

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้รับพิจารณาจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานให้เป็นที่ปรึกษาเพื่อดำเนินโครงการศึกษา ประเมินผล บทบาท ภารกิจ อาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน มีระยะเวลาในการดำเนินงาน 8 เดือน คือ ตั้งแต่วันที่ 10 กันยายน 2545 ถึง 9 พฤษภาคม 2546 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา วิเคราะห์วิธีการปฏิบัติหน้าที่ และปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน และเพื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบ บทบาท ภารกิจ และวิธีการทำงานของอาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้านกับ อาสาสมัครด้านอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับบทบาท ภารกิจและวิธีการทำงานของ อาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน ตลอดจนให้ได้แบบอย่างอาสาสมัครที่ดี

ในการศึกษาเริ่มด้วยการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิด้านสภาพและปัญหาแรงงานทั่วไป และ สถานภาพแรงงานหญิงและเด็ก จากนั้นจึงรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับงานด้านอาสาสมัคร และการบริหารจัดการอาสาสมัครของ 4 หน่วยงาน คือ อาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน (อสรม.) ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ภายใต้สังกัด กระทรวงสาธารณสุข อาสาพัฒนาชุมชน (อช.) ภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย และหมอดินอาสา ภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จากนั้นเป็นการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิจากการสำรวจ อสรม. ทั่วประเทศ 36 อำเภอ 18 จังหวัด ใช้วิธีการสัมภาษณ์ อสรม. จำนวน 612 คน การสนทนากลุ่มกับ อสม. อช. และหมอดินอาสา จำนวน 116 คน

นอกจากนี้ได้เก็บข้อมูลในส่วนของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ทำงานเกี่ยวข้องกับอาสาสมัคร จำนวน 72 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เจ้าหน้าที่จาก สถานีอนามัยตำบล เจ้าหน้าที่จากสำนักงานพัฒนาชุมชน และเจ้าหน้าที่จากสถานีพัฒนาที่ดิน และเจ้าหน้าที่ภาครัฐจากหน่วยงานที่ไม่มีอาสาสมัคร จำนวน 54 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่จากสำนักงาน จังหวัด เจ้าหน้าที่จากองค์การบริหารส่วนตำบล และครู ที่อยู่ในพื้นที่เป้าหมายของการศึกษา สุดท้ายได้สนทนากลุ่มกับประชาชนในหมู่บ้านเดียวกับ อสรม. ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน เพื่อสะท้อนภาพการทำงานในระดับหมู่บ้านของอาสาสมัครแต่ละด้าน

การศึกษานี้ได้ใช้กรอบในการศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ตัวอาสาสมัคร และปัจจัยภายนอก เพื่อใช้ศึกษาและวิเคราะห์การดำเนินงาน อสรม. โดยผล การศึกษามีดังนี้

## การบริหารจัดการ

การดำเนินงาน อสม. เริ่มดำเนินการในช่วงแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2520-2524) อช. ได้เริ่มจากการจัดตั้งผู้นำ อช. ในปี พ.ศ. 2512 และต่อมาได้จัดตั้ง อช. ในช่วงปี พ.ศ. 2525-2531 เพื่อเป็นอาสาสมัครในระดับหมู่บ้าน ในช่วงปี 2525-2531 โดยมีการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง จึงมีความเข้มแข็งและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย สำหรับหมอดินอาสา ได้เริ่มจัดตั้งในปี พ.ศ. 2538 อยู่ในช่วงเวลาใกล้เคียงกับการจัดตั้ง อสม. ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นในปีงบประมาณ 2538 โดยหมอดินอาสา มีภารกิจที่สามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ภารกิจของ อสม. มีลักษณะที่เฉพาะกิจ เช่น สัมภาษณ์ข้อมูล การแก้ไขปัญา การสอดส่องและแจ้งพฤติกรรมการใช้แรงงานหญิงและเด็กอย่างไม่เป็นธรรม จึงมีผลทำให้บริบทของความรับผิดชอบงาน อสม. มีข้อจำกัด นอกจากนี้ประชาชนมีการรับรู้ถึงปัญหาด้านแรงงานส่วนใหญ่เฉพาะในมิติของปัญหาที่มีความรุนแรง เช่น การทำร้ายร่างกาย การกักขังทรวงเหนียว การทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง เป็นต้น แต่ปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอเป็นเรื่องที่ประชาชน ยังขาดการ "ตระหนัก" ถึงสิทธิด้านแรงงานของตน เช่น การถูกเอาเปรียบเรื่องค่าจ้างแรงงานหญิง และการขาด "ข้อมูลข่าวสาร" ในการติดต่อกับหน่วยงานที่ประสานงานด้านการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงาน จึงมีผลต่อภารกิจของ อสม. ตามความเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด เห็นว่า อสม. มีประโยชน์น้อย

การคัดเลือก อสม. ที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เข้ามาโดยการถูกส่งชื่อไป ทำให้ อสม. จำนวนไม่น้อยที่ไม่ทราบว่าตนเองเป็น อสม. และมี อสม. จำนวนหนึ่งที่มีตำแหน่งเป็นผู้นำชุมชน เมื่อปฏิบัติหน้าที่ประชาชนไม่ทราบว่าปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ อสม. แต่จะทราบว่าผู้นำชุมชน หรือผู้นำหมู่บ้านสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงานได้ สำหรับอาสาสมัครด้านอื่นทั้ง อสม. อช. และหมอดินอาสา เข้ามาโดยวิธีการสมัคร แล้วจึงถูกคัดเลือกจากประชาชนในหมู่บ้าน และถูกคัดเลือกจากกรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น ดังนั้นการคัดเลือก อสม. ต่อไปควรมีการกำหนดมาตรการของผู้ที่เข้ามาทำงานโดยการสมัครแล้วคัดเลือก จะทำให้มีการรับรู้ถึงการเป็น อสม. ตั้งแต่เริ่มต้น

นโยบาย การทำงานด้านอาสาสมัครของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความชัดเจนในนโยบายที่เป็นส่วนหนึ่งของมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญาแรงงานเด็ก(ในสวนภูมิภาค) อันเป็นบทบาทที่เฉพาะและส่งผลต่อเนื่องไปสู่การปฏิบัติงานของหน่วยงานในระดับภูมิภาค ในการให้ความสำคัญและรับผิดชอบดูแลงานของ อสม. จากสภาพความเป็นจริงในชุมชนพบว่าประชาชนมีปัญาหลักๆ คือ แหล่งงาน อัตราค่าจ้าง และการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งต้องดำเนินการกับปัญาหลักๆ ของพื้นที่ จากการศึกษาพบว่า มี สรจ.บางพื้นที่ยังคงดำเนินการกับ อสม.

อยู่บ้าง โดยเป็นผลมาจากศักยภาพในการดำเนินงานของแต่ละพื้นที่ ซึ่งทำให้ขาดความเป็นมาตรฐานเดียวกันของการปฏิบัติงาน อสม. ขณะที่ประชาชนมีความคาดหวังว่า อสม. จะเป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ให้ชุมชนได้ เช่นเดียวกับการดำเนินงานของ อสม. อช. และหมอดินอาสา ที่มีบทบาทหน้าที่ครอบคลุมงานสาธารณสุขมูลฐาน งานพัฒนาชุมชน และงานด้านการเกษตร เจ้าหน้าที่ สรจ. ส่วนหนึ่งมีความเห็นว่า อสม. ควรเป็นผู้แทนด้านแรงงาน ทั้งหมดของชุมชน ดังนั้นจึงควรมีการทบทวนนโยบายเกี่ยวกับบทบาท ภารกิจของ อสม. อันมีผลกระทบอย่างต่อเนื่องไปสู่การปฏิบัติงานของหน่วยงานในระดับภูมิภาค

สรจ. แต่ละแห่งให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน อสม. ไม่เท่ากัน บางแห่งพัฒนา รูปแบบการดำเนินงาน อสม. อย่างต่อเนื่อง เช่น ที่จังหวัดระนอง สรจ. ได้สนับสนุนให้ อสม. รวมตัวกันในลักษณะของเครือข่าย โดยมีตัวแทน อสม. ในระดับตำบล และตัวแทน อสม. ของแต่ละตำบลได้รวมตัวกันเป็นคณะทำงานในระดับอำเภอ อย่างไรก็ตาม สรจ. บางแห่ง ก็ไม่ได้มีการ พัฒนางาน อสม. อย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดความเป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้นจึงควรมีการกำหนด แนวทางการดำเนินงาน อสม. ที่ชัดเจนทั้งในด้านนโยบาย วัตถุประสงค์ บทบาท ภารกิจ และวิธีการดำเนินงาน

การติดตาม นิเทศงาน ที่ผ่านมากการปฏิบัติหน้าที่ของ อสม. เป็นไปอย่างลำพัง หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดอบรม 1-2 ครั้ง ขึ้นอยู่กับพื้นที่ และไม่มีกิจกรรมให้ อสม. ดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง เมื่อเปรียบเทียบกับ อสม. อช. และหมอดินอาสา ทำให้ผู้ที่เป็น อสม. ร้อยละ 22.4 ไม่ได้ทำหน้าที่ของตนเองเลย มีบางพื้นที่ที่ยังคงดำเนินงาน แต่ดำเนินการในฐานะของผู้นำชุมชน ดังนั้นจึงส่งผลให้ประชาชนในหมู่บ้านไม่รู้จักรู้จักว่าใครคือ อสม. ดังนั้นในการดำเนินงานเพื่อ พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของ อสม. ต่อไป ควรมีการกำหนดกิจกรรมให้ อสม. ดำเนินการอย่าง สม่ำเสมอ โดยมีการติดตามจากเจ้าหน้าที่จาก สรจ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงมี การใช้ประโยชน์จากการมีเครือข่าย อสม. จะช่วยสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มีขั้นตอน การดำเนินงานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน

การสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการพัฒนาอาสาสมัคร ที่ผ่านมากการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาสาสมัครเป็นไปโดยไม่ต่อเนื่อง การอบรมให้ความรู้แก่ อสม. ยังไม่ครอบคลุม ทุกคน บางพื้นที่มีการจัดอบรมซ้ำ แต่ทิ้งช่วงนานเกินไป ส่งผลให้ อสม. จำไม่ได้ว่าตนเองเป็น อาสาสมัคร รวมถึงเจ้าหน้าที่ภาครัฐอื่นๆ ของกระทรวงแรงงานหรือ หน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่ในพื้นที่ยังไม่รู้จัก อสม. ว่ามีบทบาทหน้าที่ด้านใดบ้าง ดังนั้นในการพัฒนาอาสาสมัครจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องมีการอบรมฟื้นฟูบทบาทหน้าที่ อสม. โดยกำหนดช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม นอกเหนือจาก

การส่งข้อมูลข่าวสารเป็นระยะ และการสร้างเครือข่ายในการทำงาน อสม. ระดับหมู่บ้านเพื่อให้ อสม. ได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน

**การสร้างแรงจูงใจ** ในการทำงานของอสม. ที่ผ่านมา มีกิจกรรมไม่มากจึงยังไม่ พบว่า มีการมอบสิ่งจูงใจ ในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับ อสม. อช. และหมอดินอาสา ที่มีทั้งสิ่งของและ สิ่งตอบแทนในการเดินทาง ดังนั้นสิ่งจูงใจที่ควรดำเนินงานเป็นอันดับแรก คือ การประชาสัมพันธ์ อสม. ให้เป็นที่รู้จัก มีการยกย่องกล่าวถึง การให้รางวัลในการปฏิบัติงานตามโอกาส และการสร้างความคุ้นเคยระหว่าง อสม. ในการทำงานร่วมกันจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน อสม. ต่อไป

**การประเมินผล** ที่ผ่านมา มีหน่วยงานที่ดูแล อสม. และหมอดินอาสา มีการประเมินผล การดำเนินงานอาสาสมัคร แต่ อช. และ อสม. ยังไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นทางการ

### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวอาสาสมัคร

ลักษณะทางประชากรและสังคม โดยทั่วไปผู้ที่เป็นอาสาสมัคร ไม่มีความแตกต่างกัน มากนัก ผู้ที่เป็นอาสาสมัครมักจะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง แต่มีข้อพึงสังเกต คือ อสม. เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และกำหนดคุณสมบัติไว้ว่า ไม่ควรเป็นข้าราชการ หรือลูกจ้างของรัฐ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

แม้ว่า อสม. จะมีการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดในบางพื้นที่ โดยการส่งเอกสาร ความรู้ด้านแรงงาน แต่ไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน ประชาชนในหมู่บ้านมีความ ต้องการที่จะรู้ เรื่อง แหล่งงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน การหางานทำ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน จังหวัดของตน อสม. บางรายมีความรู้บ้างเนื่องจากได้อ่านจากเอกสารที่ได้รับแจกในคราวที่ไป อบรม การรับฟังจากทางโทรทัศน์ วิทยุ

ผู้ที่เป็นอาสาสมัครส่วนใหญ่มีความเต็มใจที่จะทำประโยชน์ให้แก่หมู่บ้าน ต้องการให้ หมู่บ้านมีการพัฒนา ผู้ที่เป็นอาสาสมัคร มีความเห็นว่าตนเองเป็นผู้ที่เสียสละ ทั้งเวลาและเงินทอง (ในบางครั้ง) นอกจากนี้การเป็นอาสาสมัคร ทำให้ตนเองมีความรู้เพิ่มมากขึ้น (สามารถนำไปใช้ให้ เกิดประโยชน์แก่ตนเองและครอบครัว

วิธีการปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน เช่น อสม. ใช้วิธีแบ่งพื้นที่รับผิดชอบ และให้ บริการแก่เพื่อนบ้านโดยตรงในด้านสาธารณสุข รวมถึงการแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้อง อช. เป็นผู้นำใน การชักชวนชาวบ้านในการทำกิจกรรมเสริมความเข้มแข็งของชุมชน เช่น การพัฒนากลุ่ม กองทุน การทำกิจกรรมป้องกันยาเสพติด พัฒนาอาชีพสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้านอื่นๆ โดย

กิจกรรมที่ดำเนินการจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ หมอдинอาสาส่วนใหญ่ใช้การถ่ายทอดความรู้ในที่ประชุมหมู่บ้านรวมกับการสาธิต การรณรงค์และการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ในขณะที่ประชาชน ไม่ได้ใช้บริการ อสรม. ในบทบาทของ อสรม.

## ปัจจัยภายนอก

อสรม. เกือบทั้งหมด (มากกว่า ร้อยละ 90) ระบุว่า ไม่มีปัญหาแรงงานหญิงและปัญหาแรงงานเด็กในหมู่บ้าน ปัญหาที่พบบ้าง คือ การทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง การถูกหลอกไปทำงาน และการว่างงาน

งานด้านแก้ไขปัญหาแรงงานหญิงและเด็กที่ผ่านมา นั้น ส่วนใหญ่ผู้นำหมู่บ้านได้ประสานงานผ่านไปยังผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลความทุกข์สุขของประชาชน เช่น กำนัน สส. และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด (สรจ.) ฯลฯ แต่ส่วนใหญ่แล้วผู้ที่ประสบปัญหาจะไปแจ้งความที่สถานีตำรวจหรือบางครั้งก็ไม่ได้แก้ไข

งานด้านการป้องกันแรงงานหญิงและเด็ก อสรม. เห็นว่าผู้นำหมู่บ้านเป็นผู้ชี้แจงและให้ความรู้แก่ประชาชนในหมู่บ้าน ในการป้องกันสิทธิของผู้ที่จะเป็นแรงงาน รวมถึงการประชาสัมพันธ์ถึงตำแหน่งงานของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องการแรงงานด้วย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานในบทบาทของผู้นำหมู่บ้าน

## ปัญหาอุปสรรค

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ อสรม. คือ ความรู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ และความรู้ที่จะตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านแรงงาน ได้แก่ ความรู้เรื่องกรจ่ายงาน ความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน ความรู้ด้านการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ต้นสังกัดที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ เนื่องจาก อสรม. ไม่ทราบว่าต้องติดต่อหรือประสานงานกับใครที่ สรจ. และการที่ อสรม. ไม่ทราบว่า ตนเองมีบทบาทหน้าที่อะไรบ้าง

ปัญหาหลักของประชาชน ได้แก่ การที่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ทราบว่า จะแก้ไข หรือปกป้องสิทธิด้านการจ้างแรงงานได้อย่างไร ทั้งๆ ที่ทราบว่าคุณภาพการทำงานของตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม เช่น อัตราค่าจ้างต่อวัน ของแรงงานหญิงจะต่ำกว่าแรงงานชายในจังหวัดเดียวกัน ซึ่งถ้าแรงงานหญิงไม่ยอมรับก็จะไม่มีงานทำ ไม่มีเงินใช้ การไม่มีทางเลือกในการประกอบอาชีพรับจ้างอื่นๆ ทำให้ผู้จ้างมีโอกาสเลือกจ้างแรงงาน เนื่องจากมีจำนวนแรงงานมากกว่าความต้องการแรงงานในตลาด

เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีอาสาสมัคร มีความเห็นว่า อสม. อช. และหมอดินอาสา สามารถช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้นสังกัดได้ดีมาก และมีความพึงพอใจกับการทำงานของอาสาสมัครเหล่านี้ ส่วนการทำงานของ อสม. ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากการมอบหมายบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน ไม่เป็นรูปธรรม และขาดการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รู้จัก ขาดการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งขาดการประสานงานอย่างต่อเนื่อง

ถึงแม้ว่าการทำงานของ อสม. จะยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เจ้าหน้าที่ภาครัฐ หน่วยงานต้นสังกัด และประชาชนก็ยังคงเห็นว่าการทำงานของ อสม. น่าจะมีประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ในเรื่องของการประสานความร่วมมือในการทำกิจกรรมร่วมกันในการพัฒนาหมู่บ้าน และช่วยพัฒนาความรู้ให้แก่ประชาชน ในด้านแรงงานได้

สิ่งที่ประชาชนในหมู่บ้านต้องการให้ อสม. ดำเนินงาน คือ เป็นผู้ประสานงานระหว่างประชาชนกับหน่วยงานราชการ ในการนำความรู้มาเผยแพร่ในหมู่บ้าน และแจ้งปัญหา ด้านแรงงานของประชาชนในหมู่บ้านไปยังหน่วยงานภาครัฐต้นสังกัด เพื่อที่จะได้วางแผนและดำเนินการแก้ไขต่อไป รวมถึง อสม. ควรมีเครือข่ายในการดำเนินงานในแต่ละหมู่บ้าน เช่นเดียวกับ อสม. อช. และหมอดินอาสาด้วย ส่วนการรับรู้ของประชาชนต่ออาสาสมัครนั้น พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ทราบบทบาทหน้าที่และไม่รู้จัก อสม. เนื่องจาก อสม. ไม่เคยมีการทำกิจกรรมในชุมชนในฐานะของ อสม. ทำให้ไม่สามารถประเมินผลการทำงานของ อสม. ได้

สิ่งที่หน่วยงานภาครัฐที่มีอาสาสมัครอื่นๆ ต้องการให้ อสม. ดำเนินงาน คือ อาสาสมัครของกระทรวงแรงงานทั้งหมด ควรมีเพียงคนเดียว โดย อสม. เป็นศูนย์กลางของข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ปฏิบัติงานครอบคลุมทุกภารกิจด้านแรงงาน มีบทบาทเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในเบื้องต้นให้แก่ประชาชน อสม. ควรเป็นผู้ที่มีความเสียสละ มีความตั้งใจในการทำงาน รวมถึงต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งหน่วยงานที่ดูแล อสม. ได้แก่ สรจ. ก็ควรทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่ของ อสม. ให้เป็นที่รู้จักในชุมชน และควรมีแผนพัฒนางานด้าน อสม. ที่ชัดเจนและทันต่อสถานการณ์

สิ่งที่เจ้าหน้าที่ของ สรจ. เสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของ อสม. คือ ควรมีการจัดหาสิ่งตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ การพัฒนาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของ อสม. ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรให้ความสำคัญ ยกย่องเชิดชูการทำงานของ อสม. ที่ทำงานดีเด่น และการจัดให้ อสม. ได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน

สำหรับตัว อสรม. พบว่า ร้อยละ 85.1 ต้องการให้มี อสรม. ในหมู่บ้าน เนื่องจากต้องการให้ผู้เผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เป็นผู้ประสานงานด้านแรงงาน โดยคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นอาสาสมัคร คือ มีความเชื่อถือได้ มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ต้องเป็นผู้ที่รับรู้ถึงความต้องการของชุมชน มีประสบการณ์ทำงาน และมีเวลาให้กับการทำงานอาสาสมัคร

กล่าวโดยภาพรวม บทบาทหน้าที่ของอสรม.ถูกกำหนดกรอบในการทำงานเฉพาะ แรงงานหญิงและเด็กเท่านั้น อย่างไรก็ตามประชาชนและเจ้าหน้าที่ต้นสังกัดยังคงต้องการให้ อสรม. คงบทบาทหน้าที่เดิมไว้ คือ การสำรวจข้อมูลแรงงานหญิงและเด็กในหมู่บ้าน การให้คำปรึกษา แนะนำและประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านแรงงานให้ชุมชน การสอดส่องดูแล และแจ้งพฤติกรรมการใช้แรงงานหญิงและเด็กที่ไม่เป็นธรรม และการหลอกลวงแรงงาน การให้ความช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมของศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็กประจำจังหวัด แต่ควรมีการปรับบทบาทหน้าที่ที่มีอยู่เดิมให้ครอบคลุมงานด้านต่างๆ ของแรงงาน โดยเฉพาะเรื่องที่ประชาชนในหมู่บ้านมีความต้องการทราบและต้องการได้รับการช่วยเหลือ เช่น การถูกหลอกไปทำงาน การหางานทำ ฯลฯ เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของชุมชนตามช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมต่อไป

ส่วนการบริหารจัดการ ที่ยังมีข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขนั้น ทางคณะวิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบกับอาสาสมัครของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ภาครัฐและประชาชน ทำให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับบทบาท ภารกิจ และวิธีการทำงานของ อสรม. โดยได้นำเสนอไว้ในรูปของแบบจำลอง (Model) และได้นำเสนอแบบจำลองที่สร้างขึ้นในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2546 เพื่อรับฟังความคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งโดยภาพรวมแล้วผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยกับแบบจำลองดังกล่าวนี้ คณะวิจัยจึงได้นำเสนอต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทสรุปผู้บริหาร	ก
บทที่ 1 บทนำ	1-1
บทที่ 2 แรงงานหญิงและเด็กในประเทศไทย	2-1
บทที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร	3-1
บทที่ 4 การบริหารจัดการอาสาสมัคร 4 ประเภท	4-1
บทที่ 5 ผลการสำรวจข้อมูลปฐมภูมิ อาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน.	5-1
บทที่ 6 ผลการสำรวจข้อมูลปฐมภูมิ อาสาสมัครอื่น เจ้าหน้าที่ภาครัฐ และประชาชน	
6.1 อาสาสมัครอื่นๆ	6-1
6.2 เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีอาสาสมัคร	6-11
6.3 เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ไม่มีอาสาสมัคร	6-26
6.4 ประชาชน	6-39
บทที่ 7 การศึกษาเปรียบเทียบ อาสาสมัคร 4 ประเภท	7-1
บทที่ 8 บทสรุป และข้อเสนอแนะ	8-1
บทที่ 9 แบบจำลองอาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน	9-1
บรรณานุกรม	บ-1
ภาคผนวก	
ข้อเสนอแนะจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ	
แบบสัมภาษณ์อาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน	
แบบสอบถามเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	
แบบสอบถามเจ้าหน้าที่ภาครัฐในหน่วยงานที่ไม่มีอาสาสมัคร	
แนวทางการสนทนากลุ่มกับอาสาสมัครด้านอื่นๆ	
แนวทางการสนทนากลุ่มกับประชาชนที่ใช้บริการจากอาสาสมัคร	
คณะวิจัย	