหรือสถานประกอบการในท้องถิ่น ที่มีการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสวัสดิการ และการจัดการอาชีพ รวมถึงเป็นแหล่งเรียนรู้และขยายผล			
ข้อ	เกณฑ์บ่งชี้ / รายละเอียด		
1	มีข้อมูลความเสี่ยง สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการกลุ่ม/ชุมชน และการจัดการอาชีพ ของกลุ่มหรือสถานประกอบการ		
2	มีแผนการจัดการความเสี่ยงของกลุ่มหรือสถานประกอบการ หรือแผนการพัฒนาสวัสดิการของกลุ่ม/สถานประกอบการร่วมกัน หรือแผนการจัดการด้านอาชีพร่วมกันและมีปฏิบัติการ		
3	มีนวัตกรรมการจัดการความเสี่ยงในระหว่างการดำเนินงานของแรงงานในสถานประกอบการ		
4	ใช้กองทุนหลักประกันสุขภาพในการจัดการความเสี่ยง หรือใช้ทรัพยากรจากแหล่งต่างมาสนับสนุนการพัฒนาระบบสวัสดิการกลุ่ม/สถานประกอบการ หรือพัฒนาการจัดการด้านอาชีพ		
5	มีการติดตามผลและประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาวิธีการจัดการความเสี่ยง และ/หรือการพัฒนาสวัสดิการ และ/หรือ การจัดการอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ		
เกณฑ์การประเมิน :			
ระดับ(1)		ระดับ (2)	ระดับ(3)
มีการดำเนินงานตามเกณฑ์บ่งชี้ ข้อ 1 – 2		มีการดำเนินงานตามเกณฑ์บ่งชี้ ข้อ 1 – 4	มีการดำเนินงานตามเกณฑ์บ่งชี้ ครบทุกข้อ

(5) ตัวชี้วัด		องค์กรการเงินท้องถิ่นเพื่อจัดการอาชีพและสวัสดิการ	
ความหมาย เกิดจากการมีส่วนร่วมของกลุ่มแรงงานหรือกลุ่มอาชีพในเรื่องของการระดมทุนชุมชน และทรัพยากรเพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรการเงินท้องถิ่น (เงินและปัจจัยสนับสนุนด้านการพัฒนาศักยภาพ : การเสริมความรู้ ทักษะด้านการจัดการและองค์ความรู้เฉพาะทาง) โดยการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง			
ข้อ	เกณฑ์บ่งชี้ / รายละเอียด		
1	มีข้อมูล สถานการณ์ เกี่ยวกับปัญหา ความต้องการ และการจัดการทุนต่างๆที่มีอยู่ในพื้นที่		
2	มีกลไกการจัดการการเงินที่เหมาะสมกับการจัดการอาชีพ/รายได้และสวัสดิการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง		
3	มีระเบียบหลักเกณฑ์ โครงสร้างบริหารจัดการที่ครอบคลุมทุกภาคส่วน		
4	มีแผนบริหารจัดการองค์กร และแผนการลงทุน		
5	มีการขยายฐานการเติบโตของกองทุนในมิติของสมาชิก เงินกองทุนสวัสดิการ วัตถุประสงค์หรือสิทธิประโยชน์		
6	มีการติดตาม สรุปบทเรียน และปรับปรุงหรือยกระดับการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกัน		
เกณฑ์การประเมิน :			
ระดับ (1)		ระดับ (2)	ระดับ (3)
มีการดำเนินงานตามเกณฑ์บ่งชี้ ข้อ 1 – 2		มีการดำเนินงานตามเกณฑ์บ่งชี้ ข้อ 1 – 4	มีการดำเนินงานตามเกณฑ์บ่งชี้ ครบทุกข้อ

(6) ตัวชี้วัด		สวัสดิการชุมชนสำหรับแรงงานนอกระบบ	
<u>ความหมาย</u> การจัดการกลุ่ม/สถานประกอบการเพื่อระดมทรัพยากร (ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ เงิน คน) ในการพัฒนาสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ รวมทั้งการเข้าถึงแหล่งทุน ภายใต้รูปแบบการดำเนินงานในลักษณะสวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของแรงงานนอกระบบ (การจัดการอาชีพ สุขภาพ และหลักประกันทางสังคมในระหว่างทำงานและพ้นวัยทำงาน)			
ข้อ	เกณฑ์บ่งชี้ / รายละเอียด		
1	มีผู้นำที่เป็นกลไกหลักในการสร้างกระบวนการเรียนรู้และการรวมตัวของกลุ่ม/สถานประกอบการ เพื่อพัฒนาสวัสดิการที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของแรงงานนอกระบบ		
2	มีการรวมตัวกันของกลุ่มอาชีพหรือผู้ประกอบการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาสวัสดิการร่วมกัน		
3	มีระเบียบ หลักเกณฑ์ และโครงสร้างการบริหารจัดการเพื่อการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกกลุ่ม		
4	มีการพัฒนาการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับปัญหาและข้อเสนอของสมาชิกกลุ่มเป็นช่วงๆ		
5	มีการขยายสมาชิก วัตถุประสงค์ และการระดมทรัพยากรเพื่อมาหนุนเสริมให้เกิดสวัสดิการชุมชนสำหรับแรงงานที่สอดคล้องและครอบคลุมกับสถานการณ์ ปัญหา ของแรงงานในชุมชน		
6	มีแผนและกลไกในการจัดกระบวนการแลกเปลี่ยน กำกับติดตาม และการประสานกับเครือข่ายต่างๆในพื้นที่		
เกณฑ์การประเมิน :			
ระดับ (1)		ระดับ (2)	ระดับ (3)
มีการดำเนินงานตามเกณฑ์บ่งชี้ข้อ 1		มีการดำเนินงานตามเกณฑ์บ่งชี้ข้อ 2 – 4	มีการดำเนินงานตามเกณฑ์บ่งชี้ครบทุกข้อ

(7) ตัวชี้วัด		ศูนย์การเรียนรู้การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
ความหมาย กลไกที่ทำหน้าที่ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ สวัสดิการ อาชีวอนามัย วิสาหกิจชุมชนหรือ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับประกรวัยแรงงาน กลุ่มอาชีพ ผ่านการร่วมตัวเป็นเครือข่ายกลุ่มอาชีพในระดับตำบล พร้อมทั้งสามารถประสานทรัพยากร ความรู้ ในการสนับสนุนการทำงานและให้บริการ การเข้าถึงสิทธิ บริการตามกฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองประชากรวัยแรงงาน					
ข้อ	เกณฑ์บ่งชี้ / รายละเอียด				
1	มีกลไกและโครงสร้างการบริหารจัดการในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ การสนับสนุน และการให้บริการ รวมถึงการประสานทรัพยากร ในรูปแบบเครือข่ายกลุ่มแรงงาน/กลุ่มอาชีพในระดับตำบล				
2	การจัดทำทะเบียนสมาชิกศูนย์การเรียนรู้และ ข้อมูลสถานการณ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันในพื้นที่				
3	มีแผนการบริหารจัดการศูนย์เพื่อการให้บริการและขยายผลในประเด็น การจัดการด้านอาชีพ สวัสดิการ และอาชีวอนามัย				
4	มีข้อมูล องค์ความรู้ ส่วนสาธิต และสื่อ ที่เหมาะสมต่อการสร้างการเรียนรู้				
5	สามารถประสานทรัพยากรมาสนับสนุนการดำเนินงานและการพัฒนาศูนย์ฯ ให้มีประสิทธิภาพ				
6	ได้รับการรับรองสถานภาพทางกฎหมาย และ/หรือ หน่วยงานภาครัฐ (พรบ. หลักประกันสุขภาพ พรบ. การจัดสวัสดิการ ฯลฯ)				
เกณฑ์การประเมิน :					
ระดับ (1)		ระดับ (2)		ระดับ(3)	
มีการดำเนินงานตามเกณฑ์บ่งชี้ ข้อ 1 – 3		มีการดำเนินงานตามเกณฑ์บ่งชี้ ข้อ 1 – 5		มีการดำเนินงานตามเกณฑ์บ่งชี้ ครบทุกข้อ	

ภาคผนวก ข

แบบประเมินการทำงานร่วมกับศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ
สำหรับผู้ประสานงานแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรตำบลนคร (การจัดการความรู้)

(2)

แบบประเมินการทำงานร่วมกับศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ
สำหรับผู้ประสานงานแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรตำบลตนธง (การจัดการความรู้)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประสานงาน

1. ชื่อ.....นามสกุล..... โทรศัพท์.....
2. เป็นแรงงานนอกระบบในสาขาอาชีพ.....มีการจัดตั้งเป็น
กลุ่มหรือไม่ ☐ เป็น ☐ ไม่เป็น คือ กลุ่ม.....
ที่อยู่กลุ่ม.....
3. ในกรณีที่เป็นกลุ่มอาชีพ ท่านมีบทบาทใดในกลุ่ม.....
ในกลุ่มมีสมาชิกทั้งหมดจำนวน.....คน
4. ในกลุ่มมีกิจกรรมร่วมกันในลักษณะใดบ้าง.....
(เช่น ออมทรัพย์/ จัดสวัสดิการ/ หรืออื่น ๆ.)
5. ท่านมีประสบการณ์ทำงานกับศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่เป็นระยะเวลา
เท่าใด
☐ 1 ปี ☐ 2-3 ☐ 4- 5 ปี ☐ มากกว่า 5 ปี

ส่วนที่ 2 ทักษะเกี่ยวกับการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

2.1 เมื่อกล่าวถึงตัวตนของแรงงานนอกระบบ ท่านคิดว่าตัวตนในลักษณะใดที่สำคัญที่สุด ที่จะ
เป็นแรงผลักดันในการสร้างแนวร่วมในการขับเคลื่อนด้านแรงงาน (เรียงลำดับความสำคัญ จาก 1 =
สำคัญมากที่สุด)

ตัวตนแรงงานนอกระบบ	ลำดับที่
ผู้ที่ได้รับความไม่เป็นธรรมจากการจ้างงาน โดยนายจ้างซึ่งตัวแรงงานยากที่จะระบุได้ว่าเป็นใครและส่งงานที่อันตรายสุขภาพและความปลอดภัยจากการทำงานมาให้ทำ แต่ไม่รับผิดชอบด้านความเสี่ยงต่อสุขภาพ	
ผู้ที่ไม่มีรายได้ที่แน่นอน และเป็นผู้มีสิทธิในการเข้าถึงสวัสดิการด้านแรงงานน้อยที่สุดในบรรดาประชากรวัยแรงงานอื่น ๆ	
ผู้ทำงานที่ทำอยู่ไม่ได้ถูกพิจารณาว่าเป็นการจ้างแรงงาน แต่เป็นเพียงการดิ้นรนเอาชีวิตรอดทั่วไป (หลักการทำงานที่มีคุณค่า)	
เป็นผู้ที่ถูกเพิกเฉยต่อการมีส่วนร่วมทางการผลักดันนโยบายด้านแรงงาน	
เป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่สุด ที่อยู่ในวัยก่อนแก่ และสมควรมีสวัสดิการในวัยชราอย่างเพียงพอ	
ถูกพิจารณาให้เป็นแรงงานชั้นสอง ทั้ง ๆ ที่เป็นกลุ่มคนที่พุงฐานะทางเศรษฐกิจของชาติได้มากที่สุด ในยามที่ประเทศประสบปัญหาทางการเงิน ซึ่งแรงงานในระบบจำนวนมากได้หลงไหลออกมาสู่ระบบ	

2.2 ท่านคิดว่าหากจะมีการผลักดันให้เกิดความมั่นคงในการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ เราควรเริ่มต้น ระดับใดก่อน และท่านมีความพร้อมที่จะร่วมขับเคลื่อนหรือไม่

ระดับที่ควรเป็นจุดเริ่มต้น		เรียงลำดับการมีส่วนร่วม ร่วมกับเรา 1 = เริ่มกับคนกลุ่มนี้ ก่อน 7 = ทำกับคนกลุ่มนี้ที่ หลังสุด	ท่านคิดว่าเราทำงาน ร่วมกับคนกลุ่มเหล่านี้ แล้วมีความสำเร็จระดับ ไหน (ให้คะแนน 1= สำเร็จ มากที่สุด, 5 สำเร็จน้อย ที่สุด)					หากการทำงานร่วมกับ คนแต่ละกลุ่มเหล่านี้ ท่านจะมีอุปสรรคใด หรือไม่
			1	2	3	4	5	
ตัวแรงงานนอกระบบ								☐ ไม่มีอุปสรรคใด ๆ ☐ มีอุปสรรค
ผู้นำแรงงาน								☐ ไม่มีอุปสรรคใด ๆ ☐ มีอุปสรรค
กำนัน, ผญบ., ส.อบต, สท.								☐ ไม่มีอุปสรรคใด ๆ ☐ มีอุปสรรค
หน่วยงาน ภาครัฐ	ระดับตำบล							☐ ไม่มีอุปสรรคใด ๆ ☐ มีอุปสรรค
	ระดับจังหวัด							☐ ไม่มีอุปสรรคใด ๆ ☐ มีอุปสรรค
	ระดับประเทศ							☐ ไม่มีอุปสรรคใด ๆ ☐ มีอุปสรรค
อาสาสมัครแรงงาน (อสร.)								☐ ไม่มีอุปสรรคใด ๆ ☐ มีอุปสรรค
องค์กร พัฒนา เอกชน (NGO)	ด้านแรงงาน							☐ ไม่มีอุปสรรคใด ๆ ☐ มีอุปสรรค
	ด้านอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง							☐ ไม่มีอุปสรรคใด ๆ ☐ มีอุปสรรค
เครือข่ายภาคประชาชนอื่น ๆ								☐ ไม่มีอุปสรรคใด ๆ ☐ มีอุปสรรค

ส่วนที่ 3 ทศนคติเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

3.1 งานในที่ท่านทำได้มีประสิทธิภาพมากที่สุดคืองานในลักษณะใดในเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

ลักษณะงาน		ประสิทธิภาพในการทำงาน					งานนี้ควรเป็นงานในเดี่ยวหรือควรทำเป็นทีม
		1	2	3	4	5	
1. งานจัดทำข้อมูลและเอกสาร							☐ ทำเดี่ยว ☐ ทำเป็นทีม
2. ประสานงานกับสมาชิก							☐ ทำเดี่ยว ☐ ทำเป็นทีม
3. งานบริหารจัดการกลุ่ม	งานวางแผนและติดตามประเมินผล						☐ ทำเดี่ยว ☐ ทำเป็นทีม
	งานด้านการเงิน						☐ ทำเดี่ยว ☐ ทำเป็นทีม
	งานประชาสัมพันธ์						☐ ทำเดี่ยว ☐ ทำเป็นทีม
	งานจัดหาทรัพยากร						☐ ทำเดี่ยว ☐ ทำเป็นทีม
4. งานด้านประสานงานกับภาคีความร่วมมือภาครัฐ	ระดับตำบล						☐ ทำเดี่ยว ☐ ทำเป็นทีม
	ระดับจังหวัด						☐ ทำเดี่ยว ☐ ทำเป็นทีม
	ระดับประเทศ						☐ ทำเดี่ยว ☐ ทำเป็นทีม
5. บริหารจัดการเครือข่ายกลุ่มอาชีพ เป็นเครือข่ายจังหวัด							☐ ทำเดี่ยว ☐ ทำเป็นทีม

3.2 หากมีการจัดการในรูปแบบทีมคณะทำงานในระดับจังหวัด อะไรที่เป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงานของท่าน (ให้เรียงลำดับความสำคัญ จาก 1 = เป็นอุปสรรคมากที่สุด)

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน	ลำดับความสำคัญ
ไม่มีเวลาเพียงพอ เพราะมีการกิจอื่น ๆ	
มีปัญหาด้านการเงิน เพราะเป็นผู้หารายได้หลักเลี้ยงครอบครัว	
ความรู้และความเข้าใจต่อประเด็นเรื่องแรงงานนอกระบบ ที่ยังมีไม่เพียงพอ ทำให้ไม่มั่นใจในการทำงานร่วมกับนักวิชาการ นักกฎหมาย และผู้รู้ทั้งหลาย	
มีปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารข้อมูลไปสู่สมาชิก ที่อาจจะไม่ต่อเนื่อง และเก็บข้อมูลข่าวสาร ได้ไม่สมบูรณ์ ทักษะไหนที่ท่านมีความไม่มั่นใจมากที่สุด ☐ ฟัง ☐ พูด ☐ อ่าน ☐ เขียน	
คนอื่น ในทีมไม่มีเวลาให้อย่างเพียงพอ ทำให้การทำงานไม่ค่อยต่อเนื่อง	
คนในทีมมักจะทำงานไม่ค่อยโปร่งใส	
การรับข้อมูลใหม่ ๆ ในเชิงกฎหมายและเชิงวิชาการจะรับได้ไม่เต็มที่นัก	

ภาคผนวก ค

แบบประเมินทักษะในการเป็นกระบวนกร (วิทยากรกระบวนกร)
สำหรับผู้นำศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ

(3)

แบบประเมินทักษะในการเป็นกระบวนกร (วิทยากรกระบวนกร)

สำหรับผู้นำศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1. ชื่อ.....นามสกุล.....
 เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง อายุ.....ปี สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
 ที่อยู่เลขที่.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....
 อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
 โทรศัพท์.....โทรศัพท์มือถือ.....โทรสาร.....
 Email.....

2. ระดับของการศึกษา

☐ ประถมต้น.....☐ ประถมปลาย.....☐ มัธยมต้น.....☐ มัธยมปลาย.....
☐ ปวช.....☐ ปวส.....☐ ป.ตรี.....☐ สูงกว่า ป.ตรี.....
☐ อื่นๆ.....

3. ประสบการณ์การทำงานกับศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่

☐ 1 ปี ☐ 2-3 ☐ 4-5 ปี ☐ มากกว่า 5 ปี

4. ท่านมีตำแหน่งอะไรในศูนย์ประสานงานหรือในกลุ่มองค์กร

☐ สมาชิก ☐ แกนนำกลุ่ม ☐ กรรมการกลุ่ม/องค์กรระบุ.....

ส่วนที่ 2 ความรู้ ความสามารถในการเป็นวิทยากรกระบวนการ

ทักษะ/ความรู้ ความเข้าใจ	ระดับความสามารถ				
	1	2	3	4	5
1. ท่านมีการเตรียมความพร้อมในการจัดกิจกรรม โดยการรวบรวมเนื้อหาและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างกระชับ ครอบคลุม เพื่อใช้ประกอบในการอ้างอิงตามความเหมาะสม					
2. ท่านได้มีการจัดกระบวนการตามขั้นตอนที่ได้วางแผนร่วมกับทีมงานเพื่อจัดทำกิจกรรมตามเป้าหมายที่วางไว้					
3. ขณะจัดกิจกรรมได้มีการตั้งประเด็นคำถามโดยใช้ข้อมูล/เนื้อหาที่ได้เตรียมไว้อย่างถูกต้องและครบถ้วน					
4. ได้ใช้วิธีการกระตุ้น เร่งเร้า เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเกิดความสนใจ และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โดยควบคุมเวลา ในระหว่างการจัดกิจกรรม					
5. ท่านได้เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและซักถามในประเด็นที่ยังไม่เข้าใจ					
6. สื่อสาร โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย กระชับ มีความชัดเจน ตรงประเด็นในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม					
7. ได้มีการปรับประเด็นคำถามเมื่อที่เกิดขึ้นในขณะจัดกิจกรรม เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการจัดกระบวนการโดยการปรึกษากับทีมงานอย่างต่อเนื่อง					
8. การจับประเด็นที่สำคัญในช่วงแลกเปลี่ยนให้เห็นข้อดีข้อด้อย ได้อย่างเฉพาะเจาะจงและทันเวลา					
9. ได้ทำการนำผลสรุปที่ได้รวบรวมจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาย่างชัดเจน					