

๑. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

.....

๑.๑ ชื่อผลงาน การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดพัทลุง

๑.๒ ระยะเวลาที่ดำเนินการ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๘ ถึง วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๐

๑.๓ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

การมีแนวความคิด หรือความรู้ที่ใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานในองค์กร หรือปฏิบัติราชการในภารกิจ แต่ละด้าน แต่ละเรื่อง หรือแต่ละกรณี เป็นหลักการที่สำคัญลำดับขั้น ๆ เทียบเท่ากับเรื่องกฎ ระเบียบของ องค์กร หรือกฎระเบียบทางราชการที่เกี่ยวข้องที่ผู้ปฏิบัติจะต้องรู้ จะต้องมิไว้กับตัว และปฏิบัติได้นอกจากนี้ หลักการที่จะต้องรู้จักคน รู้จักพื้นที่ และรู้จักกับงานนั้น ๆ เพราะจะทำให้การปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานใด ๆ มีทิศทางไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้และหากจะเบี่ยงเบนชอกนอกทิศทาง ผู้ปฏิบัติก็จะทราบได้ว่าเป็นเพราะปัจจัยใด ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาคืออย่างตรงจุด

หากเปรียบเทียบว่า สิ่งมีชีวิต หรือมนุษย์ มี "น้ำ" เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่หลอมรวมอยู่ใน ร่างกายมนุษย์ ที่ทำให้ปฏิกิริยาทางเคมีในร่างกายหรือเมตาบอลิซึม ในร่างกายเกิดขึ้นและทำงานได้ แนวความคิด หรือความรู้ในการปฏิบัติภารกิจ หรืองานใด ๆ ก็มีความสำคัญในระนาบเดียวกัน เพราะสิ่งนี้ เป็นปัจจัยให้งานดำเนินไปได้อย่างมีทิศทาง มีวิญญูณ ไม่ไขว่สั๊กแต่จะทำไปอย่างแถม ๆ และที่สำคัญ คือ ผู้ปฏิบัติจะมีการพัฒนา หรือปรับปรุงงานได้อย่างต่อเนื่อง เหตุเพราะมีแนวความคิดกำหนดทิศทางไว้แล้ว

ในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดพัทลุงก็เช่นเดียวกัน สิ่งที่เป็นแนวความคิด หรือความรู้หลักที่จะต้องทำความเข้าใจและกำหนดเป็นกรอบ หรือเป็น เข็มทิศของภารกิจ ควรจะต้องประกอบด้วย เหตุผล / ความจำเป็นของการมีภารกิจหรืองานด้านนี้ กฎระเบียบที่สำคัญขององค์กรสำหรับภารกิจนี้ แนวความคิด หรือหลักการ / ความรู้ที่แฝงอยู่ในเนื้องานซึ่งผู้ปฏิบัติทุกคน ทุกระดับจะต้องทำความเข้าใจ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑.๓.๑ ความหมายของอาสาสมัคร อาสาสมัคร หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อให้เกิดความผาสุกแก่เพื่อนบ้าน ชุมชน และสังคมส่วนรวม โดยไม่หวังผลกำไร หรือสิ่งตอบแทน อาสาสมัครมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในด้านงานสังคมสงเคราะห์ การแก้ไขปัญหาสังคม การพัฒนาสังคม อีกทั้งอาสาสมัครยังเป็นกำลังสำคัญในการร่วมปฏิบัติงานกับรัฐบาลและองค์กรเอกชน ในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อนประเภทต่าง ๆ

๑.๓.๒ ความหมายของอาสาสมัครแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดสันติสุขด้านแรงงาน แก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป รวมทั้ง เป็นผู้มืบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและในต่างประเทศ ในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน หรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่ หรือในด้านต่าง ๆ

**๑.๓.๓ แนวคิด หรือทฤษฎี หรืองานวิจัยที่กล่าวถึงเรื่องเครือข่าย ความสำคัญของเครือข่าย อาทิ
ความหมายเครือข่าย**

๑) กาญจนา แก้วเทพ(อ้างอิงใน งามเนตร จริงสูงเนิน ,๒๕๓๘:๑๔) กล่าวว่า NetWork ในภาษาอังกฤษ ให้ภาพที่ชัดเจน โดย “Net” คือ คาข่ายที่โยงใยถึงกัน พร้อมทั้งจะ “Work” เมื่อต้องการใช้งาน ความหมายของเครือข่ายจึงหมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรหลาย ๆ องค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย มีวิธีการทำงานและมีกลุ่มเป้าหมายของตนเอง บุคคลหรือกลุ่มหรือองค์กรเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันเป็นระยะเวลานานพอสมควร แม้อาจจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็มีการวางรากฐานเอาไว้ว่า เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือ หรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่นๆเพื่อแก้ปัญหาที่สามารถคิดต่อได้

๒) อรรถพร พงษ์วาท (อ้างอิงใน ปาริชาติ วลัยเสถียร,๒๕๔๓:๓๐๕) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยง ร้อยรัดเอาความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยที่แต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการกิจหลักของตนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนเอง การเชื่อมโยงนี้ อาจเป็นรูปของการรวมตัวกันแบบหลวม ๆ เฉพาะกิจ ตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน เครือข่ายความร่วมมือเป็นไปได้ทั้งระดับปัจเจกบุคคล องค์กรและสถาบัน โดยอาจมีขอบข่ายและขนาดตั้งแต่เล็ก ๆ ภายในชุมชน ไปจนถึงระดับจังหวัด ภูมิภาค ประเทศและระหว่างประเทศ

๓) กรมการพัฒนาชุมชน (อ้างถึงใน พรทิพย์ จิตรแห่ง,๒๕๔๘:๑๔) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง กลุ่ม/องค์กรหลายกลุ่มมารวมตัวกันประสานเชื่อมโยงสร้างความสัมพันธ์ ถักทอสร้างสรรค์กิจกรรมบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร เกิดพลังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย คือ ทุกองค์กรและทุกชุมชนมีความเข้มแข็ง หัวใจของเครือข่าย คือ การเชื่อมความสัมพันธ์ พลังของเครือข่าย คือ เป้าหมายและความพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

๔) ประเวศ วะสี (อ้างถึงใน พรทิพย์ จิตรแห่ง,๒๕๔๘:๑๒) กล่าวว่า เครือข่ายทางสังคมจะคล้ายเครือข่ายสมอง โครงสร้างสมอง จะทำให้เกิดการเรียนรู้สูงอันจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด โครงสร้างทางสังคมจะมีวิวัฒนาการไปเหมือนโครงสร้างทางสมองมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของสังคม จากสังคมใช้อำนาจไปเป็นสังคมเรียนรู้ การที่จะเกิดสังคมเรียนรู้ (Learning Society) นั้น โครงสร้างทางสังคมต้องปรับเปลี่ยนจากโครงสร้างอำนาจในแนวดิ่งไปเป็นเครือข่ายสังคม เครือข่ายสังคม คือ สังคมกัลยาณมิตร หรือเครือข่ายสังคมเรียนรู้ (Learning Social Network) สังคมต้องสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถปรับตัวให้อยู่ในดุลยภาพได้

องค์ประกอบของเครือข่าย

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (๒๕๔๖:๑๔) กล่าวว่า เครือข่าย มีองค์ประกอบ

๑) สมาชิก ที่มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน มาทำความสัมพันธ์เชื่อมโยงเป็นสมาชิกร่วมกัน

๒) คณะกรรมการ การมีสมาชิกหลายคนมาร่วมกัน จะต้องมีเรื่องของการจัดการเกิดขึ้น จึงต้องมีคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนของเครือข่าย เพื่อให้งานต่อเนื่อง คณะกรรมการจะต้องมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและปฏิบัติไปตามหน้าที่นั้น จะมีจำนวนมากน้อยไม่สำคัญ แต่สำคัญว่า คณะกรรมการต้องมีจิตวิญญาณในการทำงานเพื่อกลุ่ม หรือเครือข่าย

๓) วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ มาจากการคิดร่วมกันของสมาชิก

๔) ระเบียบ กติกา ข้อตกลง ในการทำงานร่วมกัน การมีสมาชิกร่วมกันทำงานร่วมกัน ซึ่งมาจากหลากหลายประสบการณ์ หลากหลายความคิด จึงต้องสร้างระบบความเป็นเอกภาพของเครือข่ายขึ้น จึงต้องมีข้อตกลง กติกา หรือระเบียบในการปฏิบัติงานร่วมกัน การมีระเบียบ กติการ่วมกันจะทำให้จัดเรื่องความสัมพันธ์เชิงอำนาจของคนในกลุ่มเครือข่ายออกไปได้ การมีระเบียบ กติการ่วมกัน มีคณะกรรมการบริหารให้กติการ่วมของกลุ่มผู้ปฏิบัติอย่างแท้จริง คือ รากฐานการทำงานร่วมกันอย่างประชาธิปไตย

๕) กิจกรรม เมื่อสมาชิกร่วมกันด้วยจุดประสงค์ เป้าหมายเดียวกันของสมาชิก จึงเกิดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สมาชิกกำหนด มีความต่อเนื่อง มีการปฏิบัติและเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา

๖) การสื่อสาร การที่คนจำนวนมากมาร่วมกันคิด ร่วมปฏิบัติหน้าที่ ต้องมีการสื่อสารที่ดีและเป็นการสื่อสารสองทาง มีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย การสื่อสารทำให้เกิดการเรียนรู้ เกิดกระบวนการพัฒนากลุ่มและเครือข่ายอย่างต่อเนื่องด้วย

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายข้างต้น ผู้เสนอผลงานจึงได้นำมาปรับใช้กับงานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในจังหวัดพัทลุง ซึ่งจะมีลักษณะที่เป็นไปตามแนวคิด หรือทฤษฎีดังกล่าว คือ เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดพัทลุงเป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากองค์กร คือ กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดพัทลุง บุคคล คือ ผู้ที่สนใจสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งมาจากหลากหลายสถานภาพ อาทิ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำธรรมชาติ แม่บ้าน ผู้ใช้แรงงาน อาสาสมัครของสำนักงานจัดหางานจังหวัดหรืออาสาสมัครของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเดิม ฯลฯ ซึ่งมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน คือ การมาร่วมมือกัน เพื่อให้เกิดสันติสุขด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน หรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่ และการมาสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน คือ การมีกิจกรรมฝึกอบรม ประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยน

การจัดตั้งชมรมฯ การคัดเลือกแกนนำ/ผู้นำ การเสนอโครงการฯ เพื่อขอรับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

๑.๓.๔ เหตุผลความจำเป็นและที่มาของงานอาสาสมัครแรงงาน

๑.๓.๔.๑ ในเชิงนโยบาย กระทรวงแรงงานจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานขึ้น เพราะกระทรวงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนตั้งแต่ระดับรากหญ้า จึงเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน โดยการสร้างเครือข่ายในรูปแบบ “อาสาสมัคร” เพื่อทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์งานด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน แจกเบาะแสความเคลื่อนไหวของสถานการณ์แรงงานในพื้นที่ ติดต่อบริษัทงานกับคนหางานหรือผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ในเบื้องต้นให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทราบ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานเกี่ยวข้องใช้ประโยชน์จากข้อมูล ข้อเท็จจริงที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางดำเนินงานในพื้นที่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ประกอบกับ แนวทางปฏิบัติราชการยุคใหม่ จะให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแบบ “องค์กรรวม” หรือ “บูรณาการ” กระทรวงแรงงานจึงได้ปรับเปลี่ยนและขยายบทบาทหน้าที่ของ “อาสาสมัคร” ที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัด มาบูรณาการเป็น “อาสาสมัครแรงงาน” ซึ่งทำให้ “อาสาสมัครแรงงาน” มีบทบาทที่สำคัญมากยิ่งขึ้น ในฐานะสื่อกลางและผู้ประสานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานระหว่างราชการกับประชาชน รวมทั้ง การสนับสนุนการปฏิบัติการกิจสำคัญ ๆ อื่น ๆ ของกระทรวงแรงงานในพื้นที่ต่อไป

๑.๓.๔.๒ ในเชิงยุทธศาสตร์และการลดข้อจำกัดขององค์กรในการบริการ ในภาพรวม กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงหลักที่มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการแรงงานในระดับมหภาค มีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมในเรื่องที่เกี่ยวกับการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำและมีรายได้ที่เหมาะสมเป็นธรรม การพัฒนาฝีมือแรงงานและ/หรือพัฒนาอาชีพ การดูแลและบริหารจัดการตลาดแรงงานในภาพรวม การคุ้มครองคนหางาน การคุ้มครองแรงงาน การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน การส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน ตลอดจนการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ฯลฯ ภายใต้กรอบภารกิจหลักดังกล่าว กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ – ๒๕๕๑ ขึ้น และกำหนดเป้าประสงค์ร่วม ระดับวิสัยทัศน์ไว้ในแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวว่า “จะเป็นองค์กรหลักในการบริหารแรงงานเชิงรุก พัฒนาแรงงานให้มีความสามารถสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีหลักประกันความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน” และได้กำหนดพันธกิจในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่วิสัยทัศน์ที่วาดหวังไว้ ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) พันธกิจด้านการสนับสนุน ส่งเสริมและดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มศักยภาพองค์ความรู้และความสามารถของกำลังแรงงาน ๒) พันธกิจด้านการส่งเสริมและขยายโอกาสการมีงานทำของประชาชน รวมทั้งการคุ้มครองคนหางาน ๓) พันธกิจด้านการคุ้มครองดูแลให้แรงงานมีความมั่นคง มีความปลอดภัยในการทำงาน ๔) พันธกิจด้านการจัดการให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง และ ๕) พันธกิจด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารแรงงานให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า คือ ประชาชนที่มา

รับบริการ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนพันธกิจ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ในการขยายโอกาสการมีงานทำทั้งในและนอกระบบ ประเด็นยุทธศาสตร์ในการเพิ่มศักยภาพแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล ประเด็นยุทธศาสตร์ในการขยายการคุ้มครองแรงงานให้มีหลักประกันอย่างทั่วถึง ประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้เป็นองค์กรชั้นนำ ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้กำหนดเป้าประสงค์หลัก หรือ Goals ไว้ด้วยกัน ๕ ประการ คือ ๑) แรงงานทั้งในและนอกระบบสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล แหล่งงานเพื่อเพิ่มโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพ ๒) แรงงานมีความรู้ ทักษะและมีมือตามมาตรฐานสากล ๓) แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและมีหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต ๔) ผู้ประกอบการมีระบบการจัดการแรงงานที่ดีตามมาตรฐานสากล สามารถแข่งขันทางการค้ากับนานาประเทศและ ๕) กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของสังคม นอกจากนี้ ยังได้กำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยยึดหลัก “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการช่วยเหลือและพัฒนาตามพันธกิจ จำนวน ๗ กลุ่ม คือ ๑) ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน ๒) ผู้ที่อยู่ในสถานประกอบการ ๓) ผู้ที่อยู่ในระบบกองทุนประกันสังคม ๔) ผู้ที่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ ๕) แรงงานที่จะเดินทางไปทำงาน หรือทำงานอยู่ในต่างประเทศ ๖) กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและ ๗) กลุ่มบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานทุก ๆ ประเภทและทุก ๆ ระดับ

การดำเนินการภายใต้ขอบข่ายภารกิจและภายใต้แผนยุทธศาสตร์ข้างต้นครอบคลุมประชากรที่เป็นลูกจ้างหลัก จำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ - ๖๐ ของประชากรโดยรวม โดยเฉพาะในจังหวัดพัทลุง ในปี พ.ศ.๒๕๕๘ จังหวัดพัทลุง มีประชากรจำนวนทั้งสิ้น ๕๒๖,๗๕๘ คน เป็นผู้ที่มิอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ซึ่งอยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน ๒๘๘,๘๘๑ คน ในจำนวนนี้ จำแนกเป็น ๑) ผู้ที่มีงานทำ จำนวน ๒๘๓,๐๑๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๘๘ ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๒) ผู้ที่ว่างงาน ซึ่งหมายถึง ผู้ไม่มีงานทำและพร้อมที่จะทำงาน จำนวน ๕,๖๑๐ คน หรือคิดเป็นอัตราว่างงานโดยเฉลี่ยร้อยละ ๑.๘ โดยมีผู้ที่ว่างงานที่รอฤดูกาลเพาะปลูกเพียงจำนวน ๒๕๓ คน ทั้งหมดนี้คือกลุ่มลูกจ้างในจังหวัดพัทลุง ในขณะที่บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพัทลุงทั้งหมดมีเพียงจำนวน ๘๕ คน หากคิดเป็นสัดส่วนของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการต่อผู้รับบริการ พบว่า สัดส่วนของเจ้าหน้าที่ต่อผู้รับบริการด้านแรงงานในจังหวัดพัทลุง มีสัดส่วน ๑ ต่อ ๓,๕๐๐ โดยประมาณซึ่งยังไม่นับรวมลูกจ้างประเภทผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวประเภทต่าง ๆ อีกจำนวนหนึ่ง รวมทั้ง จังหวัดพัทลุงมีหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดเพียง ๕ หน่วยงานและไม่มีหน่วยงานย่อยเพื่อบริการประชาชนในระดับอำเภอ ทำให้เป็นข้อจำกัดที่สำคัญในงานบริการให้รวดเร็ว ทันต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น การมีแนวร่วม หรือเครือข่ายการทำงานในระดับบุคคลและ/หรือเครือข่ายในระดับองค์กร จะสามารถช่วยเสริมงานบริการของกระทรวงฯ ได้อย่างมาก ประกอบกับ ในประเด็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ของแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๘ - ๒๕๕๑ ภายใต้ชื่อประเด็นเรื่องการพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้เป็นองค์กรชั้นนำ ซึ่งมีเป้าประสงค์ที่จะทำให้กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม กำหนดให้มีโครงการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน (อาสาสมัครแรงงานเข้มแข็ง) เป็นโครงการหนึ่งในกลยุทธ์ด้านการสร้างระบบการประสานงานและอำนาจการให้ เกิดความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ อีกด้วย

๑.๓.๔.๓ เหตุผลในการตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เหตุผลด้านนี้มองในแง่ของการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารราชการ ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทของการบริหารราชการแผ่นดิน โดยในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๔๖ - ๒๕๕๐ ได้กำหนดเป้าประสงค์หลักในการพัฒนาระบบราชการไทยที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ ได้บัญญัติไว้ว่า “การบริหารราชการจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้กับท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ...” ซึ่งการจัดตั้งและพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ก็เป็นไปเพื่อการตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และกฎหมายดังกล่าว เพราะบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน ทั้งในเรื่องงานข้อมูล ข้อเท็จจริงในพื้นที่ การช่วยเหลือ/ประสานงานและการสนับสนุนในด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานที่ถูกต้องไปสู่ประชาชน จะเสริมให้งานบริการประชาชนของกระทรวงแรงงาน สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของบุคคลเป้าหมาย หรือของพื้นที่ ก่อให้เกิดความรวดเร็ว ความประหยัด ลดความผิดพลาด ซึ่งเมื่องานดี งานถูกก็ต้องงานรวดเร็วและตรงต่อความต้องการของลูกค้า ก็สามารถประเมินได้ว่างานบริการนั้นมีคุณภาพที่ดีนั่นเอง

ดังนั้น การจัดตั้งและพัฒนาอาสาสมัครแรงงานให้ครอบคลุมในระดับพื้นที่ จึงเป็นความจำเป็นในเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์การทำงานที่เน้นเชิงรุก เป็นการสร้างแนวร่วมการทำงานเพื่อลดข้อจำกัดขององค์กร เป็นการตอบสนองต่อการพัฒนาระบบราชการไทยยุคใหม่ที่เน้นในเรื่องของคุณภาพการบริการที่ดีขึ้น ซึ่งคุณภาพของงานบริการจะดีขึ้นอย่างไรนั้น กฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ ๕ มาตรา ๓/๑ ก็ได้บัญญัติไว้แล้ว อนึ่ง ในอนาคต หากมีการส่งเสริม การอบรมให้ความรู้/ความเข้าใจในด้านแรงงานให้กับอาสาสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง การสนับสนุนและการสร้างโอกาสให้กับอาสาสมัครแรงงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารด้านแรงงานกับภาครัฐที่ชัดเจนให้มากยิ่งขึ้น มีการ

จัดระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ดี งานอาสาสมัครแรงงานจะเป็นงานมวลชนที่จะเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของกระทรวงแรงงานต่อไป

๑.๓.๕ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๓.๕.๑ ปฏิญญาอาสาสมัครไทย กำหนดกรอบนโยบาย หรือสัญญาประชาคมที่

ทุกภาคส่วน ควรให้การยอมรับและปฏิบัติต่ออาสาสมัคร รวมถึงได้กำหนดคุณลักษณะของอาสาสมัครที่พึงประสงค์ไว้ ดังนี้

๑) อาสาสมัครมีบทบาทสำคัญในการนำเพื่อประโยชน์ให้แก่สังคมทั้งในด้านการสงเคราะห์ผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน การป้องกัน แก้ไขปัญหา การพัฒนาสังคมและส่งเสริมความมั่นคงของชาติ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๒) อาสาสมัครที่พึงประสงค์ต้องมีจิตวิญญาณของอาสาสมัคร เป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นผู้มีความซื่อสัตย์โดยถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำงานด้วยความเสียสละ อดทนอดกลั้น เอื้ออาทร บริสุทธิ์ใจและมีศรัทธาที่จะทำงานอาสาสมัคร

๓) อาสาสมัครสมควรได้รับการยกย่องสรรเสริญ เพราะเป็นผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติอย่างแท้จริง

๔) ภาครัฐและภาคเอกชน จะต้องส่งเสริมสนับสนุนงานอาสาสมัครอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยการพัฒนาอาสาสมัครให้มีความรู้ ความสามารถ คุณภาพและคุณธรรม

๕) ภาครัฐและภาคเอกชน ต้องส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร เพื่อให้งานอาสาสมัครมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖) ภาครัฐ ต้องจัดให้มีกฎหมายหรือระเบียบรองรับสถานภาพของอาสาสมัครให้การคุ้มครองและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗) ภาครัฐและภาคเอกชน ควรส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในการเป็นอาสาสมัครให้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป

๘) ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรธุรกิจและองค์กรต่างๆ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ขององค์กร ได้ปฏิบัติงานอาสาสมัครที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติโดยไม่ถือเป็นวันลา

๙) ภาครัฐต้องจัดตั้งคณะกรรมการ โดยมีผู้แทนของภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครเป็นกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงาน ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

๑.๓.๕.๒ ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ ในส่วนของงานอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงาน ดำเนินการภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัคร

แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งได้กำหนดหลักการสำคัญ ๆ ในการดำเนินการงานอาสาสมัครแรงงานในประเทศ สรุปได้ ดังนี้

๑) ประเภทของอาสาสมัครแรงงาน อาสาสมัครแรงงานแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ อาสาสมัครแรงงานในประเทศ ใช้ชื่อย่อเป็นภาษาไทยว่า "อสร.ท." และอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ ใช้ชื่อย่อเป็นภาษาไทยว่า "อสร.ค."

๒) คุณสมบัติของอาสาสมัครแรงงานในประเทศ อาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท.) คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งโดยปลัดกระทรวงแรงงาน (กรณีเป็นอาสาสมัครแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร) และโดยผู้ว่าราชการจังหวัด (กรณีเป็นอาสาสมัครแรงงานในส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดนั้น ๆ) และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๒.๑) มีสัญชาติไทยและอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี

๒.๒) มีความประพฤติเรียบร้อย จี้อิสต์ศย์สุจริตและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๒.๓) สมัครใจ เสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

๓) การรับสมัครและขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ

๓.๑) การรับสมัคร บุคคลผู้มีคุณสมบัติเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศได้ที่ กรณีในเขตกรุงเทพมหานครสมัครที่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจและประเมินผล กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค ชั้น ๒ ภายในบริเวณกระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี กรุงเทพมหานคร กรณีในส่วนภูมิภาค สมัครที่ สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด สำหรับจังหวัดพัทลุง ตั้งอยู่ที่ ศาลากลางจังหวัดพัทลุงส่วนขยาย ชั้น ๓ ตำบลคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ๙๑๐๐๐

๓.๒) การขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ เมื่อได้ชื่อบุคคลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนของการเป็นอาสาสมัครแล้ว กรณีในเขตกรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานตรวจและประเมินผล กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาคเสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงแรงงาน กรณีในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศของเขตพื้นที่จังหวัดนั้น ๆ หลังจากนั้นก็ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดประชุมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของกระทรวงแรงงาน ซึ่งเจอบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาสาสมัครแรงงานในประเทศในส่วนที่รับผิดชอบให้อาสาสมัครแรงงานในประเทศรับทราบ และให้ได้รับวุฒิบัตรและบัตรประจำตัวอาสาสมัครไว้เป็นหลักฐาน โดยรูปแบบของวุฒิบัตร บัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงานในประเทศและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด

๓.๓) หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานในประเทศ ในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานในประเทศ ให้แสดงบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงาน โดยให้อาสาสมัครแรงงานมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

๓.๓.๑) ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ ระหว่างประชาชนในหมู่บ้าน และชุมชนกับกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง เช่น สอดส่อง ดูแลและเฝ้าระวัง พฤติกรรมที่จะนำไปสู่ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน การใช้แรงงานทั่วไป โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ไม่เป็นธรรม โดยแจ้งเบาะแสให้กระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดทราบอย่างเร่งด่วน

๓.๓.๒) เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ ความรู้ ให้คำปรึกษาและแนะนำด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการจัดหางานก็ให้ข้อมูล ตำแหน่งงานว่าง หรือข่าวสารตลาดแรงงาน หรือข้อมูลเกี่ยวกับการหลอกลวงคนหางาน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็ให้ข้อมูลข่าวสารการใช้แรงงานอย่างถูกกฎหมายว่าเป็นอย่างไร โดยเฉพาะการใช้แรงงานหญิงและเด็ก สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานทั่วไป แรงงานเด็ก แรงงานหญิงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ข่าวสารการเปิดฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือฝึกอาชีพหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด ตลอดจนการชี้แจงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับจากกระทรวงแรงงาน

๓.๓.๓) รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๔) ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง

๓.๓.๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔) สิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครแรงงานในประเทศ ระเบียบกระทรวงฯ ว่าด้วยอาสาสมัครฯ ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครแรงงานไว้ ดังนี้

๓.๔.๑) อาสาสมัครแรงงานอาจได้รับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ และสิทธิประโยชน์อื่นตามหลักเกณฑ์ที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

๓.๔.๒) อาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างค่องเนื่องและสม่ำเสมอ ให้ปลัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้ว่าราชการจังหวัด คัดเลือกเพื่อเข้ารับ โล่และเข็มประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครแรงงานดีเด่น

๓.๕) ระยะเวลาและการสิ้นสุดสถานภาพของการเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ

๓.๕.๑) อาสาสมัครแรงงานในประเทศ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่
คราวละ ๑ ปี

๑.๕.๒) การสิ้นสุดสภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ ประกอบด้วย กรณีอาสาสมัครแรงงานคนนั้นตาย ลาออก หรือปลัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติ หรือกระทำการอันอาจเป็นผลเสียหายแก่ทางราชการ

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ หรือสิ้นสุดสภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงานของบุคคลใดแล้ว กรณีในเขตกรุงเทพมหานครให้สำนักตรวจและประเมินผลเป็นผู้เสนอ ปลัดกระทรวงแรงงาน กรณีในส่วนภูมิภาคให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อมีคำสั่งให้บุคคลนั้นพ้นจากหน้าที่ความпенอาสาสมัครแรงงาน

๑.๓.๖ แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ประกอบด้วย ๓ แนวคิดหลัก ดังนี้

๑.๓.๖.๑ แนวความคิดในเรื่องการสร้างแนวร่วม หรือเครือข่ายในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพ ในการบริการประชาชน กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงหลักที่มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการแรงงานในระดับมหภาค มีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมในเรื่องที่เกี่ยวกับการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำและมีรายได้ที่เหมาะสม/เป็นธรรม การพัฒนาฝีมือแรงงานและ/หรือพัฒนาอาชีพ การดูแลและบริหารจัดการตลาดแรงงานในภาพรวม การคุ้มครองคนหางาน การคุ้มครองแรงงาน การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน การส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน ตลอดจนการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ฯลฯ ซึ่งขอบข่ายภารกิจเหล่านี้ครอบคลุมประชากรที่เป็นลูกจ้างหลัก จำนวนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๕๐-๖๐ ของประชากรโดยรวม ในขณะที่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพัทลุงทั้งหมด มีจำนวน ๘๕ คนและมีหน่วยงานตั้งอยู่ในจังหวัดเพียง ๕ หน่วยงาน ทำให้เป็นข้อจำกัดที่สำคัญในงานบริการให้รวดเร็ว ทันต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น การมีแนวร่วมหรือเครือข่ายการทำงานในระดับบุคคลและ/หรือเครือข่ายในระดับองค์กร จะสามารถช่วยเสริมงานบริการของกระทรวงฯ ได้อย่างมาก

๑.๓.๖.๒ แนวคิดในเรื่องของการบริหารราชการแบบประชานิยมมีส่วนร่วมเพื่อให้การบริหารราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งแนวความคิดนี้สอดคล้องกับทิศทางของกระทรวงแรงงาน โดยตรงที่ต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้ง “อาสาสมัครแรงงานในประเทศ” ในทุกจังหวัดอย่างน้อย ตำบลละ ๑ คน เพื่อสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมีบทบาทเป็นแนวร่วมในการทำงานหรือเป็นสื่อกลางระหว่างประชาชนในพื้นที่กับองค์กรรัฐ ทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์งานด้านต่างๆ ของกระทรวงแรงงานและกระทรวงอื่นๆ ตลอดจนการแจ้งเบาะแสข้อมูล หรือความเคลื่อนไหวและสถานการณ์ด้านแรงงานในเชิงลบให้หน่วยเกี่ยวข้องรับทราบเพื่อแก้ไขปัญหา รวมทั้งการติดต่อประสานงานกับคนหางานหรือผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ ฯลฯ โดยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นต้นมา

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

องค์การอนามัยโลก (อังถึงใน นิรมล หมิ่นจิตร ,๒๕๕๐:๒) ได้เสนอว่ารูปแบบของการมีส่วนร่วมที่ดีว่าเป็นรูปแบบที่แท้จริงนั้นจะต้องประกอบด้วยกระบวนการ ๔ ขั้นตอน คือ

๑) การวางแผน (Planning) ประชาชนต้องมีส่วนร่วมและตัดสินใจในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล

๒) การดำเนินกิจกรรม (Implementation) ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการและการบริหารการใช้ทรัพยากร

๓) การใช้ประโยชน์ (Utilization) ประชาชนจะต้องมีความสามารถในการนำกิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งตนเอง และการควบคุมทางสังคม

๔) การได้รับผลประโยชน์ (Obtaining benefits) ประชาชนจะต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่ที่เท่ากัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคมหรือวิถุ

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (อ้างถึงใน พรทิพย์ จิตรแห่ง, ๒๕๔๘:๒๗) กล่าวถึง ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้ คือ

๑) ร่วมทำการศึกษา ค้นคว้า ปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ตลอดจนความต้องการของชุมชน

๒) ร่วมกันคิดและสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาและสนองความต้องการของชุมชน

๓) ร่วมวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อขจัดและแก้ปัญหาและบำบัดความต้องการของชุมชน

๔) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

๕) ร่วมขจัดปัญหา/อุปสรรค หรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖) ร่วมการลงทุน เนกจกรรม โครงการของชุมชน ตามขีดความสามารถของตนเอง และของหน่วยงาน

๗) ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

๘) ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผลและร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ ทั้งโดยเอกชนและรัฐบาล ให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนอย่างครบกระบวนการ หรือขั้นตอนจะก่อให้เกิดผลดีต่องาน ทั้งแง่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้เสนอผลงานจึงได้นำแนวทางเหล่านี้มาปรับใช้กับงานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดพัทลุง ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ภาคประชาชน (อาสาสมัครแรงงาน) ได้เข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดพัทลุง

๑.๓.๖.๓ แนวความคิดในการสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดพัทลุง กล่าวคือ

จังหวัดพัทลุงได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเมืองและการบริหารจัดการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัด โดยยุทธศาสตร์ดังกล่าวประกอบด้วยกลยุทธ์ว่าด้วยการจะพัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ สะดวกและรวดเร็ว รวมถึงการที่จะส่งเสริมประชาธิปไตยในทุกระดับและ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการบริหารราชการแผ่นดิน ประกอบกับแนวความคิดในเรื่องการสร้าง แนวร่วมหรือเครือข่ายในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการบริการประชาชนและแนวความคิดในเรื่องของ การบริหารราชการแบบประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อให้งานบริการประชาชนด้านแรงงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จนเกิดสันติสุขในหมู่ประชาชน ผู้เสนอผลงานจึงได้ศึกษาและนำแนวความคิดหลักทั้ง สามประการมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในห้วงระยะเวลาที่ ได้รับมอบหมายจากแรงงานจังหวัดพัทลุงให้รับผิดชอบงานดังกล่าว

๑.๔ ชาระและขั้นตอนการดำเนินงาน

การดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดพัทลุง เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๘ ภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑.๔.๑ ขั้นตอนการสำรวจข้อมูลอาสาสมัครประเภทต่างๆ ที่มีอยู่ในจังหวัดพัทลุง การสำรวจข้อมูล และรายชื่อของบุคคลที่เป็นอาสาสมัครประเภทต่าง ๆ ที่มีอยู่ในจังหวัดพัทลุง ทั้งในส่วนที่สังกัดหน่วยงาน กระทรวงแรงงานในจังหวัดพัทลุง ซึ่งประกอบด้วย อาสาสมัครของสำนักงานจัดหางานจังหวัด อาสาสมัคร ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และอาสาสมัครในส่วนที่สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ หรือ อาสาสมัครประเภทอื่น ๆ อาทิ อาสาสมัครของสำนักงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด อาสาสมัคร เสียความเสียหายของหมู่บ้าน อาสาสมัครของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ผู้สื่อข่าว หรือสื่อมวลชนในท้องถิ่นหรือในจังหวัด ผู้นำองค์กรชาวบ้าน หรือองค์กรชุมชน ผู้นำท้องที่ ผู้นำท้องถิ่น หรือผู้นำสตรี รวมทั้ง การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบของหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อตรวจสอบรายชื่อ ของอาสาสมัคร ที่มีบทบาทชัดเจนและต่อเนื่อง บุคคลที่มีความเสียสละและมีความเป็นไปได้ที่จะเชิญชวน บุคคลดังกล่าวให้มาสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดพัทลุง พร้อมทั้ง ได้ศึกษาในเรื่อง แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเรื่องอาสาสมัครจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องนั้นๆ ด้วย เพื่อใช้เป็นความรู้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนางานเครือข่าย อาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดพัทลุงในอนาคตต่อไป

๑.๔.๒ ขั้นตอนการประชาสัมพันธ์เพื่อรับสมัครอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดพัทลุง การรณรงค์ประชาสัมพันธ์เชิญชวนกลุ่มเป้าหมายตามข้อ ๑.๔.๑ ให้สมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ ของจังหวัดพัทลุง ภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบด้วย วิธีการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๔.๒.๑ การทำหนังสือแจ้งตรงไปยังเจ้าตัวทราบและพิจารณา โดยมีเนื้อหาในหนังสือสรุป ความสั้น ๆ เพื่อชี้แจงว่า กระทรวงแรงงานมีนโยบายที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้าน/ชุมชนของตนเองในรูปแบบ “อาสาสมัครแรงงาน” โดยกำหนดให้มีบทบาทและหน้าที่ในการประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนกับหน่วยบริการของกระทรวงแรงงาน เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ที่จำเป็นและแนะนำด้านแรงงานแก่ประชาชน รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่และส่งเสริมประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านแรงงานให้มากขึ้น พร้อมทั้งระบุงุณสมบัติของอาสาสมัครฯ ซึ่งประกอบด้วย การมีสัญชาติไทย และอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี มีความประพฤติเรียบร้อย ชื่อสัตย์สุจริตและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ที่สำคัญ คือ สมัครใจ และเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน รวมทั้ง เน้นย้ำให้บุคคลนั้น ๆ รับผิดชอบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัดได้พิจารณาอย่างดีแล้ว จึงมีความเห็นว่า เขาเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัด ได้อย่างดีจึงขอได้รับเกียรตินี้และเชิญสมัครเข้าเป็นอาสาสมัครแรงงานฯ ของจังหวัด โดยแนบระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงานฯ ใบสมัครอาสาสมัครแรงงานและระบุจำนวนภาพถ่ายที่จะต้องส่งให้สำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อให้บุคคลเป้าหมายได้รับทราบและพิจารณา โดยให้แจ้งตอบรับกลับภายในเวลาที่กำหนด (กรณีของจังหวัดพัทลุง กำหนดปีรับหนังสือตอบรับครั้งแรก ภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๘ เพื่อให้ทันกับโครงการอบรม ครั้งที่ ๑ ประมาณต้นเดือนสิงหาคม ๒๕๔๘) สำหรับบุคคลเป้าหมายในการเชิญชวนจะมุ่งเน้นบุคคลตามที่ได้มีการสำรวจตามข้อ ๑.๔.๑ โดยพิจารณาคัดเลือกและกลั่นกรองเบื้องต้นเฉพาะบุคคลที่มีที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้และมีการทำงานหรือประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐอย่างค่องเนื่องและสม่ำเสมอมาก่อน เพื่อคัดเลือกเอาเฉพาะบุคคลเป้าหมายที่เชื่อว่า น่าจะมีความสนใจที่จะสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดพัทลุง รวมทั้ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะอาสาสมัครแรงงานฯ ได้จริงๆ แต่วิธีการใช้หนังสือราชการติดต่อประสานงาน ได้ผลน้อย เพราะการใช้หนังสือราชการ มีข้อจำกัด คือ เป็นการสื่อสารทางเดียว ไม่สามารถชี้แจงหลักการเหตุผลประกอบรายละเอียดได้ครบถ้วนไปในจดหมาย ด้านผู้ส่งหนังสือเชิญชวนจะไม่รับทราบว่า จดหมายถึงผู้รับหรือไม่ ไม่สามารถคาดคะเนดุลยพินิจและการตัดสินใจของบุคคลเป้าหมาย จึงส่งผลให้มีบุคคลที่มาสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดพัทลุงไม่ครบถ้วนและครอบคลุมทุกพื้นที่ตำบลตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๔.๒.๒ การออกประกาศของสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือประกาศจังหวัดเพื่อรับสมัครอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัด วิธีการนี้ เป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไปในวงกว้างโดยการจัดทำประกาศของสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือประกาศจังหวัด เพื่อเชิญชวนให้บุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ของการเป็นอาสาสมัครแรงงานฯ เข้ามาสมัครด้วยตนเอง ณ สำนักงานแรงงานจังหวัด โดยประกาศมีข้อความสรุปสั้น ๆ แบบเดียวกับการใช้วิธีการทางจดหมายราชการที่ส่งตรงถึงบุคคลเป้าหมาย แต่วิธีการนี้อาจจะเปิดระยะเวลาของการรับสมัคร โดยไม่จำกัดช่วงเวลาในการปิดรับสมัคร รวมทั้ง ไม่จำกัดในเรื่องปริมาณที่จะรับสมัครและมีหนังสือขอความร่วมมือไปยังส่วนราชการในจังหวัด หรืออำเภอ ตลอดจนสถานีวิทยุกระจายเสียงภายในจังหวัดและสื่อมวลชนในท้องถิ่น ให้ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประกาศดังกล่าว อย่างสม่ำเสมอและค่องเนื่อง แต่วิธีการนี้ประสบผลสำเร็จน้อยเช่นเดียวกับวิธีการใช้หนังสือราชการ

เพราะเป็นการสื่อสารทางเดียว ผู้จัดส่งประกาศต้องมีการติดตาม ตรวจสอบว่า มีการตีประกาศ หรือการออกอากาศเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประกาศข่าวทางสถานีวิทยุกระจายเสียงอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้เป็นเพียงการขอความร่วมมือ ซึ่งส่วนราชการบางหน่วยงาน หรือสื่อมวลชนบางแห่ง อาจจะมีข้อจำกัดในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เช่น ข้อจำกัดในเรื่องสถานที่ ข้อจำกัดในด้านนโยบาย ข้อจำกัดทางด้านต้นทุน/งบประมาณในการบริการพื้นที่ข่าว หรือข้อจำกัดทางด้านเวลาซึ่งสถานีวิทยุกระจายเสียงได้จัดสรรเวลาให้กับเอกชนเช่าช่วงเวลาไปหมดแล้ว จึงเหลือเวลาสำหรับข่าวราชการเพียงช่วงสั้น ๆ และเนื่องจาก มีส่วนราชการเป็นจำนวนมากที่ได้จัดทำประกาศข่าวเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญและจำเป็นให้กับประชาชนได้รับทราบ โดยใช้ช่องทางสื่อวิทยุกระจายเสียงเช่นเดียวกัน ทำให้ในการออกประกาศข่าวแต่ละวัน ผู้จัดรายการทางสถานีวิทยุฯ จำเป็นต้องจัดลำดับและคัดเลือกประกาศเฉพาะข่าวที่สำคัญและมีความจำเป็นเร่งด่วนต่อสาธารณะก่อน ทำให้การประกาศรับสมัครอาสาสมัครแรงงานฯ ไม่ได้รับการออกอากาศอย่างต่อเนื่องเท่าที่ควร

๑.๔.๒.๓ การทำหนังสือประสานขอความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละตำบลดำเนินการประชาสัมพันธ์และทำการรับสมัคร พร้อมทั้งคัดเลือกฯ เพื่อหนุนเสริมให้วิธีการทำหนังสือราชการแจ้งเชิญชวนไปยังบุคคลเป้าหมายโดยตรงและวิธีการออกประกาศสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือประกาศจังหวัด ได้ผลดียิ่งขึ้น สำนักงานแรงงานจังหวัดจึงมีหนังสือขอความร่วมมือไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งและทุกระดับให้ช่วยดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิญชวนบุคคลในพื้นที่สมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัด รวมทั้ง การขอความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้คัดเลือกผู้ที่เหมาะสม อาทิ ผู้นำศาสนา ผู้นำท้องที่ ผู้นำชุมชน ผู้นำสตรี ผู้นำเยาวชน สื่อมวลชนในท้องถิ่น หรือผู้นำท้องถิ่น ฯลฯ เป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัด ในนามของพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ด้วย

ในการจัดทำหนังสือขอความร่วมมือจะมีข้อความสรุปสั้นๆ เช่นเดียวกับวิธีการลำดับที่ ๑ และ ๒ พร้อมแนบระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครฯและใบสมัครฯ ส่งให้ด้วย ซึ่งวิธีการนี้สามารถโทรศัพท์ประสานงานเพื่อติดตามผลการประชาสัมพันธ์และการคัดเลือกโดยตรงกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อีกทางหนึ่งและที่สำคัญคือ วิธีการที่สำนักงานแรงงานจังหวัด พัทลุง มีหนังสือขอความร่วมมือไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง ประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่งและมากกว่าทั้งสองวิธีการที่กล่าวมาข้างต้น แต่อย่างไรก็ตาม วิธีการทำหนังสือขอความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการประชาสัมพันธ์และคัดเลือกยังคงเป็นการสื่อสารทางเดียว ไม่สามารถชี้แจงรายละเอียดได้อย่างครบถ้วน อีกทั้ง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกและสมัครเข้ามาเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัด ยังมีข้อจำกัดด้านความตั้งใจ ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานรวมทั้ง ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในงานบริการของกระทรวงแรงงาน จึงส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่และการให้ความร่วมมือในระยะแรกไม่คืบหน้าและมีความชัดเจนมากนัก

๑.๔.๒.๔ การประชาสัมพันธ์เชิญชวนบุคคลเป้าหมายโดยตรงแบบสื่อสารสองทาง

กล่าวคือ นอกเหนือจากได้ดำเนินการตามวิธีการข้างต้นทั้งสามวิธีการแล้ว ผู้เสนอผลงาน ได้ใช้โอกาสและจังหวะที่ได้ประสานงานด้านอื่น กับบุคคลเป้าหมาย เช่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำองค์กรชาวบ้าน สื่อมวลชนท้องถิ่น อาสาสมัครของหน่วยงานอื่นๆ ฯลฯ ทำการพูดคุย ชี้แจงเพื่อเชิญชวนบุคคลกลุ่มดังกล่าว เป็นอาสาสมัครแรงงานฯของจังหวัดพัทลุง โดยเน้นสิ่งสูงใจในเรื่องบุญกุศลที่ได้รับจากการช่วยเหลือสังคมและเพื่อนมนุษย์ ความมีเกียรติ/มีศักดิ์ศรี ผลทางด้านฐานเสียงและความนิยมทางการเมือง และผลทางด้านข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลนั้น ๆ จะได้รับจากการร่วมงานกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดในฐานะอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดพัทลุง ซึ่งวิธีการที่เน้นการพูดคุยแลกเปลี่ยนโดยตรงกับบุคคลเป้าหมาย ได้ผลสำเร็จในเชิงคุณภาพ คือ บุคคลที่มีภาวะผู้นำ มีความพร้อม ความเสียสละ มีความยินดีและเต็มใจสมัครเข้ามาทำงานในฐานะอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดพัทลุงเพิ่มขึ้น แม้ในเชิงปริมาณจะมีจำนวนไม่มากนัก แต่บุคคลเหล่านี้มีส่วนร่วมและมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์กับงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งการให้การสนับสนุนงานด้านแรงงานอย่างดีและอย่างสม่ำเสมอ

๑.๔.๓ ขั้นตอนการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจแก่บุคคลที่สมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ
 ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่สำคัญ เพราะเป็นการสร้างจิตสำนึกในงานอาสาสมัครเพื่อสังคมและสาธารณะแก่บุคคลเป้าหมาย การสร้างความเข้าใจที่มีต่องานอาสาสมัคร การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานในประเทศ การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจที่มีต่อบทบาท ภารกิจและบริการของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่ ที่มีต่อประชาชนกลุ่มต่าง ๆ โดยวิธีการที่นำมาใช้ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การมอบหมายภารกิจ การจัดตั้งองค์กร การคัดเลือกแกนนำ การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับอาสาสมัคร การพบปะพูดคุยและประชุมอย่างสม่ำเสมอ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑.๔.๓.๑ การจัดฝึกอบรมให้ความรู้อย่างเต็มรูปแบบ นายชาญ สวัสดิ์ชาติ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม คือ “กระบวนการที่เป็นระบบ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึง การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งหมายถึง ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อ “งาน” ที่รับผิดชอบในปัจจุบันและ/หรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง” ดังนั้น ในการฝึกอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่างเต็มรูปแบบ ก็คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ทัศนคติ และพฤติกรรมให้กับอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะอาสาสมัครแรงงานที่จะทำการมอบหมายในอนาคต เกิดผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติและกระทรวงแรงงานต่อไป โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนในการจัดการฝึกอบรมฯ ดังนี้

๑) ขั้นตอนการกำหนดความจำเป็นและวัตถุประสงค์หลักในการฝึกอบรม
 การฝึกอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดมีความจำเป็น เพราะผู้ที่สนใจสมัครเป็น

อาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดยังเป็นบุคคลใหม่ต่อกระทรวงแรงงาน มีข้อจำกัดทางด้านความตั้งใจ ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้ง ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในงานบริการของกระทรวงแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้บุคคลเหล่านี้ มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานอาสาสมัครฯ จึงสมควรจัดการฝึกอบรมบุคคลกลุ่มนี้ขึ้น โดยการฝึกอบรมควรกำหนดวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญสองประการ คือ ประการแรก เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน ตลอดจนบทบาท อำนาจหน้าที่และภารกิจ / บริการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านแรงงาน ให้กับผู้สมัครใจเป็นอาสาสมัครแรงงานได้รับทราบ ประการที่สอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาสาสมัครแรงงานและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด

๒) ขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรและคู่มืออาสาสมัครแรงงาน ซึ่งในการจัดทำหลักสูตรหรือหัวข้อวิชา รวมทั้งคู่มืออาสาสมัครแรงงาน จะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นและวัตถุประสงค์ในการจัดฝึกอบรมทั้งสองประการข้างต้น กล่าวคือ เนื้อหาวิชาจะต้องครอบคลุมทุก ๆ ด้านและทุกๆ เรื่องของภารกิจของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด คือ หัวข้อวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงานและบทบาทภารกิจในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน หัวข้อวิชาภารกิจบริการและกฎหมายในความรับผิดชอบของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด ทั้ง ๕ หน่วยงาน และ หัวข้อวิชาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายและการส่งเสริมประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน หัวข้อวิชาหลักการประชาสัมพันธ์ หัวข้อวิชาหลักการประสานงาน หัวข้อวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลแรงงาน หัวข้อวิชามนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และจะเป็นดียิ่งขึ้น หากสามารถกำหนดคาบเวลาของการละลาขพฤติกรรมการและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ประกอบไปในหลักสูตรด้วย เพราะทั้งสองกิจกรรม จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาสาสมัครแรงงานฯด้วยกันเอง และระหว่างอาสาสมัครแรงงานฯ กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สำหรับระยะเวลาในการฝึกอบรม ไม่ควรเกิน จำนวน 2 วัน และหลักสูตรนี้ ควรดำเนินการอย่างน้อย ปีละ ๑ รุ่น

๓) ขั้นตอนการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้ ควรจะเน้นกลุ่มบุคคลที่เพิ่งสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดเป็นครั้งแรกเป็นกลุ่มหลัก และควรจัดทำบัญชีรายชื่อ พร้อมทั้งที่อยู่ และหมายเลขโทรศัพท์ (ถ้ามี) เอาไว้เพื่อการติดต่อประสานงาน

๔) ขั้นตอนการเตรียมการ การดำเนินงานทางธุรการและการประสานงาน ขั้นตอนนี้ประกอบด้วย การจัดเตรียมโครงการและงบประมาณ การคัดเลือกและจองสถานที่จัดการอบรม การจัดทำหนังสือภายในเพื่อขออนุมัติโครงการจากผู้ว่าราชการจังหวัด การออกหนังสือเชิญวิทยากรซึ่งได้ประสานงานในเบื้องต้นไว้แล้ว การออกหนังสือเชิญบุคคลเป้าหมายในการอบรม การรวบรวมรายชื่อบุคคลเป้าหมายที่ตอบรับการเข้าฝึกอบรมและการติดต่อสอบถามไปยังผู้ที่ยังไม่ตอบรับตลอดจนจัดหาบุคคลเข้าฝึกอบรมเพิ่มเติมให้ครบตามเป้าหมายของโครงการ การประสานจัดเตรียมในเรื่องอาหารกลางวันและอาหารว่างและเครื่องดื่ม การลงเวลานัดหมายและทำหนังสือเรียนเชิญประชาชนในพิธีเปิดการอบรม การออกหนังสือเชิญ

แขกผู้มีเกียรติเข้าร่วมพิธีเปิดการฝึกอบรมรวมทั้งการเชิญสื่อมวลชนท้องถิ่นเพื่อทำข่าวโครงการฝึกอบรมและพิธีเปิดฯ การร่างคำกล่าวรายงานของแรงงานจังหวัดและร่างคำกล่าวเปิดของประธานพิธีเปิดฯ การจัดเตรียมและซักซ้อมบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายพิธีกร และเมื่อใกล้ถึงกำหนดวันเปิดการฝึกอบรม จะต้องตรวจสอบความพร้อมในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านสถานที่ เครื่องเสียง อาหารฯ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การรับลงทะเบียน วิทยากร พิธีกร แขกผู้มีเกียรติ สื่อมวลชน และประธานในพิธีเปิดเพื่อเตรียมความพร้อมอีกครั้งหนึ่ง

๕) ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร หรือกำหนดการ หรือตารางการฝึกอบรมที่วางไว้ โดย การแบ่งงานและกำหนดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแต่ละงานให้ชัดเจน อาทิ ผู้รับผิดชอบด้านการลงทะเบียน ผู้รับผิดชอบในการรับรองแขกผู้มีเกียรติและสื่อมวลชน ผู้ประสานงานวิทยากรและจัดทำประวัติวิทยากร ผู้ดูแลเรื่องอาหาร เครื่องเสียงและสถานที่ รวมทั้งการจอดรถ ผู้ประสานงานทั่วไปหรือผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ผู้ประสานกับเลขานุการของประธานในพิธีเปิด ผู้ทำหน้าที่เป็นพิธีกร แต่หากหน่วยงานมีข้อจำกัดเรื่องบุคลากร ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดจะประสบปัญหานี้โดยตรง งานหลายๆ อย่างอาจจะมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งรับผิดชอบไปทั้งหมด แต่มีข้อควรระวัง คือ ผู้ประสานงานทั่วไปหรือผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม กับ ผู้ทำหน้าที่เป็นพิธีกร จะต้องเป็นคนละคนกัน แต่ทั้งสองคนจะต้องรับทราบข้อมูลและขั้นตอนของงานเท่าเทียมกัน เพราะในทางปฏิบัติ งานทางด้านการฝึกอบรมเนื้อหาหลักสูตร ซึ่งควบคุมโดยพิธีกร จะต้องเดินควบคู่ไปกับงานอื่นๆ ซึ่งผู้ประสานงานทั่วไปหรือผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมเป็นผู้ควบคุม/กำกับ อาทิ งานบริการ การประสานติดต่อวิทยากรในชั่วโมงถัดไป การประสานเรื่องความพร้อมของอาหารและอาหารว่างและเครื่องดื่ม ฯลฯ ซึ่งงานเหล่านี้มีความสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กับกิจกรรมการฝึกอบรมด้วย

๖) ขั้นตอนการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ขั้นตอนการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างมากขั้นตอนหนึ่ง เพราะเป็นการตรวจสอบข้อมูลทั้งหมดทุกขั้นตอนในกระบวนการฝึกอบรมที่ผ่านมา นับตั้งแต่การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและการจัดดำเนินการฝึกอบรมว่า กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการเป็นอย่างไรบ้าง ได้ผลและได้มาตรฐานหรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีอะไรบ้างที่ควรจะต้องแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ ทุกขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมได้ผล มีมาตรฐาน และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับความหมายของ “การประเมินผล” มีส่วนสัมพันธ์กับ “การวัดผล” อย่างมาก คือ การวัดผล หมายถึง กระบวนการในการกำหนดค่าตัวเลขให้กับสิ่งของ หรือเหตุการณ์ใดๆ อย่างมีกฎเกณฑ์ตามระบบมาตราวัด เช่น การใช้สายวัด วัดขนาดของผู้เพื่อต้องการทราบว่า ผู้มีขนาดกว้าง ชาวและลึกกี่เซนติเมตร หรือการใช้แบบทดสอบก่อน - หลังการฝึกอบรมเพื่อต้องการทราบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมได้ถูกต้องมากกว่าครั้งแรกจำนวนกี่ข้อ สำหรับการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ใช้ดุลยพินิจ (Judgement) และ/หรือค่านิยม (Value) ในการพิจารณาตัดสินคุณค่า ความเหมาะสม ความคุ้มค่า หรือสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์ โครงการ หรือ

สิ่งอื่นใด หลังจากการเปรียบเทียบผลที่วัดได้โดยวิธีการใดๆ ก็ตาม กับเป้าหมาย วัดอุปประสงค์ หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เช่น หลังจากใช้สายวัด วัดขนาดของตู้ ปรากฏว่า ตู้หลังดังกล่าว มีขนาด ๕๐" ๑๒๐" ๔๕ เซนติเมตร พิจารณาแล้ว เห็นว่า ตู้หลังนี้มีขนาด "เล็ก พอใช้ หรือ ใหญ่เกินไป" สำหรับห้องที่จะใส่ตู้หลังดังกล่าวเอาไว้ หรือหลังจากที่ใช้แบบทดสอบก่อน-หลังการฝึกอบรมแล้ว ปรากฏว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนตอบแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมได้ถูกต้อง มากกว่าก่อนการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า ๕ ข้อ พิจารณาแล้ว เห็นว่า การฝึกอบรมครั้งนี้ได้ผล "เป็นที่น่าพอใจ" ดังนั้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การประเมินผล หมายถึง การวัดผล แล้วนำผลการวัดนั้นๆ มาประเมินร่วมกับคุณพินิจ หรือค่านิยมอีกครั้งหนึ่ง

ในการดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดพัทลุงที่สมัครใหม่ จำนวน ๒ รุ่น เมื่อปีงบประมาณ ๒๕๔๘ จากการประเมินผล โดยใช้รูปแบบการวัดวัดอุปประสงค์ของโครงการเป็นคู่เปรียบเทียบหลักในการประเมิน และใช้เครื่องมือที่สำคัญในการวัดและการประเมิน คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการจัดในภาพรวม แบบทดสอบก่อน-หลังการฝึกอบรม และการสังเกตการณ์ในห้องอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ เข้าอบรมครบถ้วนตามหลักสูตรและระยะเวลาที่กำหนด ให้ความสนใจและมีการสอบถามปัญหาและข้อสงสัยจากวิทยากร รวมทั้งการแสดงความคิดเห็นของตนเองประกอบ มีความสัมพันธ์ที่กระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันเองและระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด และจากผลการวัดจากแบบทดสอบก่อน-หลัง พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ ตอบคำถามได้มากกว่าก่อนการฝึกอบรม และมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของแบบทดสอบ

ในส่วนของการติดตามผล คือ การติดตามบทบาท การปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานฯ ที่ผ่านการฝึกอบรม พบว่า ตลอดระยะเวลาที่รับผิดชอบงานเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานฯ ของจังหวัดพัทลุง ผู้เสนอผลงานสังเกตพบว่า อาสาสมัครแรงงานฯ ของจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกับงานด้านแรงงานอย่างค่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยตลอด

๘) ขั้นตอนการสรุปผลการฝึกอบรมและจัดทำทะเบียนผู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัด กิจกรรมในขั้นตอนนี้ คือ การรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินการจัดฝึกอบรมในภาพรวมทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็น จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม สรุปผลการบรรยายแต่ละหัวข้อวิชาของวิทยากร สรุปผลพิธีเปิดการฝึกอบรม สรุปผลค่าใช้จ่ายและหลักฐาน และสรุปผลจากการประเมิน เพื่อนำเรียนต่อผู้บริหาร คือ แรงงานจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อ โปรดทราบ รวมทั้งจัดทำทะเบียนรายชื่อฯ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งฯ และจัดทำบัตรประจำตัวฯ ให้กับอาสาสมัครแรงงานฯ เพื่อเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อโปรดพิจารณา ลงนามต่อไป

๑.๔.๓.๒ การจัดฝึกอบรมทบทวนความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานฯ การจัดฝึกอบรมทบทวนความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัด อย่างสม่ำเสมอ เป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ทศนคติและพฤติกรรม รวมทั้งเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำหน้าที่อาสาสมัครฯ ให้แก่บุคคลเป้าหมายวิธีการหนึ่ง ซึ่งกระบวนการในการจัดทำโครงการ หรือหลักสูตรการ

ฝึกอบรม จะมีขั้นตอนเช่นเดียวกับวิธีการข้างต้น คือ ๑ ขั้นตอนตามที่กล่าวมาแล้ว เพียงแต่หลักสูตรนี้ เนื้อหา อาจจะน้อยกว่าหลักสูตรอบรมครั้งแรก หรืออาจจะเพิ่มเติมในหัวข้อวิชาที่จำเป็นที่อาสาสมัครแรงงานให้ความสนใจ เช่น ในเรื่องของการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก การป้องกันการถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ หลักการประชาสัมพันธ์ ฯลฯ ซึ่งเป็นขั้นตอนของการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยการสอบถาม หรือสัมภาษณ์อาสาสมัครแรงงานฯ เพื่อสำรวจข้อมูลความต้องการเป็นเบื้องต้นไว้ก่อน สำหรับขั้นตอนอื่นๆ ผู้ จัดอาจจะปรับเปลี่ยน หรือลดได้ตามความเหมาะสม แต่ขั้นตอนหลักๆ ที่จะต้องคงเอาไว้ คือ ขั้นตอนการกำหนด ความจำเป็น กำหนดวัตถุประสงค์และหลักสูตร ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทาง คือ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของโครงการ รวมทั้งเพื่อใช้ในการประเมินผล โครงการว่า มีความสำเร็จมากน้อยเพียงใดด้วย สำหรับ กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ควรจะเน้นไปที่กลุ่มอาสาสมัครแรงงานฯ ที่มีความต้องการและมีความพร้อมที่จะ เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรนี้ระยะเวลาของการฝึกอบรมไม่ควรเกิน ๑ วัน

๑.๔.๓.๓ การจัดประชุมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ กิจกรรม หรือกระบวนการในการให้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ รวมถึง กิจกรรมที่มีการระดมความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะด้วย ซึ่งการจัด ประชุมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการในประเด็นด้านแรงงาน โดยเชิญอาสาสมัครแรงงานฯ เข้าร่วม ประชุมฯ สำนักงานแรงงานจังหวัดควรจะใช้เป็นวิธีการหนึ่งในการส่งเสริมความรู้ให้กับอาสาสมัครแรงงานฯ โดยประเด็นที่จัดการประชุม อาจจะเป็นประเด็นเฉพาะด้านการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน หรือการ จัดตั้งองค์กรเครือข่ายของอาสาสมัครแรงงาน หรือประชุมเชิงปฏิบัติการในประเด็นอื่น ๆ ก็ได้

ในปีงบประมาณ ๒๕๔๘ สำนักงานแรงงานจังหวัดพัทลุงได้รับจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการ โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เปิดบ้าน เปิดใจ เปิดรับความคิด คู่ก้าวใหม่ กระทรวงแรงงาน ของจังหวัด ซึ่งในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เปิดบ้าน เปิดใจ ครั้งที่ ๑ / ๒๕๔๘ ในประเด็นเรื่อง การรับ งานไปทำที่บ้านกับการแก้ปัญหาความยากจน และครั้งที่ ๒ / ๒๕๔๘ ในประเด็นเรื่อง นวัตกรรมกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดได้เชิญแกนนำอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งอาสาสมัครแรงงานที่ เกี่ยวข้องและที่มีความรู้ มีประสบการณ์ เข้าร่วมประชุมสัมมนาด้วย ซึ่งจากการสังเกตการณ์อาสาสมัคร แรงงานฯ ที่ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมฯ พบว่า อาสาสมัครแรงงานฯ ได้รับความรู้ และได้ร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการประชุมทั้งสองครั้ง

๑.๔.๓.๔ การเชิญเข้าร่วมประชุมหรือในการจัดกิจกรรมอื่นๆและการมอบหมายภารกิจ การส่งเสริมและให้การเรียนรู้แก่บุคคล ไม่ว่าจะเด็ก หรือผู้ใหญ่ การใช้วิธีการเรียนรู้ ท่ามกลางการปฏิบัติ มักจะ ได้ผลสัมฤทธิ์สูง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะฝีมือและการปลูกฝังทัศนคติ ซึ่งในกรณีของการพัฒนาเครือข่าย อาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัด ก็เช่นเดียวกัน การมอบหมายบทบาทภารกิจและอำนาจการตัดสินใจในบางระดับ ในบางเรื่อง นอกจากเป็นการได้ใจคนทำงาน คือ อาสาสมัครแรงงานฯ แล้ว ยังเป็น วิธีการส่งเสริมความรู้ด้านแรงงานให้กับอาสาสมัครแรงงานฯ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของผู้ปฏิบัติเองอีกวิธีหนึ่ง และจะปลูกฝังความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เรียนได้ค่อนข้างนาน ดังนั้น การเชิญแกนนำหรือ

อาสาสมัครแรงงานฯ ที่มีความพร้อมและสะดวก มาร่วมประชุมหารือเรื่องงานด้านแรงงานที่จะต้องดำเนินการ โดยที่งานนั้นๆ ไม่เป็นความลับของทางราชการ ก็จะเป็นผลดีอย่างที่กล่าวมาข้างต้น อาทิ การมอบหมายภารกิจในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้ประชาชนในพื้นที่รับทราบอย่างสม่ำเสมอ โดยก่อนมอบหมายควรเชิญอาสาสมัครแรงงานฯ มาประชุมหารือถึงความเป็นไปได้ แนวทางที่จะปฏิบัติ และข้อมูลข่าวสารที่ควรจะสนับสนุน ฯลฯ หรือการเชิญเข้าร่วมประชุมหารือในประเด็นการจัดบริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยควรประชุมหารือว่า พื้นที่ใดเหมาะสมที่จะออกไปให้บริการ บุคคลเป้าหมายควรจะเป็นใครบ้าง ระยะเวลาที่เหมาะสมในการออกให้บริการ ภารกิจในการประชาสัมพันธ์เชิญชวนกลุ่มเป้าหมาย ฯลฯ หรือการมอบหมายภารกิจในการสำรวจข้อมูลการเคลื่อนย้ายหรืออพยพแรงงาน ไปทำงานในอำเภอภาคใหญ่แบบเข้าไปเยี่ยมกลับ เหล่านี้เป็นต้น

๑.๔.๓.๕ การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานเพื่อให้อาสาสมัครแรงงานฯ ใช้เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ ก็เป็นวิธีการส่งเสริมความรู้เพื่อพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานฯ อีกวิธีการหนึ่ง อาทิ ข้อมูลตำแหน่งงานว่างทุก ๆ ๑๕ วัน วารสารแรงงานประจำเดือน แผนปฏิบัติการด้านแรงงานประจำปี แผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดประจำปี คู่มือการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน แผ่นพับประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดที่ปรับปรุงใหม่อย่างสม่ำเสมอ มาตรการสนับสนุนการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางท้องถิ่นในช่วงวันหยุดติดต่อกันหลาย ๆ วันของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด ข่าวสารแรงงานรายปักษ์ของสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเอกสารเหล่านี้เป็นแหล่งความรู้ที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานที่ดีอีกทางหนึ่ง

๑.๔.๓.๖ การจัดตั้งชมรมอาสาสมัครแรงงานและการคัดเลือกแกนนำในแต่ละอำเภอ การจัดตั้งองค์กรและแกนนำอาสาสมัครแรงงานฯ เป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความรู้ เพราะเมื่อจัดตั้งชมรมอาสาสมัครแรงงานฯ คณะกรรมการชมรมฯ และแกนนำอาสาสมัครฯ จะต้องมีการพบปะของสมาชิก มีการประชุมและการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ นอกจากนั้น การผลักดันให้มีการจัดตั้งชมรมฯ มีวัตถุประสงค์ที่จะยกระดับกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัด ให้เป็นรูปแบบของการจัดองค์กรที่เป็นทางการ โดยองค์กรที่เป็นทางการจะช่วยส่งเสริม สนับสนุนบทบาทของแกนนำและเหล่าสมาชิกอีกทางหนึ่ง ในขณะที่เดียวกัน การดำเนินงานขององค์กรก็จะเป็เวทีของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาสาสมัครกันเองและจะส่งผลให้อาสาสมัคร องค์กรอาสาสมัคร มีความเข้มแข็ง และขยายฐานให้กว้างขึ้นในอนาคต

๑.๔.๓.๗ การจัดตั้งคณะทำงานระดับเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นที่เลี้ยงให้กับองค์กรของอาสาสมัครแรงงานฯ ในการจัดการความรู้ การจัดตั้งคณะทำงานระดับเจ้าหน้าที่จากทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมความรู้ให้กับอาสาสมัครแรงงานฯ เพราะบทบาทหน้าที่และงาน

บริการของหน่วยงาน รวมทั้งความรู้และประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่เหล่านั้น จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานฯ

๑.๔.๔ ขั้นตอนการจัดตั้งคณะทำงานระดับเจ้าหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนงานและเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ด้านการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัด การจัดตั้งคณะทำงานระดับเจ้าหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนงานและเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ด้านการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัด เกิดจากแนวความคิดที่ว่า เจ้าหน้าที่แต่ละบุคคลที่มาจากแต่ละส่วนราชการ มีความรู้ ประสบการณ์และวัฒนธรรมในการทำงาน รวมทั้งมุมมองในงานอาสาสมัครแรงงานแตกต่างกัน หากมีการบูรณาการทั้งด้านความคิดและการทำงาน จะส่งผลให้งานมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น จึงเกิดคณะทำงานภายใต้ชื่อ “คณะทำงานประสานแผนและการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดพัทลุง” ขึ้น ซึ่งภารกิจในการคิดค้นและดำเนินการเพื่อพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัด เป็นภารกิจที่สำคัญด้านหนึ่งของคณะทำงานชุดนี้ด้วย

๑.๔.๕ ขั้นตอนการดำเนินการทางธุรการ เพื่อออกประกาศแต่งตั้งบุคคลเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัด การจัดทำทะเบียนรายชื่อพร้อมที่อยู่ของอาสาสมัครแรงงานฯ การจัดทำบัตรประจำตัวให้กับอาสาสมัครแรงงานฯ และการปรับปรุงงานด้านทะเบียนให้เป็นปัจจุบันและสม่ำเสมอ รวมทั้งการเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อออกคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานที่มาจากส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ร่วมกันรับผิดชอบและพัฒนางานอาสาสมัครแรงงาน โดยมีหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดเป็นทีปรึกษา

๑.๔.๖ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานฯ และการประสานกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดเพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินงานและการมอบหมายภารกิจแก่อาสาสมัครแรงงานฯ กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานฯ โดยคณะทำงานฯ มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำขึ้นเพื่อให้งานพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานฯ มีทิศทางที่ชัดเจนในแต่ละปีงบประมาณ และสามารถประเมินผลความคืบหน้าได้ รวมทั้ง กิจกรรมการประสานกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานฯ ให้เห็นผลเป็นรูปธรรม และขอให้มีการมอบหมายภารกิจแก่อาสาสมัครแรงงานฯ ตลอดจนการสนับสนุนข้อมูลข่าวสารด้านตลาดแรงงาน ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ ฯลฯ

๑.๔.๗ ขั้นตอนการจัดประชุม เชิงปฏิบัติการ เพื่อแสวงหาแนวทางการดำเนินการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานฯ รวมทั้ง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาสาสมัครแรงงานฯด้วยกันเองและระหว่างอาสาสมัครแรงงานฯ กับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบงานอาสาสมัครแรงงานฯ และเพื่อพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานฯ ในระดับบุคคล ให้มีองค์กรรองรับ ซึ่งประเด็นนี้ ผู้เสนอผลงานมีแนวความคิดว่า เงื่อนไขความสำเร็จของการทำงานในรูปแบบเครือข่ายที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การที่จะต้องมียุทธศาสตร์รองรับการดำเนินงานและมีกิจกรรมการดำเนินงาน

ของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแกนนำอาสาสมัครแรงงานฯ จึงทำให้มีการจัดตั้งชมรมอาสาสมัครแรงงานฯของจังหวัดขึ้น

๑.๔.๘ ขั้นตอนการติดตามผล การประเมินผลและการรายงานผล การประเมินผลแผนงานและโครงการใดๆ หมายถึง กระบวนการการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยเปรียบเทียบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการนั้นๆ กับเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ เพื่อตัดสินคุณค่า ตลอดจนวินิจฉัยทางเลือก เพื่อปรับปรุงแผนงานและโครงการนั้นๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการ โดยในการประเมินผลจะมีประโยชน์ ๓ ประการ คือ

๑.๔.๘.๑ เพื่อช่วยการตัดสินใจในเชิงนโยบาย (Policy decision) โครงการนำร่องที่ได้รับการประเมินว่ามีประโยชน์ หลังจากนั้นจึงนำเสนอเข้ามาเป็นนโยบายขององค์กรต่อไป

๑.๔.๘.๒ เพื่อช่วยในการบริหารงาน (Administration decision) ในการบริหารงานต้องใช้ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากการเลือกหลายทาง การประเมินผลจะช่วยให้ทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนของการดำเนินการ เพื่อช่วยในการตัดสินใจในการบริหารงานต่อไป

๑.๔.๘.๓ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน (Operation decision) การประเมินผลงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้ ในกระบวนการทำงาน ตลอดจนกิจกรรมที่ดำเนินการว่า ได้ผลดีผลเสียอย่างไร ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาการทำงาน

งานพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดพัทลุง เมื่อปีงบประมาณ ๒๕๔๘-๒๕๔๙ กระทรวงแรงงาน กำหนดให้มีการรณรงค์ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดในพื้นที่ตำบล อย่างน้อยตำบลละ ๑ คน และให้มีกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้แก่อาสาสมัครแรงงานฯ ให้มีการแต่งตั้งให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจากทุกส่วนราชการและกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่จากทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบงานพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่ชัดเจน ให้มีการมอบหมายภารกิจ / สนับสนุนข้อมูล / คู่มือการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานฯ ค่าย ฯลฯ ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดพัทลุง ได้ดำเนินการตามข้อสั่งการดังกล่าวโดยครบถ้วน ทั้งนี้ ในส่วนของกิจกรรมการติดตามผล การประเมินผลและการรายงานผล ในห้วงระยะเวลาที่รับผิดชอบงานพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดพัทลุง ได้ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานฯ และการรายงานผลให้กระทรวงแรงงานทราบตามกรอบเวลาที่กำหนด

๑.๕ ผู้ร่วมดำเนินการ ไม่มี

๑.๖ ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)

๑.๖.๑ เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๔๘ สำนักงานแรงงานจังหวัดพัทลุง มีผู้ประสงค์สมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานฯ จำนวน ๒๕ คน ผู้เสนอผลงานฯ จึงดำเนินการทำหนังสือประชาสัมพันธ์แจ้งเชิญชวนไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชนของชาวบ้าน อาสาสมัครเสียงตามสายประจำหมู่บ้านหรือ

ชุมชนและสื่อมวลชนท้องถิ่น เพื่อขอความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์และเชิญชวนให้สมัครเป็นอาสาสมัคร
แรงงานในประเทศของจังหวัดพัทลุง รวมทั้ง ได้ขอความร่วมมือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้คัดเลือก
ผู้ที่เหมาะสม อาทิ ผู้นำศาสนา ผู้นำท้องที่ ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรชาวบ้าน ผู้นำสตรี เยาวชน สื่อมวลชนใน
ท้องถิ่น หรือผู้นำท้องถิ่นเอง เข้ามาเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดพัทลุง จนกระทั่งมีผู้สมัครฯ
ครบทุกตำบล จำนวน ๖๕ คน จากจำนวนตำบลในจังหวัดพัทลุงทั้งสิ้น จำนวน ๖๕ ตำบล โดย เป็นส่วนที่
รับสมัครเพิ่ม จำนวน ๔๔ คน

๑.๖.๒ จัดทำโครงการอบรมอาสาสมัครฯ และมอบคู่มืออาสาสมัครฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๘
จำนวน ๒ รุ่น จำนวน ๖๕ คน รุ่นที่ ๑ จัดอบรมในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๘ ณ โรงแรมลำปารีสอร์ท
อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓๕ คน และรุ่นที่ ๒ จัดอบรมในวันที่ ๘ กันยายน
๒๕๔๘ ณ ห้องประชุม โรงเรียนพัทลุงบริหารธุรกิจ ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓๔ คน โดยผู้เสนอผลงานฯ
เป็นผู้เขียนโครงการ การจัดทำหลักสูตรและกำหนดการ การจัดทำเอกสารคู่มือ การเชิญและประสานเชิญ
วิทยากร การดำเนินการทางธุรการเพื่อขออนุมัติและประสานงาน การจัดเตรียมสถานที่ งานพิธีกร การเขียน
คำกล่าวรายงานและกล่าวเปิด การเตรียมเรื่องอาหารและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ฯลฯ ทั้งนี้ หลักสูตร
ในการฝึกอบรมประกอบด้วย ๑) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงานและบทบาทภารกิจในภาพรวมของ
กระทรวงแรงงาน ๒) ภารกิจบริการและกฎหมายในความรับผิดชอบของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานใน
จังหวัดพัทลุงทั้ง ๕ หน่วยงาน และ ๓) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายและการส่งเสริมประชาชนให้เข้ามามี
ส่วนร่วมในการทำงาน หลักการประชาสัมพันธ์ หลักการประสานงานความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลแรงงาน
สำหรับคณะวิทยากร ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพัทลุง และผู้แทน
พัฒนาการจังหวัดพัทลุง เป็นผู้ร่วมบรรยาย (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก)

๑.๖.๓ การจัดทำคำสั่งและบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงานฯ จำนวน ๖๕ คน

๑.๖.๔ การจัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมและพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน ในประเทศของจังหวัดพัทลุง
โดยใช้ชื่อว่า “คณะทำงานประสานแผนและการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
จังหวัดพัทลุง” และการจัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อหารือแนวทางในการพัฒนาบทบาทอาสาสมัครแรงงานฯ
ประเด็นนี้ สืบเนื่องจากกระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายแนวทางการดำเนินการพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน โดย
ให้แต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงานในจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบในการ
ดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานและให้แต่ละหน่วยงานมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงานให้มี
ความชัดเจน ผู้เสนอผลงานเห็นว่า เนื่องจากนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ทำงาน
แบบบูรณาการ มีการประสานเชื่อมโยงภารกิจของแต่ละส่วนราชการอย่างจริงจัง อาทิ การร่วมมือกัน
แก้ปัญหาความไม่เป็นธรรมด้านแรงงานให้ยุติในระดับพื้นที่อย่างสมดุล การร่วมมือกันช่วยเหลือประชาชน
กรณีภัยพิบัติ / ภัยแล้ง / อุทกภัยตามกรอบภารกิจและแผนงาน / โครงการของแต่ละหน่วยงานและการร่วมมือ
กันประชาสัมพันธ์ภารกิจและบริการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการร่วมมือกันส่งเสริมและพัฒนาอาสาสมัครแรงงานฯ
โดยการมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจนทั้งในระดับหัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ

เป็นแนวทางหนึ่งที่จะสนองนโยบายดังกล่าว ผู้เสนอผลงานจึงเสนอแรงงานจังหวัดพัทลุงเพื่อเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดพัทลุงว่า เพื่อให้เป็นการปฏิบัติไปตามนโยบายและข้อสั่งการของกระทรวงแรงงาน เห็นสมควรให้จัดตั้งคณะทำงานเป็นกลไกการประสานการปฏิบัติงานระดับรองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพัทลุง แต่ยังคงอยู่ภายใต้การอำนวยการ การกำกับดูแล การให้คำปรึกษาและให้ความเห็นชอบของคณะหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพัทลุง โดยใช้ชื่อว่า "คณะทำงานประสานแผนและการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดพัทลุง" ซึ่งจังหวัดพัทลุงได้ออกคำสั่งจังหวัดพัทลุง ที่ ๒๕๘/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ แต่งตั้งคณะทำงานชุดดังกล่าว โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑.๖.๔.๑ ประชุมหารืออย่างสม่ำเสมอเพื่อประสานแผนงาน / กิจกรรม / โครงการและประสานการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานด้านแรงงานจังหวัดพัทลุง หรือกรณีสาธารณภัย หรืออุบัติเหตุร้ายแรง เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย การร่วมป้องกันอุบัติเหตุทางถนน ฯลฯ ให้บรรลุผลตามนโยบายและข้อสั่งการ

๑.๖.๔.๒ กิดค้นและพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดพัทลุง เพื่อเสนอที่ประชุมหัวหน้าหน่วยงานกระทรวงแรงงานจังหวัดพัทลุงให้ความเห็นชอบและประสานการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ตามมติ หรือข้อเสนอแนะดังกล่าว

๑.๖.๔.๓ กิดค้นและพัฒนางานประชาสัมพันธ์ในภาพรวมของหน่วยงานของกระทรวงแรงงานในจังหวัดพัทลุงผ่านสื่อท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เสนอต่อที่ประชุมหัวหน้าหน่วยงานกระทรวงแรงงานจังหวัดพัทลุงให้ความเห็นชอบและประสานการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามมติที่ประชุมหัวหน้าหน่วยงานฯ หรือข้อเสนอแนะ

๑.๖.๔.๔ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากการประชุมของหัวหน้าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดพัทลุง

๑.๖.๔.๕ การรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมกระทรวงแรงงานจังหวัดพัทลุงอย่างสม่ำเสมอ (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก)

๑.๖.๕ การประสานเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมให้อาสาสมัครฯทราบ การประสานในเรื่องการสำรวจข้อมูล และการประสานเพื่อร่วมจัดกิจกรรม อาทิ กรณีการเตรียมการเรื่องภัยแล้ง และอุทกภัย การรณรงค์ป้องกันอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาลปีใหม่หรือสงกรานต์ การสำรวจผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้อพยพไปทำงานต่างถิ่น ฯลฯ

๑.๖.๖ การประสานเพื่อเชิญแกนนำอาสาสมัครแรงงานฯ เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการการประชุมเชิงปฏิบัติการ "เปิดบ้าน เปิดใจ เปิดรับความคิด สู่ก้าวใหม่กระทรวงแรงงาน" ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เรื่อง การส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านเพื่อแก้ปัญหาความยากจน จำนวน ๕ คน และครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เรื่อง นวัตกรรมกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๕ คน

๑.๖.๗ การประสานเชิญชวนแกนนำอาสาสมัครแรงงานฯ ระดับอำเภอร่วมงานโครงการรวมพลคนอาสาสมัครแรงงานฯ จำนวน ๑๒ คน ในวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๐ ณ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๖.๘ การจัดทำรายงานผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ

๑.๖.๘ การจัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการอาสาสมัครแรงงาน เรื่อง "อาสาสมัครแรงงานจังหวัด พัทลุงเพื่อพัฒนาเครือข่ายบริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่" ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๘ จำนวน ๑ ครั้ง ๑ รุ่น จำนวน ๔๖ คน เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๔๘ ซึ่งอาสาสมัครแรงงานฯ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งชมรมอาสาสมัครแรงงานฯจังหวัดพัทลุง และคัดเลือกคณะกรรมการชมรมฯ โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อให้ชมรมฯ ทำหน้าที่เป็นองค์กรหลักที่จะช่วยสนับสนุนบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานฯจังหวัดพัทลุงให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็ง ต่อเนื่อง ยั่งยืนและมีพลังขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น การช่วยเหลือ สนับสนุนและผลักดันกิจกรรมหรือ โครงการของอาสาสมัครฯให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ๒) เพื่อเป็นช่องทางสะท้อนปัญหา หรือความเดือดร้อนของภาคประชาชน หรือภาคแรงงานไปสู่ภาครัฐได้อีกช่องทางหนึ่ง ๓) เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหมู่อาสาสมัครแรงงาน ๔) ทำหน้าที่เป็นองค์กรตัวแทนภาคประชาชน หรือภาคแรงงานที่จะช่วยตรวจสอบ ควบคุมดูแลและสนับสนุนการบริหารแรงงานของภาครัฐให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ ๕) เพื่อช่วยเหลือดูแลในเรื่องสวัสดิการของสมาชิก หากองค์กรมีการพัฒนาอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่องในอนาคตด้วย รวมทั้งได้ร่วมกันคัดเลือกแกนนำระดับอำเภอเพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกในการประสานงานและเชิญชวน / แสวงหาผู้สนใจสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานฯให้ครอบคลุมพื้นที่มากยิ่งขึ้น การหาหรือแนวทางที่จะสร้างระบบสวัสดิการของสมาชิกชมรมฯ ต่อไป โดยมีนายบัญญัติ ทองแก้วเกิด อาสาสมัครแรงงานตำบลป่าพะยอมเป็นประธานชมรม (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก)

๑.๖.๑๐ ร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพัทลุงบูรณาการโครงการ โดยได้จัดทำโครงการอบรมอาสาสมัครแรงงานในประเทศของจังหวัดพัทลุง เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายคุ้มครองแรงงานในและนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๐ ให้กับอาสาสมัครแรงงานฯ ทั้ง ๖๕ คน เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๐ ณ ห้องประชุมวังใหม่ โรงแรมลำปำรีสอร์ท อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อทบทวนความรู้เรื่องบทบาท หน้าที่และบริการด้านแรงงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดพัทลุงให้กับอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพัทลุง ๒) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ และ ๓) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาสาสมัครแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพัทลุง (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก)

๑.๖.๑๑ ร่วมกับชมรมอาสาสมัครแรงงานฯ จัดทำและเสนอโครงการส่งเสริมสิทธิของประชาชนด้านการคุ้มครองแรงงานและการคุ้มครองผู้บริโภค เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๐ โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่ออบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน / ดูแลภาคแรงงานที่เกี่ยวข้องทุกฉบับ ตลอดจนการคุ้มครองสิทธิผู้บริโภคให้แก่บุคคลเป้าหมายได้รับทราบ และ ๒) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชมรมอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพัทลุง อาสาสมัครแรงงานจังหวัดพัทลุงประจำพื้นที่กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปรากฏว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งตอบรับที่จะบรรจุ

โครงการดังกล่าวไว้ในแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๕๐ – ๒๕๕๒) จำนวน ๖ แห่ง คือ ๑) เทศบาลเมืองพัทลุง ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลชะมวง อำเภอควนขนุน ๓) เทศบาลตำบลตะโหมด อำเภอตะโหมด ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลชะรัด อำเภอกงหรา ๕) เทศบาลตำบลปากพะยูน อำเภอปากพะยูน และ ๖) เทศบาลตำบลมะกอกเหนือ อำเภอควนขนุน (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก)

๑.๗ ผลสำเร็จของงาน

๑.๗.๑ **เชิงปริมาณ** จังหวัดพัทลุงมีอาสาสมัครแรงงานที่มีความรู้ ความเข้าใจงานด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๖๕ คน ครอบคลุม ๖๕ ตำบลในจังหวัด

๑.๗.๒ **เชิงคุณภาพ** อาสาสมัครแรงงานฯข้างต้นมีความรู้ ความเข้าใจงานของกระทรวงแรงงานจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภารกิจ รวมทั้ง การสนับสนุนกิจกรรมคาราวานแก้จนของหน่วยงาน สังกัดกระทรวงฯ การสนับสนุนการสำรวจข้อมูลผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน / ข้อมูลผลิตภัณฑ์จังหวัด / ข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงาน การจัดตั้งชมรมอาสาสมัครแรงงานฯของจังหวัดพัทลุง การจัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

๑.๘ การนำไปใช้ประโยชน์

๑.๘.๑ การใช้ประโยชน์อาสาสมัครฯ ตามระเบียบกระทรวงฯ

๑.๘.๒ การนำบทเรียนในงานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานฯ ไปพัฒนางานเครือข่ายในรูปแบบองค์กร

๑.๘.๓ การพัฒนาแนวความคิดการทำงานแบบประชาชนหรือผู้เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติราชการในงานอื่น ๆ ต่อไป เพื่อพัฒนาองค์กรและงานไปสู่เป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๙ ความมุ่งยากในการดำเนินการหรือปัญหาอุปสรรค

๑.๙.๑ อาสาสมัครแรงงานฯ ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่น ต้องโยกย้าย เปลี่ยนสายงานหรือองค์กร กระทบต้องงานอาสาฯในพื้นที่นั้นๆ รวมทั้งการให้ความร่วมมือจะไม่ต่อเนื่อง เพราะติดภารกิจประจำ

๑.๙.๒ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมและพัฒนาอาสาสมัครแรงงานฯ ในส่วนของสำนักงานแรงงานจังหวัดมีภารกิจหลายด้าน บางครั้งจึงไม่สามารถปฏิบัติงานให้ต่อเนื่องตามแผนที่วางไว้

๑.๙.๓ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบงานอาสาสมัครฯ มักจะให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทของอาสาสมัครฯค่อนข้างน้อย ทั้งนี้ สาเหตุส่วนหนึ่งน่าจะมาจากทิศทาง/นโยบายของหน่วยงานนั้นๆ

๑.๙.๔ แผนงานหรือทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาอาสาสมัครแรงงานฯ ในระดับประเทศของกระทรวงฯ โดยเฉพาะการให้การสนับสนุนงานหรือโครงการและบทบาทของอาสาฯ ยังไม่ชัดเจนและยังไม่เห็นเป็นรูปธรรม

๑.๙.๕ กิจกรรมบริการประชาชนส่วนใหญ่เป็นงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงฯ ในขณะที่งานพัฒนาอาสาสมัครฯ เป็นงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด หากหน่วยงานสังกัดฯ ไม่พร้อมหรือไม่ริเริ่ม

หรือไม่ยินยอมเปิดพื้นที่ให้อาสาสมัครฯ ได้เข้ามามีบทบาทในงานบริการประชาชน บทบาทที่ชัดเจนของอาสาสมัครแรงงานฯ ก็คงจะยังไม่เกิดขึ้น

๑.๑๐ ข้อเสนอแนะ

๑.๑๐.๑ การเน้นประชาสัมพันธ์เชิญชวนคนในพื้นที่ที่มีความตั้งใจจริงๆ เข้ามาสมัครเป็นอาสาสมัครฯ และไม่ควรเร่งรัดในเรื่องปริมาณและการจัดตั้งให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพราะหากความคิดประชาชนยังไม่พร้อมก็ไม่ควรเร่งจัดตั้ง

๑.๑๐.๒ ควรเน้นรณรงค์เชิญชวนให้ผู้นำโดยธรรมชาติของหมู่บ้านหรือชุมชนนั้นๆ เข้ามาเป็นอาสาสมัครฯ หรือผู้นำภาคประชาชนที่มีองค์กรรองรับอยู่แล้ว เช่น กรณีของจังหวัดพัทลุง ได้เชิญชวนคณะกรรมการศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนภาคประชาชน เข้ามาเป็นอาสาสมัครแรงงานฯ ด้วย เพราะบุคคลกลุ่มนี้จะทราบดีในเรื่องปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพราะเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนแผนชุมชนในภาคประชาชนของจังหวัดพัทลุง และที่สำคัญ คือ องค์กรนี้มีเครือข่ายในระดับพื้นที่อยู่เต็มพื้นที่ในจังหวัดพัทลุง

๑.๑๐.๓ สร้างสิ่งจูงใจในส่วนของผู้ว่าฯ ที่เป็นคณะกรรมการขับเคลื่อน/ผลักดันและพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานในประเทศ อาทิ การนับเป็นผลงานหลักในการประเมินเพื่อรับการจัดสรรเงินรางวัล โดยการกำหนดเป็นตัวชี้วัดในการทำงาน การให้รางวัล หรือสิ่งตอบแทนในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงินเพื่อแสดงว่าเจ้าหน้าที่คนนั้นมีผลงานด้านงานอาสาสมัครแรงงานฯ ที่ดีเด่น

๑.๑๐.๔ การกำหนดกิจกรรมบริการที่จะให้อาสาสมัครฯ เข้ามามีบทบาท หรือให้เกียรติแก่อาสาสมัครแรงงานฯ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในงานบริการ หรือแสดงความคิดเห็นในงานของกระทรวงแรงงานให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

๑.๑๐.๕ การจัดหางบประมาณในรูปกองทุนหมุนเวียน หรืองบประมาณให้เปล่าเพื่อสนับสนุนกิจกรรม / โครงการพัฒนาด้านแรงงานที่ริเริ่มและเสนอโดยอาสาสมัครแรงงานฯ หรือองค์กรของอาสาสมัครแรงงานฯ (แบบเดียวกับที่กระทรวงพัฒนาสังคมฯ มีจัดสรรให้กับกลุ่ม หรือองค์กรที่เสนอโครงการด้านสวัสดิการสังคม) รวมทั้ง กิจกรรม หรือ โครงการประเภทส่งเสริมสวัสดิการให้กับเหล่าสมาชิกขององค์กรอาสาสมัครแรงงานฯ

๑.๑๐.๖ การส่งเสริม หรือสร้างขวัญและกำลังใจใหแก่อาสาสมัครฯ ที่มีผลงานต่อเนื่องและ/หรือดีเด่น ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน หรือรูปแบบที่มีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายส่วนตัวของอาสาสมัครฯ หรือในรูปแบบของการยกย่อง หรือการให้เกียรติ เป็นบุคคลตัวอย่าง หรือ เป็นแบบอย่าง การส่งเสริมให้ได้รับโล่รางวัลของกระทรวงแรงงานเอง หรือขององค์กรภายนอก หรือโดยขอความร่วมมือจากองค์กรนั้น ๆ กำหนดโควตารางวัลประจำปีเป็นการเฉพาะสำหรับอาสาสมัครแรงงานฯ

๑.๑๐.๗ การมีแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนและกรมสังกัดยอมรับ การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในเรื่องงานพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในประเทศให้ส่วนราชการในสังกัด

ทุกส่วนราชการรับผิดชอบ มีงบประมาณจัดสรรผ่านทุกหน่วยงานและให้นับเป็นผลงานหนึ่งที่ใช้
ในการประเมินผลงานของบุคคล หรือประเมินหน่วยงานเพื่อรับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

๒. ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงาน
ที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้ง ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง การนำแนวคิดคัลเจอร์มาพัฒนางานส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้
มีความมั่นคงทางรายได้

๒.๑ หลักการและเหตุผล

๒.๑.๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๔ กำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาในระดับวิสัยทัศน์ของประเทศไทยไว้ว่า การพัฒนาจะมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุคใหม่เข้มแข็ง สังคมอันดี สุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มี ธรรมภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี ” โดยพันธกิจ ๔ ประการ ทั้งในด้านพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม นำความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาวะที่ดี อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนที่เข้มแข็ง ทั้งตนเองได้ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ในด้านการเสริมสร้างเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ เสถียรภาพและเป็นธรรม ในด้านการดำรงความหลากหลายทางชีวภาพ และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมและพันธกิจในด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการประเทศให้เกิดธรรมภิบาลภายใต้ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ ๕ ยุทธศาสตร์ หนึ่งในนั้น คือ ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน ยุทธศาสตร์นี้ได้ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างการผลิตในภาคเกษตร อุตสาหกรรมและบริการเพื่อเพิ่มผลิตภาพและคุณค่าของสินค้าและบริการให้สูงขึ้น โดยใช้กระบวนการพัฒนาคลัสเตอร์และห่วงโซ่อุปทาน รวมทั้งเครือข่ายชุมชนเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ประกอบกับ นายพระบาท สุวรรณรัฐ ผู้อำนวยการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (๒๕๕๑) กล่าวว่า ในปี พ.ศ.๒๕๕๐ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ดำเนินการขยายตลาดสินค้าฮาลาลของจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปยังต่างประเทศ พบว่า สินค้าฮาลาลไทยในระดับอุตสาหกรรมเป็นที่ต้องการและมีโอกาสที่จะส่งออกได้ หากแต่สินค้าฮาลาลระดับชุมชนส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมในหลายด้าน เช่น ปริมาณ คุณภาพ มาตรฐาน การหีบห่อ เป็นต้น ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงมีนโยบายให้ทุกภาคส่วนร่วมกันส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนากลุ่ม องค์กร กิจการที่ผลิตสินค้าและบริการฮาลาล อุตสาหกรรมอาหารฮาลาล ให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ตรงตามความต้องการของลูกค้า โดยเน้นแนวทางการทำงานแบบเครือข่ายวิสาหกิจ (คลัสเตอร์) มาใช้

๒.๑.๒ กระทรวงแรงงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการบริหารแรงงานในภาพรวมของประเทศ โดยกำหนดเป้าประสงค์ระดับวิสัยทัศน์เพื่อให้ “แรงงานมี

ผลิตภาพสูง มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” พร้อมทั้งยึดหลักการ “คนเป็นศูนย์กลาง ในการพัฒนา” โดยมี “คน” ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการดูแล ช่วยเหลือและพัฒนาตามกรอบภารกิจและแผนแม่บทฯ จำนวน ๑๐ กลุ่ม อาทิ ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน ผู้ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ผู้ที่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติและภาวะวิกฤต ฯลฯ รวมทั้งได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบขึ้น (๒๕๕๐) เพื่อเป็นกรอบในการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาแรงงานนอกระบบอันเป็นแรงงานที่มีความสำคัญ ทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงมูลค่าทางเศรษฐกิจ โดยมีกลุ่มเป้าหมายสำคัญตามแผนยุทธศาสตร์ จำนวน ๖ กลุ่ม ที่ทำงานอยู่ใน ๑๔ อาชีพ ประกอบด้วย กลุ่มแรงงานภาคเกษตร (เฉพาะสาขาเพาะปลูก ประมงและเลี้ยงสัตว์ ที่เป็นแรงงานรับจ้างและเกษตรกรพันธะสัญญา) กลุ่มการผลิต (ผู้ผลิตงานที่บ้านในโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ และผู้รับงานไปทำที่บ้าน) กลุ่มธุรกิจการค้าขนาดเล็ก (ผู้ประกอบการอาชีพค้าขายแผงลอยสินค้าอุปโภค) กลุ่มบริการขนส่ง (ผู้ขับขีแท็กซี่ จักรยานยนต์รับจ้าง สามล้อเครื่องและสามล้อถีบ) กลุ่มแรงงานรับจ้างทั่วไปและกลุ่มบริการส่วนบุคคล (ลูกจ้างทำงานบ้าน)

๒.๑.๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย ๔ จังหวัด คือปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูลและ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา รวม ๔๔ อำเภอ ๓๒๗ ตำบล ๒,๒๕๓ หมู่บ้าน ประชากรประมาณ ๒.๔ ล้านคน เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ประกอบด้วยประชาชนเชื้อสายมุสลิม ไทยและจีนอยู่ร่วมกัน ร้อยละ ๘๒ นับถือศาสนาอิสลาม มีอัตลักษณ์เฉพาะพื้นที่ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ คือไม้ผล มีความเป็นอยู่แบบสังคมเกษตรดั้งเดิม คือ แบบพอเพียง มีความแตกต่างระหว่างพื้นที่ค่อนข้างมาก มีปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำในการพัฒนากระจายอยู่เต็มพื้นที่ ไม่นิยมทำงานนอกพื้นที่แต่มีบางส่วนนิยมไปทำงานในประเทศมาเลเซีย

๒.๑.๔ สถานการณ์การก่อความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. ๒๕๔๖ จนกระทั่งปัจจุบัน รัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ กำหนดให้การแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ เป็นหนึ่งในนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก โดยการจัดให้มีสำนักงานบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นองค์กรถาวร เพื่อทำหน้าที่แก้ไขและพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ยึดหลักการสร้างความสมานฉันท์ และแนวทาง “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ” ใช้กระบวนการยุติธรรมกับผู้กระทำผิดอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม ให้จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นเขตพัฒนาพิเศษที่มีการสนับสนุนแหล่งเงินทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ สิทธิพิเศษด้านภาษี และอุตสาหกรรมฮาลาล รวมทั้งสนับสนุนให้เป็นเขตพัฒนาพิเศษที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายทางศาสนา และวัฒนธรรม

๒.๑.๕ แนวคิด “พันธมิตรธุรกิจ” หรือ “เครือข่ายวิสาหกิจ” ซึ่งมาจาก “Cluster” (คลัสเตอร์) ได้เข้ามามีบทบาทในแง่ของการเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมมาสักกระยะหนึ่งแล้ว ริเริ่มโดย ศาสตราจารย์ไมเคิล อี พอร์เตอร์ แห่งมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด สหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายของคำว่า “พันธมิตรธุรกิจ หรือเครือข่ายวิสาหกิจ” ว่า คือ กลุ่มของธุรกิจและสถาบันหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกันมารวมตัวกันดำเนินกิจกรรมอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน (Geographical Proximity) มีความ

ร่วมมือเกื้อหนุน เชื่อมโยงและเสริมกิจการซึ่งกันและกันอย่างครบวงจร (Commonality & Complementarily) ทั้งในแนวดิ่งและแนวนอน (Horizontal Linkages) เป็นความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมสนับสนุนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน คือ การเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ของคลัสเตอร์โดยรวม การพัฒนาคลัสเตอร์มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนา “ความเก่ง” หรือความสามารถในการแข่งขัน ทั้งนี้ เนื่องจากการรวมกลุ่มเป็น คลัสเตอร์นั้นมีเป้าหมายสำคัญ คือ เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันหรือผลิตภาพของธุรกิจที่เกี่ยวข้องในคลัสเตอร์ทั้งหมด โดยประเทศจะมีความสามารถในการแข่งขันได้ต้องเริ่มต้นจากหน่วยที่เล็กที่สุดของระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน (Productivity) ไม่ใช่จากการลดต้นทุนเพียงอย่างเดียว ย่อมทำให้เกิดความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

ดังนั้น เพื่อให้การแก้ไขปัญหาด้านและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและอัตลักษณ์ของพื้นที่ โดยมีนโยบายรัฐบาล แผนแม่บทด้านแรงงานและแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบเป็นกรอบหลักในการดำเนินงาน ประกอบกับกระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบให้มีความมั่นคงทางรายได้ขึ้น ผู้เสนอแนวคิดจึงมีความเชื่อมั่นว่า การกิจในการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบ ทั้ง ๖ กลุ่ม คือ กลุ่มแรงงานภาคเกษตร กลุ่มการผลิต กลุ่มธุรกิจการค้าขนาดเล็ก กลุ่มบริการขนส่ง กลุ่มแรงงานรับจ้างทั่วไปและกลุ่มบริการส่วนบุคคล โดยในระยะเริ่มแรกอาจจะเน้นกลุ่มแรงงานภาคเกษตร จะเป็นกลยุทธ์หลักที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้หน่วยงานภาครัฐสามารถเข้าถึง เข้าใจและร่วมพัฒนางานกับประชาชนได้อย่างดียิ่งขึ้นและเพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น เห็นควรนำแนวคิดคลัสเตอร์มาพัฒนางานส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบและบูรณาการการทำงานร่วมกันกับงานส่งเสริมอาชีพหรือกลุ่มอาชีพของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด สำนักงานประมงจังหวัด สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด สำนักงานพาณิชย์จังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานเกษตรจังหวัด ที่ทำการปกครองจังหวัด สำนักงานขนส่งจังหวัด สถาบันการศึกษาในจังหวัด องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยทหารพัฒนาและองค์กร หรือตัวแทนกลุ่มแรงงานนอกระบบทั้ง ๖ กลุ่ม

๒.๒ บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒.๒.๑ บทวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ทิศทางนโยบายและข้อมูลเกี่ยวข้อง

๒.๒.๑.๑ สถานการณ์การก่อความไม่สงบเรื้อรังในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. ๒๕๔๖ จนถึงปัจจุบัน โดยเกิดเหตุความไม่สงบตั้งแต่ต้น ปี พ.ศ.๒๕๔๗ ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๑ จำนวน ๘,๔๘๘ ครั้ง มีผู้บาดเจ็บและเสียชีวิต จำนวน ๘,๐๗๐ คน จากสถิติเหตุการณ์ดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในระดับพื้นที่ของทุก ๆ หน่วยงาน ที่มีความเสี่ยงในการทำงานค่อนข้างสูง

๒.๒.๑.๒ รัฐบาลมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ อย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะการสร้างเชื่อมั่นและกระตุ้นเศรษฐกิจในภาพรวมเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ภาคประชาชนและเอกชนในการลงทุนและบริโภค กำหนดให้จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นเขตพัฒนาพิเศษที่มีการสนับสนุนแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำ สิทธิพิเศษด้านภาษีและอุตสาหกรรมฮาลาล รวมทั้งสนับสนุนให้เป็นเขตพัฒนาพิเศษที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรม ในขณะที่กระทรวงแรงงาน มุ่งเน้นพัฒนา หรือ ดำเนินการเพื่อให้แรงงานมีผลิตภาพสูง มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งการให้ความคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีความมั่นคงทางรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นเดียวกันด้วย

๒.๒.๑.๓ ประชากรโดยรวมใน ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจำนวน ๒.๔ ล้านคน อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน ๑,๘๗๖,๖๘๘ คน ในจำนวนนี้มีงานทำ จำนวน ๑,๘๓๘,๘๗๔ คน หรือร้อยละ ๘๘.๐๔ เป็นผู้ว่างงาน จำนวน ๓๖,๘๑๓ คน หรือร้อยละ ๑.๙๖ โดยในจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด พบว่า ทำงานในภาคเกษตรกรรม จำนวน ๗๕๐,๔๗๔ คน หรือร้อยละ ๔๒.๘๖ ในภาคการผลิตนี้ มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม ณ ราคาคงที่ของปี พ.ศ.๒๕๔๘ ซึ่งเป็นตัวเลขเบื้องต้น พบว่า มีมูลค่าเพียง ๔๕-๔๖ ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๐ ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม ณ ราคาคงที่ของทุกภาคการผลิตในปีเดียวกัน อนึ่ง จากการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๐ พบว่า ร้อยละ ๖๒.๘๐ ของผู้มีงานทำ จะเป็นแรงงานนอกระบบและจะอยู่ในภาคเกษตรกรรมถึงร้อยละ ๓๘.๕๔

๒.๒.๑.๔ ฐานเศรษฐกิจของทั้งพื้นที่มีขนาดเล็ก ขึ้นอยู่กับภาคการผลิตภาคการเกษตรเป็นหลัก มีความแตกต่างระหว่างพื้นที่ค่อนข้างมาก อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจต่ำ โดยในระหว่างปี พ.ศ.๒๕๔๗ ถึง ปี พ.ศ.๒๕๔๘ มีอัตราเติบโตเพียงร้อยละ ๑.๘ การผลิตสิ่งหึงสินค้าเพียงไม่กี่ชนิด เช่น ยางพารา ไม้ผล ประมง อุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป การลงทุนขบเซา ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๔๗ ถึง ปัจจุบัน มีสถานประกอบกิจการปิดกิจการไปแล้ว จำนวน ๑๐๘ แห่ง การส่งเสริมการลงทุนระหว่างปี พ.ศ.๒๕๔๗ ถึง ปี พ.ศ.๒๕๕๐ มีจำนวนโครงการที่ได้รับอนุมัติในพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดน ลดลงจาก ๓๔ โครงการ เหลือ ๑๒ โครงการ เฉพาะใน ๓ จังหวัด คือ ปัตตานี ยะลาและนราธิวาส มีโครงการที่ได้รับอนุมัติ ในปี พ.ศ.๒๕๔๗ จำนวน ๓ ราย แต่ลดเหลือเพียง ๑ ราย ในปี พ.ศ.๒๕๕๐ ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งของรัฐบาลและยุทธศาสตร์พัฒนาของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ มุ่งเน้นให้จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นฐานในการผลิตและแปรรูปสินค้าและบริการที่เป็นฮาลาล เพื่อส่งออกไปสู่ตลาดมุสลิมโลก เพราะความมุสลิมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นทั้งจุดแข็งและ โอกาส ในการผลิตสินค้าและบริการฮาลาลอย่างคึกคัก

๒.๒.๑.๕ การดำเนินการตามกรอบภารกิจของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ มีข้อจำกัดที่สำคัญ ๓ ประการ คือ ประการที่หนึ่ง กลุ่มเป้าหมาย หรือลูกค้าของกระทรวงแรงงาน มีจำนวนมาก และกระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่ ประการที่สอง ความต้องการของลูกค้า ภาวะเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างรวดเร็ว ประการที่สาม หน่วยงานในส่วนภูมิภาคมีเพียงระดับจังหวัดและบุคลากรมี

จำนวนน้อย ดังนั้น การทำงานในพื้นที่จึงจำเป็นต้องมีเครือข่ายหรือพันธมิตรหรือแนวร่วมในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความเสี่ยง มีเคมพิ้นในด้านความมั่นคงของรัฐ การช่วงชิงประชาชนและในด้านความปลอดภัยในชีวิตของเจ้าหน้าที่รัฐ จึงจำเป็นต้องสร้างเครือข่าย หรือพันธมิตรในการทำงาน ซึ่งแนวคิดคัลเลอร์จะใช้ได้ทั้งในด้านการสร้างทีมงานที่มีลักษณะงานเหมือนกัน หรือเชื่อมโยงกันเป็นหัวเชื่อมที่สำคัญ รวมทั้งแนวคิดดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนากลุ่มอาชีพในพื้นที่ ด้วย

๒.๒.๒ แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย แนวคิดเกี่ยวกับคัลเลอร์และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

๒.๒.๒.๑ แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่ม

๑) ตามพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา (๒๕๒๔ : ๑๖๔) ได้ให้คำจำกัดความว่า กลุ่ม ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ได้สร้างแบบอย่าง ของการกระทำระหว่างกันขึ้น กลุ่มหรือ หมู่คณะนี้เป็นที่ยอมรับว่าเป็นองค์กรอย่างหนึ่ง ทั้งโดยสมาชิกของกลุ่มเองและโดยผู้อื่นด้วย ทั้งนี้ เพราะกลุ่มนี้มีพฤติกรรมร่วมในการกระทำตามแบบฉบับของตนเอง

๒) พัฒน์ บุญรัตนพันธ์ (๒๕๑๗ : ๑๔๘) ได้อธิบายความหมายกลุ่มไว้ว่า กลุ่มคือ บุคคลรวมตัวกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีแบบแผนของการปฏิบัติต่อกันทางจิตวิทยา และเป็นที่ยอมรับกันในสมาชิกของกลุ่มเองและรวมทั้งกลุ่มอื่น ๆ ด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มมีแบบอย่างของพฤติกรรมรวมกัน โดยเฉพาะ

๓) สมยศ นาวิการ (อ้างถึงใน พรทิพย์ จิตรแห่ง , ๒๕๔๘ : ๖) กล่าวว่า กลุ่ม คือ การรวมตัวเข้าด้วยกันของบุคคลที่เกี่ยวข้องพันกันอย่างสม่ำเสมอภายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และการรับรู้ของพวกเขาเองว่าขึ้นอยู่ระหว่างกันในการบรรลุถึงเป้าหมายร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่า

๔) อภรณ์พันธ์ จินทร์สว่าง (๒๕๒๕ : ๕๘) ได้ให้ความหมายของกลุ่มว่า จะต้องประกอบด้วย

(๔.๑) มีสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป

(๔.๒) การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิก

(๔.๓) มีจุดมุ่งหมายและการทำกิจกรรมร่วมกัน

(๔.๔) มีพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิก

๕) พรทิพย์ จิตรแห่ง (๒๕๔๘ : ๗) ได้ให้ความหมายของกลุ่มไว้ว่า กลุ่มจะต้องเกิดจากบุคคลอย่างน้อยสองคน มาประกอบกัน มีความสัมพันธ์กัน หมายความว่า ทั้งบุคคลจะแยกกันไม่ได้ จะต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีความสนใจร่วมกัน มีแบบแผนต่อกัน มีทัศนคติของกลุ่มที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือควบคุม กำกับพฤติกรรมทางสังคมของกลุ่ม และสมาชิกมีบทบาทในความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสม่ำเสมอและกลุ่มแต่ละกลุ่ม อาจจะมีกลุ่มย่อยภายในไว้เป็นเครือข่ายในการผูกพันติดต่อกันอีกระดับหนึ่งด้วย

๖) พัฒน์ บุญรัตนพันธ์ (๒๕๑๗ : ๑๕๐ , ๒๕๖) ได้แบ่งประเภทของกลุ่มออกเป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ คือ

(๖.๑) กลุ่มที่เป็นทางการ (Formal Group) ซึ่งทุกฝ่ายภายในกลุ่มประเภทนี้ค่อนข้างจะมีระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีกฎเกณฑ์รับผิดชอบกันอย่างเป็นสัดส่วน กลุ่มค่อนข้างขนาดใหญ่กว่ามีพิธีการมากกว่าธรรมดา ซึ่งกลุ่มประเภทนี้แบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ กลุ่มชนิดถาวรและกลุ่มชนิดชั่วคราว

(๖.๒) กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ (Informal Group) กลุ่มนี้เกิดขึ้นได้โดยสมาชิกมารวมกันเองตามธรรมชาติ เรียกว่า กลุ่มตามธรรมชาติ มีขนาดค่อนข้างเล็ก

นอกจากนี้ พัฒน์ฯ ยังได้กล่าวถึง หลักการและขั้นตอนในรวมกลุ่มไว้ว่า การรวมกลุ่มของประชาชนในการพัฒนาชุมชนควรมีหลักการและขั้นตอน ดังนี้ คือ (ก) ขั้นตอนการจัดตั้งกลุ่ม มีหลักเกณฑ์ที่ต้องยึดถือ ได้แก่ การหาผู้นำที่อนัคนเฉพาะเรื่อง การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน การมีความสมัครใจจริง การมีสิ่งแวดล้อมใกล้เคียงกันและไม่ขัดแย้งกัน อยู่ในสถานการณ์บีบบังคับด้วยกัน (ข) ขั้นตอนการเคลื่อนไหวของกลุ่ม เป็นการผลักดันให้กลุ่มเกิดพลังต่อรอง มีหลักเกณฑ์ที่ต้องยึดถือ ได้แก่ ส่งเสริมการประชุมร่วมกัน การพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนของสมาชิก ส่งเสริมแนวความคิด ส่งเสริมระเบียบวินัย ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ส่งเสริมกิจกรรมให้ต่อเนื่อง ส่งเสริมวิชาการ ส่งเสริมประโยชน์และความรับผิดชอบร่วมกัน (ค) ขั้นตอนการเจริญเติบโตของกลุ่ม หมายถึง สมาชิกในกลุ่มเพิ่มจำนวนขึ้นหรือเกิดกลุ่มใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสัมพันธ์กับกลุ่มที่มีอยู่เดิม ในการดำเนินงาน ซึ่งมีหลักเกณฑ์ควรยึดถือ คือ การสร้างสหสัมพันธ์การรวมกลุ่มขึ้น สร้างหน่วยงานนำขึ้น สร้างผลประโยชน์ร่วมกัน สร้างกิจกรรมพึ่งพากัน เสริมสร้างความสามารถและประสิทธิภาพกลุ่มด้านวิชาการ สร้างพลังร่วมและสร้างพลังต่อรอง

(๗) ฉลอง ภิมรัตน์ (อ้างถึงใน พรทิพย์ จิตรแห่ง , ๒๕๔๘ : ๘) ได้ให้ความหมาย กระบวนการกลุ่มไว้ว่า กระบวนการกลุ่มมีลักษณะ ดังนี้

(๗.๑) ปฏิสัมพันธ์ คือ การแสดงพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการโต้ตอบจากพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งจะเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลอื่นตอบสนอง จะเป็นสิ่งเร้าส่งกลับ ไปให้และมีการตอบสนองกลับมาในลักษณะซึ่งกันและกัน

(๗.๒) จุดประสงค์ของกลุ่ม กลุ่มทุกกลุ่มจะต้องมีจุดมุ่งหมายของกลุ่ม มิฉะนั้นจะเป็นไปไม่ได้เพราะการรวมกลุ่มก็เพื่อจุดมุ่งหมายที่ตรงกันนั่นเอง

(๗.๓) บทบาทของสมาชิก หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรม ซึ่งชี้บ่งถึงลักษณะนิสัยของฐานะของบุคคลในกลุ่ม การแสดงบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม อาจจะมีรูปแบบเหมือนกัน หรือแตกต่างกันแล้วแต่ฐานะของบุคคลในกลุ่ม แต่ทุกฐานะ ทุกบทบาทของสมาชิกจะต้องดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ตั้งไว้

(๘) อารณพันธ์ จันทร์สว่าง (๒๕๒๕ : ๕๕) กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดกลุ่ม หรือสร้างกลุ่ม สรุปได้ ดังนี้

(๘.๑) กลุ่มเกิดขึ้น หรือสร้างขึ้น โดยเจตนา โดยใครคนใดคนหนึ่ง หรือหลายคน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เป็นต้น

(๘.๒) กลุ่มเกิดขึ้น โดยธรรมชาติโดยตัวมันเอง เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มเพื่อนบ้าน กลุ่มลงแขกช่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น

(๘.๓) การรวมกลุ่มเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งได้รับการปฏิบัติในทางใดทางหนึ่ง อันเป็นการถูกบีบบังคับ จึงมารวมกลุ่มกันขึ้น

๘) สิทธิโชค วรานุสันติกุล (อ้างถึงใน ปารีชาติ วลัยเสถียร , ๒๕๔๑ : ๒๖๐) ได้อธิบายโครงสร้างของกลุ่มว่าประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ สรุปได้ ดังนี้

(๘.๑) ปทัสถาน เป็นกฎเกณฑ์ที่สมาชิกพึงปฏิบัติตาม เพื่อที่จะทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นไปโดยราบรื่น ปทัสถานมีหลายรูปแบบ เช่น ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง ข้อควรปฏิบัติของสมาชิก

(๘.๒) บทบาท เป็นบทบาททางสังคม หรือบทบาทต่างๆ ในกลุ่ม

(๘.๓) สถานภาพ เป็นตำแหน่งทางสังคม หรือตำแหน่งต่างๆ ในกลุ่ม

(๘.๔) การสื่อสาร กลุ่มจะต้องมีการสื่อสารระหว่างสมาชิก มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ทำให้สมาชิกมีความเข้าใจกัน

(๘.๕) สิ่งแวดล้อมบุคคล จะมีส่วนช่วยให้กลุ่มคงอยู่ได้ หรือเข้มแข็งขึ้น

๑๐) กล่าวโดยสรุป เมื่อพิจารณาจากความหมายเกี่ยวกับกลุ่มข้างต้น สรุปลักษณะทั่วไปที่สามารถบ่งบอกถึงความเป็นกลุ่มได้ ดังนี้

(๑๐.๑) กลุ่มจะต้องประกอบด้วยบุคคลอย่างน้อย ๒ คน

(๑๐.๒) สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กันทั้งทางจิตวิทยา และแบบแผนการกระทำที่เป็นที่ยอมรับของสมาชิก โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอภายในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่ง หมายความว่า สมาชิกในกลุ่มจะแยกกันไม่ได้ จะต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

(๑๐.๓) มีจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมาย หรือความสนใจร่วมกัน และมีกิจกรรมร่วมกันที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายของกลุ่ม

(๑๐.๔) มีแบบแผน มีปทัสถานของกลุ่มที่ควบคุม กำกับพฤติกรรมทางสังคมของสมาชิก

(๑๐.๕) สมาชิกมีบทบาทของตน

๒.๒.๒.๒ แนวคิด หรือทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย

๑) กาญจนาน แก้วเทพ (อ้างอิงในงามเนตร จริงสูงเนิน , ๒๕๓๘ : ๑๔) กล่าวว่า Network ในภาษาอังกฤษให้ภาพพจน์ที่ชัดเจน คือ “Net” หรือตาข่าย ที่โยงใยถึงกันและพร้อมที่จะ “Work” เมื่อต้องการใช้งาน ความหมายของเครือข่าย จึงหมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรหลาย ๆ องค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย มีวิธีการทำงานและมีกลุ่มเป้าหมายของ

ตนเอง บุคคลหรือกลุ่มหรือองค์กรเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันเป็นระยะยาวนานพอสมควรแม้ว่าจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็มีการวางรากฐานเอาไว้ว่า เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่นๆเพื่อแก้ปัญหาก็สามารถติดต่อได้

๒) ธรรมนูญ พงษ์วาท (อ้างอิงใน ปารีชาติ วลัยเสถียร,๒๕๔๑:๓๐๕) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงหรือวัดเอาความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยที่แต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการกิจหลักของคนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนเอง การเชื่อมโยงนี้ อาจเป็นรูปของการรวมตัวกันแบบหลวม ๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็น โครงสร้างของความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน เครือข่ายความร่วมมือเป็นไปได้ทั้งระดับปัจเจกบุคคล องค์กรและสถาบัน อาจมีขอบข่ายและขนาดตั้งแต่เล็ก ๆ ภายในชุมชน ไปจนถึงระดับจังหวัด ภูมิภาค ประเทศและระหว่างประเทศ

๓) กรมการพัฒนาชุมชน (อ้างถึงใน พรทิพย์ จิตรแห่ง,๒๕๔๘:๑๔) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง กลุ่ม/องค์กรหลายกลุ่มมารวมตัวกันประสานเชื่อมโยงสร้างความสัมพันธ์ ถักทอสร้างสรรค์กิจกรรมบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร เกิดพลังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย คือ ทุกองค์กรและทุกชุมชนมีความเข้มแข็ง หัวใจของเครือข่าย คือ การเชื่อมความสัมพันธ์ พลังของเครือข่าย คือ เป้าหมายและความพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

๔) ประเวศ วะสี (อ้างถึงใน พรทิพย์ จิตรแห่ง,๒๕๔๘:๑๒) กล่าวว่า เครือข่ายทางสังคมจะคล้ายเครือข่ายสมอง... โครงสร้างสมอง จะทำให้เกิดการเรียนรู้สูงอันจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด โครงสร้างทางสังคมจะมีวิวัฒนาการไปเหมือนโครงสร้างทางสมองมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของสังคม จากสังคมใช้อำนาจไปเป็นสังคมเรียนรู้ การที่จะเกิดสังคมเรียนรู้ (Learning Society) นั้น โครงสร้างทางสังคมต้องปรับเปลี่ยนจากโครงสร้างอำนาจในแนวตั้งไปเป็นเครือข่ายสังคม เครือข่ายสังคม คือ สังคมกัลยาณมิตร หรือเครือข่ายสังคมเรียนรู้ (Learning Social Network) สังคมต้องสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถปรับตัวให้อยู่ในดุลยภาพได้

๕) พรทิพย์ จิตรแห่ง (๒๕๔๘ : ๑๑,๑๔) แนวความคิดเกี่ยวกับเครือข่าย จัดเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญ และถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย ในการอธิบายถึงการเคลื่อนตัวของมนุษย์ จากกลุ่มสู่การร่วมตัวเป็นเครือข่าย เพื่อสร้างพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาหรือสร้างพลังการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ และได้ให้ความหมายของเครือข่ายไว้ ดังนี้

(๕.๑) เครือข่ายเกิดขึ้นจากบุคคล กลุ่ม องค์กรที่มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันมาสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

(๕.๒) เครือข่ายต้องมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นลักษณะการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน อยู่บนพื้นฐานความเสมอภาค เท่าเทียมกัน

(๕.๓) เครือข่ายมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อมุ่งสู่บรรทัดฐาน/วัตถุประสงค์/เป้าหมายร่วมของสมาชิกที่กำหนดไว้

(๕.๔) เครือข่ายมีการสื่อสารเป็นกลยุทธที่สำคัญในการดำเนินงานของ
เครือข่ายเอง

(๕.๕) สมาชิกเครือข่ายยังคงมีอิสระและรักษาเอกลักษณ์ของสมาชิกอยู่ใน
การดำเนินงานเครือข่าย

๖) องค์ประกอบของเครือข่าย

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี(๒๕๔๖ : ๑๔) กล่าวว่า เครือข่ายมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๖.๑) สมาชิก ที่มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน มาทำความสัมพันธ์
เชื่อมโยงเป็นสมาชิกร่วมกัน

(๖.๒) คณะกรรมการ การมีสมาชิกหลายคนมารวมกันจะต้องมีเรื่องของการจัดการ
เกิดขึ้น จึงต้องมีคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนของเครือข่าย เพื่อให้งานต่อเนื่อง คณะกรรมการ
จะต้องมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและปฏิบัติไปตามหน้าที่นั้น จะมีจำนวนมากน้อยไม่สำคัญ แต่สำคัญว่า
คณะกรรมการต้องมีจิตวิญญาณในการทำงานเพื่อกลุ่ม หรือเครือข่าย

(๖.๓) วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่
ชัดเจน มีความเป็นไปได้ มาจากการคิดร่วมกันของสมาชิก

(๖.๔) ระเบียบ กติกา ข้อตกลง ในการทำงานร่วมกัน การมีสมาชิกร่วมกัน
ทำงานร่วมกัน ซึ่งมาจากหลากหลายประสบการณ์ หลากหลายความคิด จึงต้องสร้างระบบความเป็นเอกภาพ
ของเครือข่ายขึ้น จึงต้องมีข้อตกลง กติกา หรือระเบียบในการปฏิบัติงานร่วมกัน การมีระเบียบ กติการ่วม
จะทำให้บริหารจัดการเรื่องความสัมพันธ์เชิงอำนาจของคนในกลุ่มเครือข่ายออกไปได้ การมีระเบียบ กติการ่วมกัน
มีคณะกรรมการบริหารให้กติการ่วมของกลุ่มสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง คือ รากฐานการทำงานร่วมกันอย่าง
ประชาธิปไตย

(๖.๕) กิจกรรม เมื่อสมาชิกร่วมกันด้วยจุดประสงค์ เป้าหมายเดียวกันของสมาชิก
จึงเกิดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สมาชิกกำหนด มีความต่อเนื่อง มีการปฏิบัติและเกิดการเรียนรู้
ตลอดเวลา

(๖.๖) การสื่อสาร การที่คนจำนวนมากมาร่วมกันคิด ร่วมปฏิบัติหน้าที่ ต้องมีการ
สื่อสารที่ดีและเป็นการสื่อสารสองทาง มีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย การสื่อสารทำให้เกิดการเรียนรู้
กระบวนการพัฒนาในกลุ่มเครือข่าย

๗) กล่าวโดยสรุป จากแนวคิดเครือข่าย จะพบว่า เครือข่ายเป็นรูปแบบของการจัด
ความสัมพันธ์ของมนุษย์ รูปแบบหนึ่ง ที่ต่อยอดความสัมพันธ์รูปแบบกลุ่ม มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการ
สิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งการเกิดขึ้นของเครือข่ายอาจจะเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ได้ และแนวความคิดในเรื่อง
เครือข่ายนี้ สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนางานส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบในจังหวัดชายแดน
ภาคใต้ให้มีความมั่นคงทางรายได้ ได้ โดยการทำให้เกิดเครือข่ายหน่วยงาน หรือทีมงานที่เกี่ยวข้องที่จะเข้าไป
ทำงานรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดขึ้นเป็นกลุ่มอาชีพของแรงงานนอกระบบ ในส่วนนี้จะเป็นกลุ่ม หรือเครือข่ายที่

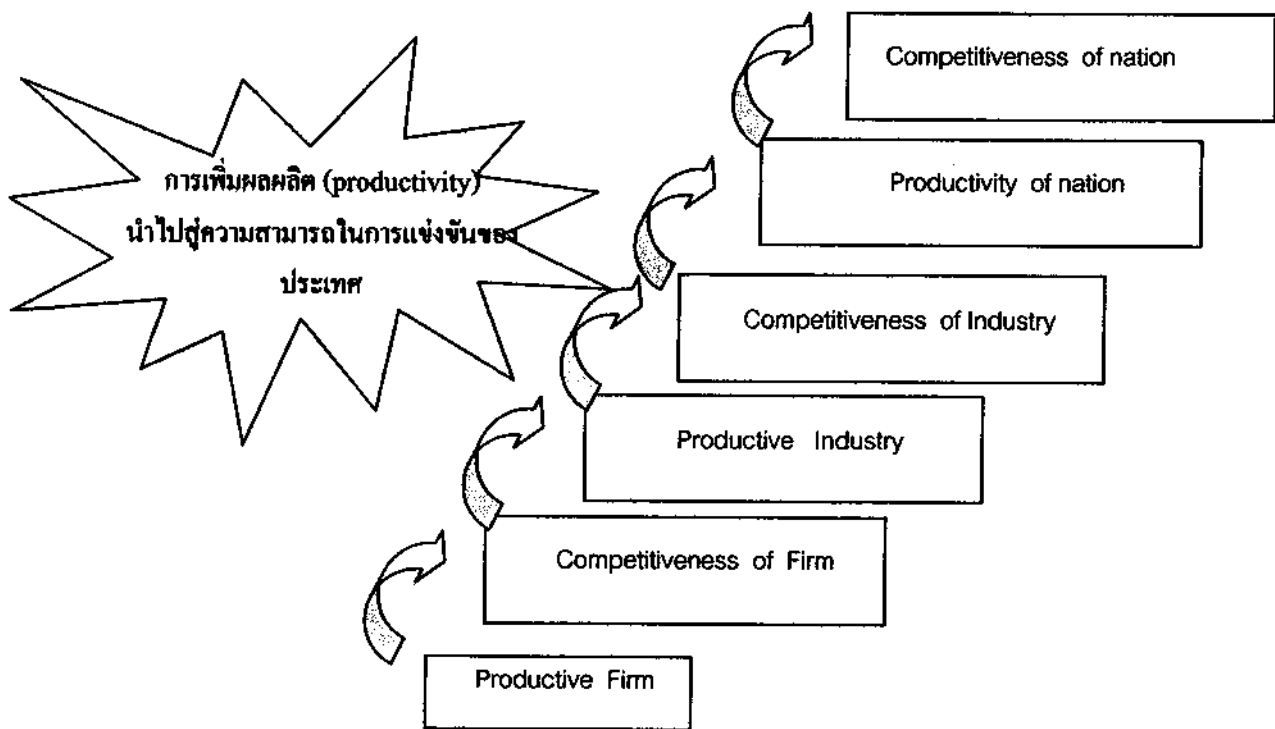
เกิดขึ้นโดยการจัดตั้งอย่างเป็นทางการ อีกส่วนหนึ่งจะเป็นส่วนของเครือข่ายเป้าหมาย คือ เครือข่ายกลุ่มอาชีพ แรงงานนอกระบบ และสิ่งที่ต้องเน้นให้เกิดขึ้น คือ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของเครือข่าย ซึ่งต้องไปในทิศทางเดียวกัน มีการมาสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก มีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ขึ้นมาเป็นเป้าหมายสูงสุด คือ การทำให้อาชีพของกลุ่มมีความมั่นคง มีรายได้ที่แน่นอน มีสวัสดิการและการคุ้มครองที่ดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒.๒.๒.๓ แนวคิด หรือทฤษฎีเกี่ยวกับคลัสเตอร์ การพัฒนาธุรกิจหรือวิสาหกิจให้มีความเข้มแข็งด้วยกลยุทธ์การสร้างพันธมิตร หรือ คลัสเตอร์ (Cluster) เป็นวิธีการที่นำเอาจุดแข็งของสมาชิกมาเสริมสร้างและพัฒนาให้สามารถแข่งขันในโลกธุรกิจได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยกันขจัดจุดอ่อนของกันและกันให้ค่อย ๆ หดไป หรือให้เหลือน้อยที่สุด โดยมีหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย สถาบันการเงิน และอื่นๆ เป็นหน่วยสนับสนุน ซึ่งขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาคลัสเตอร์ของแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้อง คือ (ก) ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญพัฒนาคลัสเตอร์เป็นผู้ดำเนินการให้เกิดกลุ่ม และพัฒนากลุ่มด้วยกิจกรรมต่างๆ (ข) ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานและให้การสนับสนุนเพื่อให้กลุ่มเข้มแข็ง และ (ค) เมื่อกลุ่มมีการพัฒนาจนสมาชิกมีความคุ้นเคยไว้วางใจกันมากขึ้นแล้วจะมีการคัดเลือกคณะกรรมการกลุ่ม ซึ่งจะมีการกำหนดผู้ประสานงานกลุ่มคลัสเตอร์ (CDA : Cluster Development Agent) กลุ่มละประมาณ ๒ เท่า สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้กำหนดให้การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักที่สำคัญของการสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจและพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ เพื่อการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมุ่งสู่การแข่งขันของภาวะเศรษฐกิจโลก แนวคิดการพัฒนาคลัสเตอร์ (Cluster) จึงได้รับความสำคัญและจัดให้เป็นเครื่องมือหนึ่งในกระบวนการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ เนื่องจากกระบวนการคลัสเตอร์จะสนับสนุนให้เกิดการเชื่อมโยงธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและบริการขนาดกลางและขนาดย่อมที่เกี่ยวข้อง ให้ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อเพิ่มผลิตภาพ รวมถึงการเชื่อมโยงกับสถาบันการศึกษาวิจัยที่จะช่วยต่อยอดองค์ความรู้ที่จะไปสู่การพัฒนาสินค้าและบริการและการสร้างนวัตกรรมเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจ โดยรวมของประเทศ

๑) ความหมายของคลัสเตอร์ คำว่า “เครือข่ายวิสาหกิจ” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “cluster” (คลัสเตอร์) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมที่ริเริ่ม โดย ศาสตราจารย์ไมเคิล อี พอร์เตอร์ (Profesor Michael E. Porter) แห่งมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด สหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นปรมาจารย์ด้านกลยุทธ์การแข่งขันที่มีชื่อเสียงระดับโลก Prof.Porter ได้ให้ความหมายของ “เครือข่ายวิสาหกิจหรือคลัสเตอร์” ว่า คือ กลุ่มของธุรกิจและสถาบันที่เกี่ยวข้องมารวมตัวกันดำเนินกิจกรรมอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน (Geographical Proximity) มีความร่วมมือเกื้อหนุน เชื่อมโยงและเสริมกิจการซึ่งกันและกันอย่างครบวงจร (Commonality & Complementarily) ทั้งในแนวดิ่งและแนวนอน (Horizontal Linkages) เป็น

ความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมสนับสนุนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันคือการเพิ่มผลิตภาพ (productivity) ของคลัสเตอร์โดยรวม”

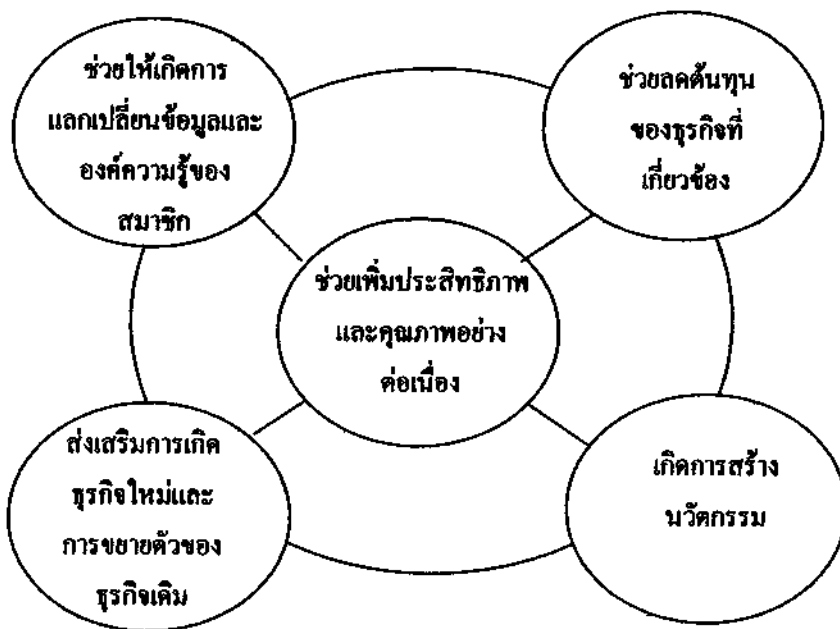
๒) ความจำเป็นในการพัฒนาคลัสเตอร์ การพัฒนาคลัสเตอร์มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนา “ ความเก่ง ” หรือความสามารถในการแข่งขัน ทั้งนี้ เนื่องจาก การรวมกลุ่มเป็นคลัสเตอร์นั้นมีเป้าหมายสำคัญ คือ เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันหรือผลิตภาพของธุรกิจที่เกี่ยวข้องในคลัสเตอร์ทั้งหมด ซึ่งจากแนวคิดความสามารถในการแข่งขันของ Prof.Porter ประเทศจะมีความสามารถในการแข่งขันได้ต้องเริ่มต้นจากหน่วยที่เล็กที่สุดของระบบเศรษฐกิจ คือ ผู้ผลิต หรือกลุ่มผู้ผลิต หรือองค์กรผู้ผลิต หรือบริษัทซึ่งหากในส่วนนี้สามารถเพิ่มผลผลิตของตนให้สูงขึ้น โดยเฉพาะจากการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน (productivity) ไม่ใช่จากการลดต้นทุนเพียงอย่างเดียว ย่อมทำให้เกิดความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง และหากหลาย ๆ บริษัทในอุตสาหกรรมมีการเพิ่มขึ้น ก็ย่อมส่งผลให้อุตสาหกรรมในประเทศมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นก็จะนำไปสู่การยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สูงขึ้นในท้ายที่สุด



๓) หัวใจในการพัฒนาคลัสเตอร์ คือ การสร้างความร่วมมือบนพื้นฐานของการแข่งขันกัน (Co-competition) โดยที่ผู้เกี่ยวข้องในเครือข่ายวิสาหกิจ หรือคลัสเตอร์นั้นๆ จะต้องมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายและกลยุทธ์การพัฒนาร่วม (Core Objective & Strategy) รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ ระหว่างกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมของคลัสเตอร์นั้น (Collective

Efficiency / Productivity) ตัวอย่าง เช่น ผู้ประกอบการที่อยู่ในคลัสเตอร์สามารถร่วมกันลงทุนในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าและบริการของคน ซึ่งทำให้ประหยัดต้นทุนในการพัฒนาได้ ในขณะที่ยังคงแข่งขันในด้านประสิทธิภาพในการผลิตสินค้านั้น หรือผู้ประกอบการธุรกิจต้นน้ำและปลายน้ำก็สามารถร่วมกันวางแผนบริหารห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตและจำหน่ายสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มสูง (High Value Added) ตลอดสายของห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) เป็นต้น นอกจากนี้ การรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายวิสาหกิจยังทำให้เกิดการกระจายของความรู้ใหม่ (Spur of Knowledge) เนื่องจาก เมื่อผู้ประกอบการรายใดคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ผู้ประกอบการรายอื่นสามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาต่อยอดได้ ซึ่งจะส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันระบบเศรษฐกิจบนพื้นฐานของนวัตกรรม (Innovation-driven Economy) อีกด้วย

๔) ประโยชน์ของคลัสเตอร์ จากการศึกษากรณีตัวอย่างคลัสเตอร์ที่เกิดในต่างประเทศและประเทศไทย พบว่า การรวมกลุ่มเป็นคลัสเตอร์หรือเครือข่ายวิสาหกิจจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (Win-win) ประโยชน์ที่สำคัญ ได้แก่



(๔.๑) คลัสเตอร์ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มพูดคุยและแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอยู่เสมอ เพื่อให้ทุกคนได้รับรู้ เข้าใจปัญหาของกลุ่ม และหาทางแก้ไขร่วมกัน ซึ่งจะทำให้สมาชิกมีความไว้วางใจกันมากขึ้น และเปิดกว้างในการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ใหม่ๆ ทั้งในด้านเทคโนโลยีการผลิต การตลาด นโยบาย หรือการสนับสนุนต่างๆ จากรัฐบาลอย่างต่อเนื่อง

(๔.๒) การรวมกันเป็นคลัสเตอร์จะช่วยลดต้นทุน ทั้งด้านวัตถุดิบ การทำการตลาด การวิจัยและพัฒนา การสร้างนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสำหรับธุรกิจที่เกี่ยวข้องในคลัสเตอร์

(๔.๒.๑) ด้านวัตถุดิบ สมาชิกสามารถเข้าถึงวัตถุดิบเฉพาะสำหรับการผลิตได้ง่าย เช่น กรณีผู้ประกอบการรายเล็กอาจมีความต้องการซื้อวัตถุดิบในปริมาณน้อย จึงทำให้ไม่สามารถซื้อในราคาที่ต่ำได้ การรวมกลุ่มเป็นคลัสเตอร์จะช่วยให้สมาชิกทราบข้อมูลความต้องการของกันและกันและอาจร่วมกันสั่งซื้อวัตถุดิบในปริมาณมาก ซึ่งทำให้ทุกฝ่ายสามารถลดต้นทุนได้ เช่น กรณีคลัสเตอร์เซรามิกลำปาง ที่สมาชิกร่วมกันสั่งซื้อก๊าซที่เป็นวัตถุดิบสำหรับการผลิตเซรามิกร่วมกัน ทำให้ต้นทุนถูกลง นอกจากนี้ หากสมาชิกในคลัสเตอร์มีความต้องการวัตถุดิบเฉพาะบางอย่างที่ต้องมีการลงทุนสูงในการสั่งซื้อ หรือพัฒนาชิ้นใหม่ก็อาจลงทุนร่วมกัน ซึ่งทำให้แต่ละฝ่ายมีค่าใช้จ่ายต่ำลงได้

(๔.๒.๒) ด้านการตลาด ในบางตลาดสมาชิกอาจไม่มีความสามารถในการบุกเบิกตลาดได้โดยลำพัง การร่วมมือกันในลักษณะคลัสเตอร์จะช่วยให้สมาชิกดำเนินการด้านการตลาดได้ง่ายขึ้นด้วยการลงทุนที่ต่ำ เนื่องจากผลิตภัณฑ์ของคลัสเตอร์ซึ่งมาจากผู้ผลิตหลายรายจะมีความหลากหลายและตรงความต้องการของตลาดมากขึ้น ในกรณีของไทยมีหลายคลัสเตอร์ได้ดำเนินการตลาดร่วมกัน เช่น คลัสเตอร์อาหารได้ร่วมกันเปิดตลาดสินค้าอาหารในประเทศจีน คลัสเตอร์เซรามิกลำปาง ได้มีการร่วมลงทุนเช่าพื้นที่แสดงสินค้าส่งออกร่วมกัน เป็นต้น

(๔.๒.๓) ด้านการวิจัยและพัฒนา ผู้ประกอบการส่วนใหญ่โดยเฉพาะรายเล็กจะมีการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาไม่เพียงพอ เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่มีค่าใช้จ่ายสูง การรวมกลุ่มในลักษณะคลัสเตอร์จะช่วยให้สมาชิกร่วมกันลงทุนในกิจกรรมการสร้างนวัตกรรม และการวิจัยพัฒนาในเรื่องที่เป็นปัญหาาร่วมกัน (Common Problem) หรือเรื่องที่เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายได้ (Common Interest)

(๔.๒.๔) ด้านการพัฒนาบุคลากร แต่ละประเภทการผลิตมีความต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพในสาขาต่าง ๆ แยกต่างกันไป การพัฒนาบุคลากรในบางด้านมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากที่จะยกระดับความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มผู้ผลิตสินค้าและบริการประเภทเดียวกัน แต่ต้องมีการลงทุนสูง จึงทำให้ผู้ผลิตต่างๆ ไม่มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาบุคลากรของตน ดังนั้น การร่วมกันลงทุนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสาขาเฉพาะที่จำเป็นของประเภทการผลิต จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ ธุรกิจต่างๆ ในคลัสเตอร์จะสามารถเข้าถึงแหล่งบุคลากรที่มีคุณภาพและเชี่ยวชาญเฉพาะได้ง่าย เช่น ร่วมกันขอความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาแก่คลัสเตอร์หรือการร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หรือสถาบันฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อผลิตบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจต่างๆ ในคลัสเตอร์

(๔.๒.๕) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานส่วนใหญ่จะเป็นภาระหน้าที่ของรัฐบาล สมาชิกคลัสเตอร์อาจร่วมกันวิเคราะห์ประเด็นปัญหาและความต้องการสนับสนุนเสนอต่อภาครัฐในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนาธุรกิจต่างๆ ในคลัสเตอร์ ซึ่งจะช่วยให้รัฐ

สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาได้ชัดเจนมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ธุรกิจในคลัสเตอร์สามารถดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในบางด้านร่วมกันได้ เช่น การจัดตั้งศูนย์กระจายสินค้าร่วมกัน การจัดการในเรื่องระบบน้ำประปาาร่วมกัน เป็นต้น

๔.๓) คลัสเตอร์ช่วยให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เนื่องจากสมาชิกในคลัสเตอร์มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและองค์ความรู้ระหว่างกันอยู่เสมอ ซึ่งทำให้สมาชิกมีโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การต่อยอดองค์ความรู้เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

๔.๔) การรวมกลุ่มเป็นคลัสเตอร์ไม่ใช่เป็นเพียงการส่งเสริมความร่วมมือของสมาชิกต่างๆ ในคลัสเตอร์เท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการเปิดกว้างทางการค้าให้มีการแข่งขันของสมาชิกด้วย ซึ่งการแข่งขันจะช่วยกระตุ้นให้ธุรกิจต้องปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพของคนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถอยู่รอดและแข่งขันได้

๔.๕) คลัสเตอร์ช่วยส่งเสริมการขายตัวของธุรกิจและการเกิดธุรกิจใหม่ๆ เนื่องจากคลัสเตอร์ช่วยกระตุ้นให้เกิดการไหลเวียนของข้อมูลและองค์ความรู้ และร่วมกันลงทุนในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม เช่น การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นการเปิดกว้างต่อการแข่งขันทางการค้า ดังนั้นคลัสเตอร์จึงช่วยเสริมสร้างโอกาสการเติบโตของธุรกิจต่าง ๆ และเกิดขึ้นใหม่ของธุรกิจต่อเนื่องต่างๆ ด้วย

๕) กล่าวโดยสรุป กระบวนการพัฒนาคลัสเตอร์ เป็นกระบวนการหนึ่งในการเพิ่มผลิตภาพของการผลิต หรือผลิตภาพของแรงงานโดยรวมของการผลิต โดยมีวัตถุประสงค์สุดท้าย คือ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ผลิตเองและของประเทศโดยรวม ในแง่ของแรงงาน ก็คือ ดันทุนด้านทรัพยากรบุคคลในกระบวนการผลิตที่สำคัญ หากทรัพยากรบุคคลมีความรู้ มีทักษะความชำนาญและมีคุณธรรม ความรับผิดชอบ ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณภาพของผลผลิต (คือ สินค้าและบริการ) ดังนั้น ผลของการร่วมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ หลักสำคัญประการหนึ่งก็คือ การเชื่อมโยง ร้อยรัดบุคคลเกี่ยวข้องมารวมกัน อันนำไปสู่ การแลกเปลี่ยนไหลเวียนหรือถ่ายทอดขององค์ความรู้และทักษะฝีมือของภาคแรงงานที่จะทำให้สินค้าและบริการมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต และเมื่อผลิตภาพแรงงานโดยรวมสูงขึ้น ย่อมทำให้รายได้ของภาคการผลิตสูงขึ้น การจัดการในเรื่องของส่วนแบ่งของทุน กับแรงงานและการประกอบการก็ย่อมสูงขึ้น อันนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยในกระบวนการผลิตที่สำคัญที่สุด

หากพิจารณาในแง่ของแรงงานนอกระบบคือยโอกาส ทั้ง ๖ กลุ่ม ที่ทำงานอยู่ใน ๑๔ อาชีพ ในประเด็นการทำให้มีความมั่นคงทางรายได้ ในประเด็นของการคุ้มครองแรงงาน ในประเด็นของสวัสดิการและหลักประกันความมั่นคงของแรงงาน ในประเด็นของความปลอดภัยในการทำงาน ในประเด็นของการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือของแรงงานในการประกอบอาชีพและการทำงาน ในประเด็นของการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบคือยโอกาสในภาพรวม หรือในเชิงกลุ่ม/เครือข่าย ตลอดจนในประเด็นที่เป็นปัญหาเฉพาะของกลุ่มแรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะในพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้เสนอผลงานมีความเชื่อมั่นว่า กระบวนการพัฒนากลัสเตอร์สามารถเชื่อมโยง/ร้อยรัด/สร้างระบบ ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของกลุ่มแรงงานที่เผชิญปัญหาคล้ายคลึงกันให้มารวมตัวกัน เพื่อวัตถุประสงค์และ เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง และหากสามารถนำมาใช้ได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในแง่ของกลุ่มแรงงานนอกระบบฯ ที่เป็นเป้าหมายและในแง่ของเจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้ไปจับเคลื่อน ผลักดันให้เกิดกระบวนการกลัสเตอร์ใน กลุ่มเป้าหมาย กลัสเตอร์จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนองตอบต่อยุทธศาสตร์ “เข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา” ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง

๒.๒.๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดกลุ่มเป้าหมายสำคัญตามแผนยุทธศาสตร์ไว้ จำนวน ๖ กลุ่ม ที่ทำงานอยู่ใน ๑๔ อาชีพ ประกอบด้วย (๑) กลุ่มแรงงานภาคเกษตร (เฉพาะสาขาเพาะปลูก ประมงและเลี้ยงสัตว์ ที่เป็นแรงงานรับจ้างและเกษตรกรพันธะสัญญา) (๒) กลุ่มการผลิต (ผู้ผลิตงานที่บ้าน ในโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ และผู้รับงานไปทำที่บ้าน) (๓) กลุ่มธุรกิจการค้าขนาดเล็ก (ผู้ประกอบการ อาชีพค้าขายแผงลอยสินค้าอุปโภค) (๔) กลุ่มบริการขนส่ง (ผู้ขับขี่แท็กซี่ จักรยานยนต์รับจ้าง ตามล้อเครื่อง และสามล้อถีบ) (๕) กลุ่มแรงงานรับจ้างทั่วไปและ (๖) กลุ่มบริการส่วนบุคคล (ลูกจ้างทำงานบ้าน) นอกจากนี้ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบได้กำหนดคำจำกัดความที่สำคัญและ ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบไว้ ดังนี้

๑) คำจำกัดความที่สำคัญ ประกอบด้วย

(๑.๑) แรงงานนอกระบบ หมายถึงแรงงานตามคำจำกัดความของสำนักงาน ประกันสังคม คือ “ผู้มีการทำงาน มีรายได้ และ ไม่มีนายจ้างประจำ (หรือมีนายจ้างประจำก็ไม่ใช่นายจ้างประจำ ในเชิงพาณิชย์) หรือ ไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายประกันสังคม” สำหรับแรงงานนอกระบบตามแผน ยุทธศาสตร์ฉบับนี้ ได้แก่ (๑) แรงงานที่ทำงานในภาคเกษตร อันประกอบด้วย เกษตรกรพันธะสัญญา เกษตรกร รับจ้าง (๒) ผู้ผลิตงานที่บ้าน (๓) ผู้ประกอบอาชีพอิสระในกลุ่มการค้า (๔) ผู้ประกอบอาชีพอิสระในกลุ่มขนส่ง (๕) ลูกจ้างทำงานบ้าน และ (๖) แรงงานรับจ้างทั่วไป

(๑.๒) งานภาคเกษตร หมายถึง การเพาะปลูกและเก็บเกี่ยวผลผลิตจากพืช การเลี้ยง และขยายพันธุ์สัตว์บก สัตว์น้ำ เพื่อการบริโภคและจำหน่าย ตามการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) ปี ๒๕๔๔ (หมวด ๖)

(๑.๓) เกษตรกรพันธะสัญญา หมายถึง เกษตรกรที่ประกอบอาชีพงานภาคเกษตร ให้กับบุคคลหรือนิติบุคคล โดยมีการตกลงล่วงหน้าเกี่ยวกับเงื่อนไขในการผลิต

(๑.๔) แรงงานรับจ้างภาคเกษตร หมายถึง ผู้รับจ้างทำงานให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพใน งานภาคเกษตร โดยได้รับค่าจ้าง หรือผลตอบแทน

(๑.๕) งานเพาะปลูก หมายถึง การทำนา ทำสวน ทำไร่ การขยายพันธุ์พืช การเตรียม ดินปลูกพืช การทำนุบำรุงดิน/พืช การเก็บเกี่ยวและการคัดผลผลิต

(๑.๖) งานเลี้ยงสัตว์ หมายถึง การเพาะเลี้ยงสัตว์ ขยายพันธุ์สัตว์ การจับสัตว์บก การเก็บผลผลิตทั้งหมดที่เกิดขึ้น โดยธรรมชาติของสัตว์ เช่น ไข่ นํ้านม เป็นต้น

(๑.๗) งานประมงและเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ หมายถึง การจับ ดัก ล่อ ทำอันตรายฆ่า หรือเก็บสัตว์น้ำ รวมถึงการเก็บพืชน้ำด้วยการเตรียมและซ่อมบำรุงเครื่องมือ

(๑.๘) ผู้ผลิตงานที่บ้าน หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งผลิตสินค้าหัตถกรรมหรืออุตสาหกรรมขนาดย่อมเพื่อขายด้วยอุปกรณ์และความช่วยเหลือของสมาชิกในครัวเรือนและ/หรือผู้ซึ่งมาร่วมกันทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพึ่งตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีความเท่าเทียมกันในการลงทุน ขาด การแบ่งปันผลประโยชน์ ผู้ผลิตงานที่บ้านตามแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ หมายถึงกลุ่มผู้ผลิตงานที่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนจากโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของรัฐในด้านการพัฒนาศักยภาพการผลิต การแปรรูป การเพิ่มมูลค่าให้กับผลผลิต โดยเชื่อมโยงกับกองทุนหมู่บ้าน

(๑.๙) ผู้ประกอบอาชีพอิสระ หมายถึงผู้ประกอบอาชีพของตนเองโดยลำพัง หรืออาจมีบุคคลอื่น ๆ มาร่วมด้วยเพื่อหวังผลกำไรหรือส่วนแบ่ง โดยไม่มีลูกจ้าง แต่อาจมีสมาชิกในครัวเรือนมาช่วยงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอย่างอื่น ประเภทของการประกอบอาชีพอิสระในแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้กำหนดตาม “ผู้ขายสินค้าในตลาดและแผงร้านค้า” (หมวด ๕) และ “งานพื้นฐานด้านการขายและการให้บริการ” (หมวด ๘) ตามการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) ปี ๒๕๔๔

(๑.๑๐) ผู้ประกอบอาชีพอิสระในกลุ่มการค้า หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพในหมวด “ผู้ขายสินค้าในตลาดและแผงร้านค้า” (หมวด ๕) และ “ผู้จำหน่ายสินค้าที่ไม่ใช่อาหารตามข้างถนน” (หมวด ๘) ตามการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) ปี ๒๕๔๔ อันได้แก่ ผู้ขายสินค้าตามข้างถนน ทั้งที่เคลื่อนที่และไม่เคลื่อนที่ รวมทั้งการจำหน่ายหนังสือพิมพ์ หรือสินค้าที่คล้ายคลึงกัน

(๑.๑๑) ผู้ประกอบอาชีพอิสระในกลุ่มขนส่ง หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพในหมวด “ผู้ขายยานยนต์ประเภทต่างๆ” (หมวด ๘) ตามการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) ปี ๒๕๔๔ อันประกอบด้วยผู้ขายรถยนต์รับจ้าง ผู้ขายรถจักรยานยนต์รับจ้าง ผู้ขายสามล้อเครื่อง ผู้ขายสามล้อถีบ

(๑.๑๒) ผู้ขายรถยนต์รับจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพอิสระขายรถยนต์รับส่งผู้โดยสาร ไปตามสถานที่ต่าง ๆ ตามที่ผู้โดยสารว่าจ้าง

(๑.๑๓) ผู้ขายรถจักรยานยนต์รับจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพอิสระขายรถจักรยานยนต์เพื่อรับส่งผู้โดยสารหรือเอกสาร/สินค้า

(๑.๑๔) ผู้ขายสามล้อถีบ หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพอิสระขับเคลื่อนยานพาหนะที่ใช้เท้าถีบเพื่อการขนส่งผู้โดยสาร หรือสินค้า

(๑.๑๕) ลูกจ้างทำงานบ้าน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม “ผู้ช่วยงานบ้านและผู้ทำความสะอาดบ้าน” (หมวด ๘) ตามการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) ปี ๒๕๔๔ อันหมายถึงผู้ทำงานด้านการทำความสะอาดบ้าน เก็บกวาด ดูดฝุ่น เช็ดล้าง ซักดู ซักรีด ทำความสะอาดพื้นบ้าน เครื่องเรือน

ของใช้ต่าง ๆ รวมทั้งของใช้ในครัว ชักกรีดเสื้อผ้า จัดเตรียมอาหาร ของว่าง จัดซื้ออาหาร เครื่องใช้ต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ในบ้าน

(๑.๑๖) แรงงานรับจ้างทั่วไป หมายถึงผู้รับจ้างทำงานที่มีช่วงเวลาทำงานไม่แน่นอน หรือตามความต้องการของผู้ว่าจ้าง โดยได้รับค่าจ้างตอบแทน

๒) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ประกอบด้วย

(๒.๑) ยุทธศาสตร์เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพแรงงาน ยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญต่อการยกระดับความรู้สามัญ การสนับสนุนให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างภูมิคุ้มกันในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง การออม การใช้ชีวิตอย่างสมดุล การพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานและโอกาสการสร้างรายได้อย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงอาชีพ เพศ และอายุของแรงงาน

(๒.๒) ยุทธศาสตร์ขยายโอกาสการมีงานทำ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบริการจัดหางาน โดยคำนึงถึงโอกาสการเข้าถึงบริการของแรงงานในพื้นที่ต่าง ๆ การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับตลาดงาน แหล่งทุนในการประกอบอาชีพและโอกาสในการสร้างรายได้โดยผ่านสื่อที่แรงงานกลุ่มต่าง ๆ สามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

(๒.๓) ยุทธศาสตร์ขยายขอบเขตการคุ้มครองและหลักประกัน ยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญต่อการขยายขอบเขตการคุ้มครองของระบบประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ การสนับสนุนให้กลุ่มต่าง ๆ ด้านการเกษตรมีบทบาทในการให้ความรู้ด้านสิทธิแรงงาน การส่งเสริมการรวมกลุ่มในอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ การส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน การรักษาสีงแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผ่านชุมชน กลุ่มการเกษตร กลุ่มอาชีพและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสนับสนุนการสร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มอาชีพในชุมชนและนอกชุมชน การส่งเสริมให้เกิดการออมในระดับครอบครัวแรงงานและการส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวแรงงาน

(๒.๔) ยุทธศาสตร์เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการด้านแรงงาน ยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจร่วมกันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ถึงความสำคัญของการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบและบทบาทหน้าที่ของกระทรวงแรงงานในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ การพัฒนาระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ โดยการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่มีการจัดเก็บไว้แล้ว และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ การสร้างกลไกการทำงานในลักษณะภาคีและเครือข่ายระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสร้างกลไกการทำงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ

๓) กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่า กระบวนการจัดตั้งและพัฒนาคลัสเตอร์ที่จะนำมาใช้กับกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ เป็นการสร้างกลไกการทำงานในลักษณะภาคีและเครือข่ายระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประการหนึ่ง นอกจากนี้ ในกระบวนการของคลัสเตอร์เอง ก็ยังเป็นกลไกการทำงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจะเป็นกลไกในการพัฒนาขีดความสามารถ

ของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น อันเป็นการตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมได้ต่อไป

๒.๒.๒.๕ แนวคิด หรือทฤษฎีเกี่ยวกับความมั่นคงทางรายได้ ความมั่นคงทางรายได้ ประกอบด้วยคำว่า “มั่นคง หรือความมั่นคง” (ภาษาอังกฤษตรงกับคำว่า Security แต่ในบางตำราใช้คำว่า Stability) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานฯ ให้ความหมายว่า แน่นหนาและทนทาน เช่น เก็บของไว้ในห้องนั้นมั่นคงดี หรือมีความหมายว่าไม่กลับกลายเป็นอย่างอื่น เช่น ใจคอมั่นคง และคำว่า “รายได้” (ภาษาอังกฤษตรงกับคำว่า Revenue , Receipts , Turnover , Income , Earnings) ให้ความหมายว่า เงิน หรือผลประโยชน์ที่ได้รับ ในส่วนของคำที่ใกล้เคียงกับคำว่ารายได้ คือ คำว่า “รายรับ” ให้ความหมายว่า รายการรับ เช่น เขามีรายรับเพิ่มขึ้น, ใช้คู่กับคำว่า รายจ่าย ในแง่กฎหมาย รายรับ หมายถึง เงิน ทรัพย์สิน ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ใดๆ อันมีมูลค่าที่ได้รับหรือพึงได้รับ ไม่ว่าในหรือนอกราชอาณาจักร อันเนื่องมาจากการประกอบกิจการ สำหรับพจนานุกรม ไทย-ไทย อ.เปลื้อง ณ นครฯ ให้ความหมาย “รายรับ” ว่า หมายถึง เงินหรือสิ่งของต่างๆที่ได้รับมา, มักใช้คู่กับคำว่ารายจ่าย ในทัศนะของผู้เสนอผลงาน สรุปรวม คำว่า “ความมั่นคงทางรายได้” ว่าหมายถึง การที่บุคคลได้รับเงินหรือได้รับผลประโยชน์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จากการประกอบกิจการ หรือจากการประกอบอาชีพ หรือจากการผลิต/จำหน่าย/บริการ จนสามารถนำส่งสินค้าและ/หรือบริการแก่ลูกค้าของตน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องด้วย ซึ่งการมีอาชีพ หรือการมีงานทำและมีรายได้ที่มั่นคงอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อนำรายได้นั้น ไปซื้อหาสินค้าและ/หรือบริการที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว นับเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางในการดำเนินชีวิตสำหรับมนุษย์ส่วนใหญ่ในทุกสังคมในยุคปัจจุบัน โดยมีแนวคิด หรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของคำว่า “ความมั่นคงทางรายได้” ดังนี้

๑) หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (แผนฯ ชาติฉบับที่ ๑๐) ในการพัฒนาตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริตลอดเวลาหกทศวรรษที่ผ่านมา ประกอบด้วยหลักสำคัญ ๓ ประการ ซึ่งผู้เสนอผลงานขออนุญาตคัดย่อมาจากแผนฯ ชาติฉบับที่ ๑๐ เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความมั่นคงทางรายได้ของคนที่เป็เป้าหมายในการทำงาน ดังนี้คือ

(๑.๑) ประการที่ ๑ การพัฒนาต้องเอา “คน” เป็นตัวตั้งและยึดหลัก “ผลประโยชน์ของประชาชน” และ “การมีส่วนร่วมตัดสินใจของประชาชน” ยึดหลักคุ้มค้ำมากกว่าคุ้มทุน หรือ “ขาดทุนก็อกำไร” คือการให้และการเสียสละอันมีผลเป็นกำไรคือ “ความอยู่ดีมีสุข” ของประชาชนฯ

(๑.๒) ประการที่ ๒ ยึดหลัก “ภูมิสังคม” ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละภูมิภาคและท้องถิ่น ต้องคำนึงถึง “คน” ในสังคมหนึ่งๆ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะทางวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อและศาสนา ประเพณี เศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมในสังคมนั้นๆ ทรงให้ความสำคัญต่อการใช้หลักวิชาในการ “ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ” และ “พัฒนาคน” โดยสร้างความรู้ความเข้าใจของคนในพื้นที่ต่อหลักการและ

ประโยชน์ของการพัฒนา โดยข้าราชการต้องยึดหลัก “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” ต้องมีความรู้ ความเข้าใจใน สภาพภูมิสังคมของคนในพื้นที่นั้นๆ ด้วย

(๑.๓) ประการที่ ๓ การพัฒนาต้องเริ่มต้นจาก “การพึ่งตนเอง” ให้ได้ก่อน โดยรู้จัก ประมาณคน ดำเนินการด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและ “ทำตามลำดับขั้น” ต้องสร้างพื้นฐานความเป็นอยู่ ของประชาชนและครอบครัวให้พอมือ พอกิน พอใช้ก่อน โดยใช้วิธีการที่ประหยัดและถูกต้องตามหลักวิชาการ การรวมกลุ่มช่วยเหลือพึ่งพากันและร่วมกันพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ ฯ

๒) คู่มือการดำเนินงานส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบให้มีความมั่นคงทาง รายได้สำหรับเจ้าหน้าที่ ของกลุ่มงานขยายความคุ้มครองผู้แรงงานนอกระบบ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้ความหมายว่า ความมั่นคงทางรายได้ หมายถึง แรงงานมีหลักประกันที่ทำให้มั่นใจได้ว่าจะมีรายได้ที่มั่นคง หรือค่าตอบแทนตลอดจนผลประโยชน์ต่างๆ ที่เป็นธรรม เช่น ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน การรวมกลุ่มและสร้างเครือข่าย ช่องทางการตลาด แหล่งเงินทุน เป็นต้น ซึ่งคำจำกัดความดังกล่าว จัดทำขึ้น โดยอ้างอิงจากนิยาม “ความมั่นคง” จากวิสัยทัศน์ของ กระทรวงแรงงาน

๓) ทฤษฎีมานุษยนิยมของมาสโลว์ มาสโลว์ (Maslow) ได้อธิบายถึง ลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ ก็จะสามารถอธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้ และถ้าเข้าใจในเรื่องความต้องการ (Need) ของมนุษย์ก็จะเข้าใจ พื้นฐานพฤติกรรมของมนุษย์ได้มากยิ่งขึ้น มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ชั้นเรียงตามลำดับ ดังนี้

(๓.๑) ชั้นที่ ๑ ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ก็คือความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต อาทิ อากาศ น้ำ อาหาร การพักผ่อน การออกกำลังกาย ฯลฯ

(๓.๒) ชั้นที่ ๒ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) คือ ความต้องการที่จะมีชีวิตที่มั่นคงปลอดภัย ซึ่งรวมทั้ง ความมั่นคงในงาน ภัยเกษียณ การประกันชีวิต ฯลฯ ด้วย

(๓.๓) ชั้นที่ ๓ ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and Belonging Needs) มนุษย์เมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มใดก็ต้องการให้ตนเป็นที่รักและยอมรับในกลุ่มที่ตนอยู่ รวมทั้ง ความต้องการในการมีเพื่อน มีคู่ชีวิต และการมีเด็กๆ (ลูกๆ) ฯลฯ ด้วย

(๓.๔) ชั้นที่ ๔ ความต้องการได้รับการยกย่อง หรือการยอมรับจากผู้อื่น (Self - Esteem Needs) เป็นความต้องการในลำดับต่อมา ซึ่งความต้องการในชั้นนี้ถ้าได้รับจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ในตนเอง ซึ่งหมายถึง ความมีชื่อเสียง การมีคนรู้จัก การเป็นผู้ที่ถูกกล่าวถึง(ในทางที่เด่น) ความมีเกียรติยศ การเป็นบุคคลที่มีความภูมิใจ ฯลฯ

(๓.๕) ชั้นที่ ๕ ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการชั้นสูงของมนุษย์ ซึ่งน้อยคนที่จะประสบได้ถึงขั้นนี้ ซึ่งหมายถึงการบรรลุ หรือ ได้รับความไว้วางใจ หรือมอบหมายการตัดสินใจอย่างสูงสุดของกลุ่ม/สังคมนั้นๆ ได้โดยอิสระ

มาสโลว์ได้กล่าวเน้นว่า ความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ต้องเกิดเป็นลำดับขั้นและจะ ไม่มีการข้ามขั้น ถ้าขั้นที่ ๑ ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับขั้นที่ ๒ - ๕ ก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ การตอบสนองที่ได้รับในแต่ละขั้น ไม่จำเป็นต้องได้รับทั้ง ๑๐๐% แต่ต้องได้รับบ้าง เพื่อจะได้เป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นในลำดับขั้นต่อไป ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความมั่นคงทางรายได้ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานลำดับที่ ๒ ของมนุษย์ และในการที่มนุษย์ต้องการบรรลุความต้องการขั้นที่ ๒ ก็เพื่อให้ความมั่นคงทางรายได้ นำไปสู่การตอบสนองต่อความต้องการลำดับที่ ๑ ให้ครบถ้วน นั่นเอง

๔) ความมั่นคงทางรายได้เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดดัชนีชี้วัดความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) (อ้างอิงในโทบูลย์ วัฒนศิริธรรม:๒๕๕๕) ซึ่งแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) มาจากความไม่พึงพอใจกับการใช้ "รายได้ประชาชาติ" (National Income) หรือ "รายได้ของบุคคล" (Personal Income) เป็นปัจจัยหลักในการวัดความเจริญก้าวหน้าของประเทศหรือของสังคมหนึ่งๆ คือ ไม่พึงพอใจกับการพัฒนาที่เอา "เงิน" หรือ "ความมั่งคั่ง" เป็นเป้าประสงค์สุดท้ายและเป็นเครื่องมือในการวัด แต่จะใช้ "ความสุข" (Happiness) ซึ่งเป็นสิ่งที่คนทั่วไปต้องการ เป็นเกณฑ์วัด แต่ในทางปฏิบัติจะกำหนดเกณฑ์ หรือมาตรฐานในการวัดได้ค่อนข้างยาก ซึ่งนอกจากจะวัดกันด้วยประเด็นของความมั่งคั่งแล้ว สหประชาชาติ ภายใต้ "โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ" ยังกำหนดวิธีการวัดผลการพัฒนาประเทศจากประเด็น "การพัฒนาของมนุษย์" (Human Development) โดยกำหนดให้มี "ดัชนีการพัฒนามนุษย์" (Human Development Index) ขึ้นมา ซึ่งมี ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ (ก) รายได้ (ข) การศึกษา (ค) ความยืนยาวของอายุคน ในทุกๆ ปี "โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ" จะจัดทำสถิติดัชนีการพัฒนามนุษย์ของประเทศต่างๆ ออกมาเผยแพร่ ซึ่งได้รับการยอมรับและความสนใจในระดับหนึ่ง ต่อมา ได้มีผู้เสนอแนวคิด "ความมั่นคงของมนุษย์" เป็นตัววัดผลของการพัฒนาที่พึงปรารถนา โดยมองว่า หากรายได้ การศึกษา บ้านหรืออาคาร อาหาร การกิน เครื่องนุ่งห่ม ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นวัตถุต่างๆ หรือการมีอายุยืนยาว จะไม่มีความหมาย หากชีวิตมนุษย์ไร้ "ความมั่นคง" ในประเด็น ดังนี้ด้วย คือ

(๔.๑) ความมั่นคงทางสุขภาพ ได้แก่ ความไม่เป็นโรคร้ายแรง ไม่เจ็บไข้ได้ป่วยถึงขั้นที่เป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพหรือการดำเนินชีวิตตามปกติ เป็นต้น

(๔.๒) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือ มีช่องทางเลี้ยงชีพหรือมีรายได้เพียงพอแก่ความจำเป็นพื้นฐานของตนเองและครอบครัวอันประกอบด้วยปัจจัย ๔ เป็นอย่างน้อย โดยไม่มีหนี้สินที่เป็นภาระเกินกำลังส่งคืน รวมทั้ง การมีหลักประกันความมั่นคงของรายได้ในอนาคตตามสมควร

(๔.๓) ความมั่นคงทางสังคม ซึ่งรวมถึงความมั่นคงของครอบครัวและชุมชน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขในสังคม เป็นต้น

(๔.๔) ความมั่นคงทางการเมืองการปกครอง ได้แก่ การมีสิทธิเสรีภาพเพียงพอ ไม่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน มีความยุติธรรมเสมอภาคในสังคม ประเทศชาติมีความปลอดภัยจากการรุกรานหรือการทำให้แตกสลาย เป็นต้น

(๔.๕) ความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยอย่างต่อเนื่องต่อการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต โดยไม่เกิดการเสื่อมโทรมจนเป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อความมั่นคงด้านอื่นๆ

ความมั่นคงทั้ง ๕ ประการข้างต้น ถือเป็นพื้นฐานสำคัญของชีวิตมนุษย์โดยทั่วไป ไม่ว่าจะรวย จน ชนชั้นสูง กลาง คนในประเทศ หรือนอกประเทศ และไม่ว่าจะอยู่ในภาคเกษตรกรรม หรือภาคอุตสาหกรรมก็ตาม ฯลฯ ซึ่งจะพบว่า ประเด็นความมั่นคงทางรายได้ตามสมควร จะเป็นประเด็นชีวิตผลของการพัฒนาประเด็นหนึ่งด้วย ตามการกำหนดคächนชีวิัตผลของการพัฒนาประเทศสมัยใหม่ ที่เน้นในเรื่องของความมั่นคงของมนุษย์เป็นส่วนหนึ่ง นอกเหนือจากการวัดในเรื่องของความมั่งคั่งด้วยประเด็นหนึ่ง

๕) พลตรี หลวงวิจิตรวาทการ (อ้างอิงในผู้ใช้นามปากว่าcgsc๘๗๑๖๗:๒๕๕๒) กล่าวไว้ว่า ความมั่นคง หมายถึง “ การทรงตัวอยู่อย่างแน่นหนาถาวร ดำรงเอกราช มีเสรีภาพแห่งชาติ มีความสงบสุขภายในประเทศ มีความแน่นอนในชีวิตเศรษฐกิจของพลเมือง ภาคหมายรายได้ของบุคคลและของรัฐได้ถูกต้องใกล้เคียงกับความเป็นจริง ค่าของเงินครามีเสถียรภาพ รัฐไม่ต้องประสบความยุ่งยากกระส่ำระสาย ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ได้ง่าย ผู้คนพลเมือง รู้สึกมีความปลอดภัย มีความหวังและความไว้วางใจในอนาคตและยังไว้วางใจต่อไปอีกว่า ถึงแม้ผันผวนหรือเหตุร้ายอันใดจะเกิดขึ้นมา รัฐสามารถจะต่อสู้หรือป้องกันได้” โดยจำแนกความมั่นคงแห่งชาติออกเป็น ๔ ด้าน คือ

(๕.๑) ความมั่นคงทางด้านการเมือง

(๕.๒) ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึง ความมั่นคงทางรายได้ของบุคคล ครัวเรือน สังคมและประเทศชาติด้วย

(๕.๓) ความมั่นคงทางด้านสังคมจิตวิทยา

(๕.๔) ความมั่นคงทางด้านการทหาร

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและรายได้ของบุคคล ครัวเรือน สังคมและประเทศ เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาเรื่องความมั่นคงของประเทศ หรือของชาติด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ นายสามารถ ศรียานงค์ ผู้อำนวยการกอง ๗ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ซึ่งกล่าวเมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๓๘ (อ้างอิงในผู้ใช้นามปากว่าcgsc๘๗๑๖๗:๒๕๕๒) ในโอกาสที่ได้บรรยายถึงแนวความคิดในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติไว้ว่า ตามหลักการของความหมายคำว่ารัฐ ประเทศที่จะมีความมั่นคงได้ จะต้องพร้อมด้วยลักษณะ ๔ ประการ คือ ประการที่ ๑ ความมีเอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งดินแดนและปราศจากศัตรูผู้รุกราน ประการที่ ๒ คือ ประชาชนมีความปลอดภัย อยู่ดีกินดีและมีสวัสดิภาพ ประการที่ ๓ คือ ประเทศมีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ประการที่ ๔ ชาติมีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือของนานาชาติ โดยสภาความมั่นคงได้แบ่งองค์ประกอบของความมั่นคงออกเป็น ๖ ด้าน คือ ด้านที่ ๑ ความมั่นคงทางด้านการเมือง ด้านที่ ๒ ความมั่นคงทางด้านการเมืองระหว่างประเทศ(การทูต) ด้านที่ ๓ ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งประกอบด้วยเศรษฐกิจที่มั่นคงในด้านการมีงานทำ รายได้ที่มั่นคงของบุคคล ครัวเรือนและประเทศชาติด้วย ด้านที่ ๔ ความมั่นคงทางด้านสังคมจิตวิทยา ด้านที่ ๕

ความมั่นคงทางด้านการป้องกันประเทศ ด้านที่ ๖ ความมั่นคงทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การพลังงาน และสิ่งแวดล้อม โดยจะพบว่าความมั่นคงทางเศรษฐกิจของระดับประชาชนเป็นพื้นฐานที่สำคัญของความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศด้วย

๖) ความมั่นคงทางรายได้ของบุคคลกับแนวคิดสวัสดิการสังคม

(๖.๑) วิจิตร ระวังศ์ (อ้างอิงในความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์:๒๕๕๑) กล่าวว่า สวัสดิการสังคมเป็นกิจกรรมที่รัฐบาลและเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีและมีหลักประกันของประชาชน กิจกรรมด้านสวัสดิการสังคม มีตั้งแต่ การช่วยเหลือ การแก้ไขปัญหา การมีมาตรการป้องกัน การส่งเสริมสวัสดิการสังคมให้ดีขึ้น และการพัฒนาสังคม โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ประการ คือ (ก) การประกันสังคม (ข) การประชาสงเคราะห์ (ค) การบริการสังคม

(๖.๒) วันทนี วาติกะสิน (อ้างอิงใน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มธ.:๒๕๕๑,๒) รัฐจะต้องจัดบริการขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นสิทธิที่ทุกคนจะต้องได้รับ ไม่เฉพาะผู้ยากไร้เท่านั้น อันหมายถึง ปัจจัยสี่ โดยจัดให้ประชาชนได้มีงานทำ มีรายได้ที่มั่นคง เพื่อมีเงินสำหรับซื้อปัจจัยสี่

(๖.๓) พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์(อ้างอิงในคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มธ.:๒๕๕๑,๓) จัดแบ่งองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมออกเป็น ๗ ประการ คือ (๑) การศึกษา (๒) สุขภาพอนามัย (๓) ที่อยู่อาศัย (๔) การทำงานและการมีรายได้ (๕) ความมั่นคงทางสังคม (๖) บริการสังคม (๗) นันทนาการ

(๖.๔) กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน (ประเทศไทยกับการ ไปสู่...รัฐสวัสดิการ:๒๕๕๐ , ๒๓-๓๐) กล่าวถึงวิธีการจัดระบบความมั่นคงทางสังคมเพื่อนำไปสู่การเป็นรัฐสวัสดิการ ประกอบด้วยหลายวิธี อาทิ การประกันสังคม ระบบความช่วยเหลือทางสังคม หรือระบบการสงเคราะห์ ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายจากภาษีทั่วไป กองทุนสำรองเลี้ยงชีพแห่งชาติ การบริการสังคม ฯลฯ

๗) กล่าวโดยสรุป ประเด็นของการมีอาชีพ หรือมีงานทำของบุคคลจนกระทั่งมีความมั่นคงทางรายได้ นั้น ก็คือการที่บุคคลได้รับเงินหรือได้รับผลประโยชน์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จากการประกอบกิจการ หรือจากการประกอบอาชีพ หรือจากการผลิต/จำหน่าย/บริการ จนสามารถนำส่งสินค้าและ/หรือบริการแก่ลูกค้าของตน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องด้วยนั้น นับเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ มีความสำคัญทั้งในแง่บุคคล ที่ต้องการความมั่นคงในด้านนี้เพื่อนำไปสู่การบำบัดความต้องการทางกาย หูค่าง่ายๆ คือ ด้านปัจจัยสี่ของตนเองและครอบครัว หากพิจารณาในฐานะบทบาทของภาครัฐ การส่งเสริม/จัดทำให้ประชาชนมีอาชีพ หรือมีงานทำที่มั่นคง มีรายได้ที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เป็นบทบาททางด้านสวัสดิการสังคมที่รัฐจะต้องจัดให้มีขึ้น ตามสิทธิที่ทุกคนในประเทศพึงได้รับ และเมื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของบุคคล ครอบครัว หรือสังคมย่อยๆ เกิดขึ้น ก็ถือเป็นการบรรลุเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะ การพัฒนาประเทศนอกจากจะต้องการให้ประเทศมีความมั่งคั่งแล้ว ความมั่นคงของมนุษย์ ในเรื่องอายุขัยที่ยืนยาว คุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้าน

ความมั่นคงทางการเมืองการปกครองและด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็ย่อมเกิดขึ้น รวมทั้งนับเป็นการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายในความเป็นรัฐ การรักษาความมั่นคงแห่งรัฐ ความมั่นคงของประเทศ ในด้านเศรษฐกิจเช่นเดียวกัน สำหรับแนวทางในการดำเนินการให้เกิดความมั่นคงทางรายได้ของบุคคล แนวทางหลัก ก็คือ การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาด้านอาชีพและความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่าย การส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องช่องทางการตลาด แหล่งเงินทุน การส่งเสริมให้เกิดการนำแนวคิดเรื่องสหกรณ์ การออมทรัพย์ คลัสเตอร์มาใช้ และที่สำคัญ คือ การนำแนวทางพระราชทาน คือ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ฯลฯ

๒.๒.๓ ข้อเสนอ ในการนำแนวคิดคลัสเตอร์มาพัฒนางานส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบใน จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีความมั่นคงทางรายได้ ควรประกอบด้วยภารกิจและขั้นตอน ดังนี้

๒.๒.๓.๑ การจัดตั้งทีมงานและกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ โดยทีมงานประกอบด้วย บุคลากรจากหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการกำกับ ควบคุม ส่งเสริม สนับสนุน หรือเป็นแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับ กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบทั้ง ๖ กลุ่ม ในพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ หน่วยงานสังกัดกระทรวง แรงงานในจังหวัด สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จังหวัด กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด สำนักงานประมงจังหวัด สำนักงานพาณิชย์จังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานเกษตรจังหวัด ที่ทำการปกครองจังหวัด สำนักงานขนส่งจังหวัด สถาบันการศึกษาในจังหวัด องค์การพัฒนาเอกชนในพื้นที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยทหารพัฒนา และองค์กร หรือตัวแทนกลุ่มแรงงานนอกระบบทั้ง ๖ กลุ่ม ๑๔ อาชีพ ภายใต้อำนาจ “ ทีมงานพัฒนาคลัสเตอร์ กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ ” โดยให้ทีมฯ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

๑) ศึกษาทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติร่วมกันในเรื่องของการพัฒนากลุ่ม/เครือข่าย/ คลัสเตอร์และความรู้ด้านทฤษฎี/เทคนิคและวิธีการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ที่จะนำมาพัฒนากระบวนการกลุ่ม/ เครือข่าย/คลัสเตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ ตลอดจนศึกษาและทำความเข้าใจร่วมกันในเรื่องของการ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเศรษฐกิจนอกระบบ กรอบแนวคิดในการ กู้มครองแรงงานนอกระบบของนานาประเทศ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ สถานการณ์ของแรงงานนอกระบบ แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และความรู้ที่เกี่ยวข้องและ/หรือที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาคลัสเตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ

๒) กำหนดกรอบการสำรวจ ดำเนินการสำรวจและ/หรือรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบคือย โอกาสทั้ง ๖ กลุ่ม ๑๔ อาชีพ ตามคำจำกัดความในแผนยุทธศาสตร์การบริหาร จัดการแรงงานนอกระบบ(๒๕๕๐) ในพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งข้อมูลในเชิงปริมาณและคุณภาพ

๓) กระตุ้น เร่งเร้า ผลักดัน ประสานงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดกระบวนการ กลุ่ม เครือข่ายและคลัสเตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใน ๖ กลุ่ม ๑๔ อาชีพ

๔) ค้นหาและรวบรวมปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบด้วยโอกาส ทั้ง ๖ กลุ่ม ๑๔ อาชีพ ด้วยกระบวนการกระตุ้นความคิด สร้างจิตสำนึกและกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) โดยอาศัยเทคนิคและกระบวนการเวทีประชาคม

๕) รมรงค์ ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ตลอดจนแนวทางการบริหารจัดการและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบของภาครัฐ ให้กับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติในระดับจังหวัด อำเภอและท้องถิ่น ตลอดจน ส่วนราชการ หน่วยงาน กลุ่ม องค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ทุกภาคส่วนรับทราบและเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

๖) บูรณาการภารกิจและกำหนดแนวทางในการพัฒนางานส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีความมั่นคงทางรายได้ ตลอดจนการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการนำการจัดการความรู้ KM มาช่วยในการดำเนินการ

๗) รวบรวม จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานส่งเสริมกระบวนการคลัสเตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ ตลอดจนสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ

๘) ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างภาคราชการและเอกชนนอกพื้นที่กับกลุ่ม/องค์กร/เครือข่าย/คลัสเตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบในพื้นที่

๙) ติดตามและรายงานผลความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนากระบวนการกลุ่ม/เครือข่าย/คลัสเตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบให้ผู้บริหารภายในจังหวัดทราบอย่างต่อเนื่อง

๑๐) หน้าที่อื่น ๆตามที่ทางราชการมอบหมาย

๒.๒.๓.๒ ดำเนินการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่เกี่ยวข้องให้กับ “ทีมงานพัฒนาคลัสเตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ” ในเรื่องของการพัฒนากลุ่ม/เครือข่าย/คลัสเตอร์ และความรู้ด้าน ทฤษฎี/เทคนิคและวิธีการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ที่จะนำมาพัฒนากระบวนการกลุ่ม/เครือข่าย/คลัสเตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ ตลอดจนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเศรษฐกิจนอกระบบ กรอบแนวคิดในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบของนานาชาติ ประเทศ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ สถานการณ์ของแรงงานนอกระบบ แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารจัดการความรู้ แนวคิดและเทคนิคการทำประชาคม และความรู้ที่เกี่ยวข้องและ/หรือที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคลัสเตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ โดยมีความรู้ เทคนิคและเครื่องมือในการปฏิบัติงานของทีมงานพัฒนาคลัสเตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ บางประการที่สามารถนำมาปรับใช้กับงานส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ ดังนี้

๑) เทคนิคการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคลัสเตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ ทีมงานพัฒนาคลัสเตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน ประสานให้เกิดกระบวนการที่ให้ผู้เป็นแรงงานนอกระบบด้วยโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด

ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมรับผลประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาของกลุ่มด้วยตนเอง การจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จะเป็นกระบวนการให้กลุ่มแรงงานนอกระบบได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและเกิดการเรียนรู้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นในเวทีประชาคม ดังนั้นทีมงานพัฒนากลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เทคนิคและเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ทีมงานพัฒนากลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบได้ทำบทบาทหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและประสานกลุ่ม/เครือข่าย/คณบดีกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบเกิดการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาองค์กร ได้ด้วยตนเองและเพื่อองค์กรของตนเอง การจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์เดิม โดยมีลักษณะ ดังนี้

(๑.๑) เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

(๑.๒) เป็นการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ทำทาบอย่างต่อเนื่อง

(๑.๓) เป็นการเรียนเชิงรุก (Active learning) คือ การเรียนรู้แบบให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

ในกิจกรรม

(๑.๔) การเรียนรู้ต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและระหว่างผู้เรียนกับ

ผู้จัดการกระบวนการเรียนรู้

(๑.๕) มีปฏิสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไป

อย่างกว้างขวาง

(๑.๖) มีการสื่อสารทุกรูปแบบ อาทิ การเขียน การวาดภาพ เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้

๒) การจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบดังนี้

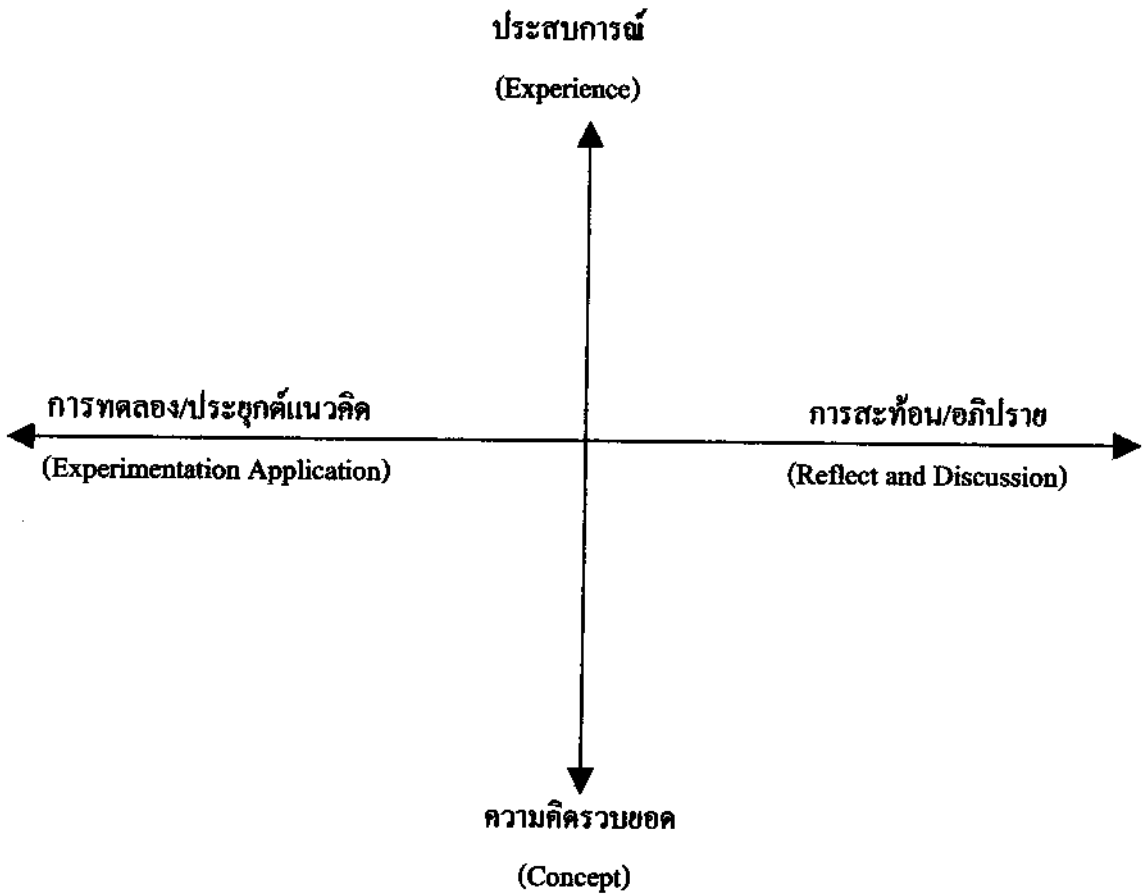
(๒.๑) ประสบการณ์ (Experience) เป็นขั้นตอนที่วิทยากรพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมของตนออกมาแลกเปลี่ยน แบ่งปันกับผู้อื่นที่อาจมีประสบการณ์คล้าย หรือแตกต่างกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ

(๒.๒) การสะท้อนและอภิปราย (Reflect and Discussion) เป็นขั้นตอนที่วิทยากรช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนกับสมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางยิ่งขึ้นและผลของการสะท้อนความคิดและอภิปราย จะทำให้ได้ข้อสรุปที่หลากหลายและผู้เรียนได้เรียนรู้การทำงานยิ่งขึ้น

(๒.๓) ความคิดรวบยอด (Conceptualization) เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจ และนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอด อาจเกิดขึ้นโดยผู้เรียนเป็นฝ่ายริเริ่มและวิทยากรช่วยเสริมเติมแต่งให้สมบูรณ์ หรือวิทยากรอาจเป็นผู้นำทางผู้เรียนสานต่อความคิดให้สมบูรณ์เป็นความคิดรวบยอด

(๒.๔) การทดลองหรือประยุกต์นำแนวคิด (experimentation Application) เป็นขั้นตอนที่ต้องการให้ผู้เรียนนำผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ในลักษณะหรือสถานการณ์ต่าง ๆ จนเกิด

เป็นแนวทางปฏิบัติของตนเอง ซึ่งองค์ประกอบของการจัดกระบวนการเรียนรู้ สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ทีมงานพัฒนาคัลล์เตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ นอกจากจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมแล้ว บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งที่ทีมงานพัฒนาคัลล์เตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบจะต้องแสดงก็คือ การเป็นวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) หรือบางคนเรียกว่า ผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องกระตุ้นส่งเสริมให้คนได้มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอย่างสร้างสรรค์ไม่ใช่ผู้ทำหน้าที่เป็นครู หรือวิทยากรที่คอยให้ความรู้ที่เตรียมมาเหมือนในอดีต แต่จะทำหน้าที่เป็นผู้ให้ความสะดวกและเสริมสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมืออย่างจริงจัง และทำให้เกิดความสนุกสนานในการเรียนรู้ร่วมกันตลอดทั้งกระตุ้นให้เกิดการคิดเป็นระบบด้วยเทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น วิทยากรกระบวนการช่วยให้สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยน และสะท้อนประสบการณ์ หรือปัญหา รวมทั้งแนวทางแก้ไข ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มรับฟังซึ่งกันและกันช่วยตั้งประเด็นให้กลุ่มคิดเป็นระบบ แลกเปลี่ยนประสบการณ์จนเข้าใจปัญหาที่แท้จริงอย่างถ่องแท้ ร่วมกันวางแผน และดำเนินงานตามแผนบนพื้นฐานประโยชน์ร่วมกัน วิทยากรกระบวนการเปรียบเสมือนทั้งผู้จัดการ ผู้ประสานงาน ผู้สังเกต ผู้กระตุ้น ผู้สร้างบรรยากาศ ผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการสื่อสารแนวราบ เป็นผู้ร่วมเรียนรู้ไปกับสมาชิกในกลุ่มและได้จัดการเรียนรู้หรือการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

๓) บทบาทหน้าที่ของวิทยากรกระบวนการ

(๓.๑) เป็นผู้จัดกระบวนการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

(๓.๒) เป็นผู้ให้ความรู้ และเป็นผู้รับความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้

(๓.๓) เป็น COACH คอยชี้แนะ แนะนำ ตั้งคำถาม/สะท้อน

(๓.๔) เป็นกลาง ไม่อคติ

(๓.๕) เป็นอิสระ ไม่ขึ้นต่อแรงกดดันของอำนาจใด ๆ

(๓.๖) เป็นกระจกสะท้อนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้เห็นตัวตน และศักยภาพของคน และเพื่อนเห็นหนทางการพัฒนาเปลี่ยนแปลงได้

(๓.๗) เป็นผู้นำกองคาราวาน ต้องรับผิดชอบดูแลทิศทางของกระบวนการและผู้เข้าร่วม

(๓.๘) เป็นผู้ให้กำลังใจในการเปลี่ยนแปลง มนุษย์มักมีข้อผิดพลาด ข้อดีข ้น ฟูมฟัก ที่ไม่ถูกต้อง

(๓.๙) เป็นผู้ควบคุมกฎ กติกา ให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยไม่มีการ ทำลายความคิดกัน สามารถเรียนรู้ร่วมกันบนความแตกต่างหลากหลายได้

(๓.๑๐) เป็นผู้วิเคราะห์สรุปประเด็น ติดตาม สังเคราะห์ เชื่อม โยงเพื่อนำไปสู่ความรู้ ใหม่ หรือวิธีปฏิบัติใหม่ๆ ได้

(๓.๑๑) เป็นผู้สนับสนุนกระบวนการการมีส่วนร่วมทางความคิด คลื่นคล้ายข้อขัดแย้ง จัดการกับความคิดที่แตกต่างหลากหลายอย่างสร้างสรรค์

(๓.๑๒) เป็นผู้นำการยกระดับความคิดของผู้เข้าร่วมขึ้นไปสู่ขั้นที่สูงขึ้น (Meta Level)

(๓.๑๓) เป็นผู้เตรียมความพร้อมของกระบวนการ

(๓.๑๔) เป็นผู้รับผิดชอบความสำเร็จของกระบวนการประชุม

๔) คุณสมบัติของวิทยากรกระบวนการ

(๔.๑) เป็นบุคคลที่พยายามเปลี่ยนแปลง ฝึกฝน พัฒนาตนเองและบุคคลในทีม ให้เป็นผู้รอบรู้ มีโลกทัศน์ที่ถูกต้อง (Personal Mastery)

(๔.๒) ให้ความสนใจใ้กับกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทีม (Team Learning)

(๔.๓) มีความเป็นกลาง อิสระ เป็นธรรม ไม่โอนเอียง หรืออคติ

(๔.๔) มีจิตใจรักมนุษย์ มีความสุขกับการเห็นมนุษย์เกิดการยกระดับทางจิตวิญญาณ และภูมิปัญญาและมีความเชื่อมั่นในพลังทวีคูณ (Synergy) ระหว่างมนุษย์ ไม่ดูถูกมนุษย์

(๔.๕) มีจิตใจประชาธิปไตย ใจกว้าง ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม และยอมรับ ความแตกต่างหลากหลาย ไม่เป็นเผด็จการ เพื่อให้เกิดการปรับวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

(๔.๖) มีวิธีคิดแบบองค์รวม (System Thinking) ไม่แยกส่วน

(๔.๗) มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ติดกรอบ พร้อมทั้งจะขยาย ปรับ หรือเปลี่ยนแปลงแผนทางความคิด (Mental Model) กล้าคิด กล้าทำ กล้าจินตนาการ กล้าเปลี่ยนแปลง (Creativity คือ ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ออกนอกกรอบเดิม ๆ)

(๔.๘) สามารถใช้สมองสองซีกซ้ายและขวาอย่างเชื่อมโยง มีทั้งศาสตร์และศิลปะ

(๔.๙) มีประสาทสัมผัสที่ดี นอกเหนือจากตาหู ฟัง ต้องมีความรู้ความเห็น (ญาณทัศนะ) ที่แจ่มชัด เป็นนักสังเกตการณ์ มีความละเอียดอ่อน (Sensibility) สามารถรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของคนได้ง่าย

(๔.๑๐) มีอารมณ์ที่ดี สมาริดี ใจเย็น ไม่ตื่นตระหนกง่าย ไม่ฉุนเฉียว ไม่เอาแต่ใจตัวเอง มีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)

(๔.๑๑) มีความสนุก ตื่นเต้นตลอดเวลากับการปฏิสัมพันธ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของมนุษย์

(๔.๑๒) ให้ความสำคัญกับกระบวนการสื่อสารระหว่างมนุษย์ และ สังคม โดยเฉพาะการสื่อสาร ๒ ทาง (Two way Communication)

(๔.๑๓) กล้าตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบสูง

๕) เทคนิคและเครื่องมือที่ทีมงานพัฒนาคัดสรรกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ จำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

(๕.๑) เทคนิค A.I.C (Appreciation Influence Control) A.I.C เป็นกระบวนการประชุม โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้มีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ เป็นการประชุมที่มีวิธีการและขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความเข้าใจถึงสภาพปัญหา ข้อจำกัด ความต้องการ และศักยภาพของผู้เกี่ยวข้องเป็นกระบวนการที่มีการระดมพลังสมองพลังความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาในเชิงสร้างสรรค์ ถือว่าเป็นเทคโนโลยีทางสังคมอย่างหนึ่ง

A มาจากคำว่า Appreciation (เป็นการสร้างความตระหนัก ยอมรับและซาบซึ้ง คุณค่า : สร้างวิสัยทัศน์ร่วม) เป็นขั้นตอนที่ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนเกิดความตระหนักรวมทั้งยอมรับและเห็นคุณค่าของความคิดและจินตนาการของแต่ละบุคคล ในการกำหนดอนาคต หรือวิสัยทัศน์ของกลุ่ม/องค์กรร่วมกันในฐานะที่ทุกคนเป็นสมาชิกของกลุ่ม/องค์กร โดยเทคนิควิธีการให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน อย่างมีความเข้าใจและมีเมตตาต่อกัน ยึดหลักประชาธิปไตย โดยไม่มีการโต้แย้งและร่วมกันสรุปเป็นของทุกคน (ใช้ภาษาภาพ/สัญลักษณ์เป็นเครื่องมือในการระดมความคิด)

I มาจากคำว่า Influence (เป็นการปฏิสัมพันธ์พลังสร้างสรรค์ : การค้นหาวิธีการหรือโครงการ/กิจกรรม) เป็นขั้นตอนที่ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมระดมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของแต่ละคนที่มีอยู่มาช่วยกันกำหนดวิธีการ หรือ โครงการ/กิจกรรมที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ของกลุ่ม/องค์กรร่วมกัน (อาจใช้บัตรคำ หรือการ์ด เป็นเครื่องมือระดมความคิด)

C มาจากคำว่า Control (เป็นการควบคุม ผลักดัน และแปลงกลวิธีสู่การปฏิบัติ : การสร้างแผนปฏิบัติการ) เป็นขั้นตอนที่ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกันรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยมีเทคนิคให้ทุกคนเลือกโครงการ/กิจกรรมที่ตนเองสนใจอย่างเสรีแล้วร่วมกันทำงานเป็นทีมโดยวางแผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรมนั้น ๆ ในรายละเอียด (ใช้รูปแบบการวางโครงการ... จะทำอะไร, ทำเพื่ออะไร, ทำที่ไหน, ทำอย่างไร ฯลฯ เป็นเครื่องมือระดมความคิด)

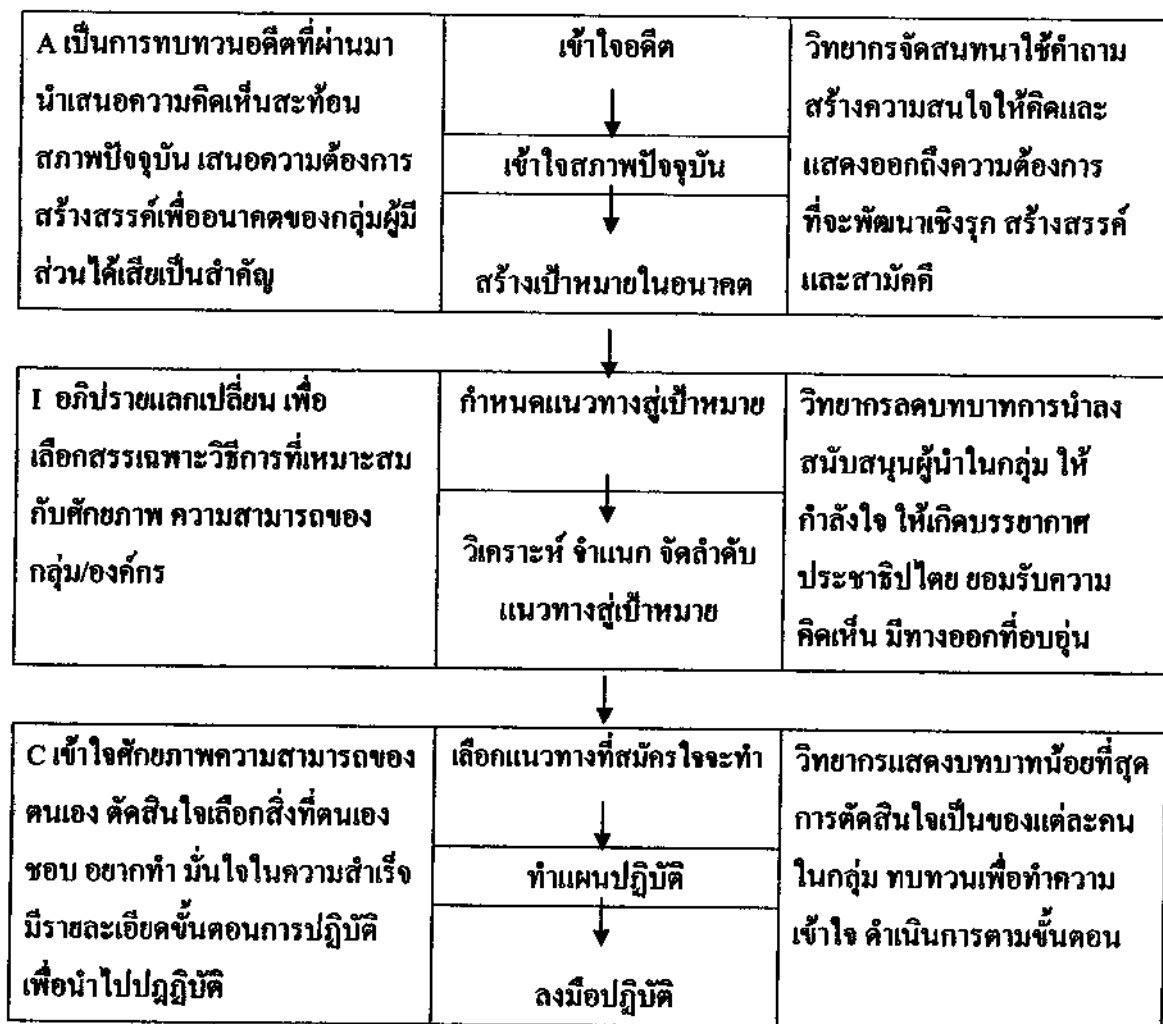
เทคนิค A - I - C มีเส้นที่อยู่ที่ใช้ภาษาภาพ หรือสัญลักษณ์ ความแตกต่างของภาษาและความสามารถในการอ่านออกเขียนได้อาจเป็นอุปสรรคที่จะสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน โดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้น การวาดภาพเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกสะท้อนสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจออกมาอย่างแท้จริง บางเรื่องไม่สะดวกใจที่จะพูด ก็สามารถสะท้อนออกมาเป็นภาพ หรือสัญลักษณ์ รูปทรง สี แทนตัวหนังสือหรือคำพูด แต่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นสามารถซักถามข้อมูลความหมายจากภาพได้อย่างละเอียดลึกซึ้ง เป็นสื่อกระตุ้นให้สมาชิกกล้าพูด คนไม่พูดได้ร่วมอธิบายความคิด/ประสบการณ์ของตน การวาดภาพช่วยสร้างบรรยากาศ ความเป็นกันเอง

การรวมภาพความคิดของแต่ละคนเป็นภาพรวมของกลุ่ม/องค์กร ทำได้ง่าย และเป็นรูปธรรมกว่าการพยายามรวมแนวความคิดของแต่ละคนโดยการอภิปรายหรือการเขียน อีกทั้งเป็นสื่อแสดงถึงความรู้สึก เป็นเจ้าของภาพร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในการสร้างกรอบความคิดภาพของกลุ่ม/องค์กร

โดยทั่วไปผู้ใหญ่มักกังวลว่าไม่มีความสามารถในการวาดภาพจึงควรชี้แจงว่าการวาดภาพไม่เน้นความสวยงาม แต่เน้นถึงความหมายที่ปรากฏขึ้นเป็นภาพ ผู้วาดอาจใช้สี หรือสัญลักษณ์ แทนภาพเหมือนก็ได้

(๕.๒) ระบุกระบวนการในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการวางแผนด้วยกระบวนการ

A.I.C ประกอบด้วย



๒.๒.๑.๓ กำหนดกรอบการสำรวจ ดำเนินการสำรวจและ/หรือรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบด้วยโอกาสทั้ง ๖ กลุ่ม ๑๔ อาชีพ ตามคำจำกัดความในแผนยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ(๒๕๕๐) ในพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งข้อมูลในเชิงปริมาณและคุณภาพ

๑) เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดภาวะความสมดุลและสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่ในพื้นที่ ภารกิจประการแรกสุดที่ทีมงานพัฒนากลัสเตอร์ กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ จะต้องดำเนินการคือ การสำรวจและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่

จำเป็น ซึ่งจะเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ส่วนหนึ่งของการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป โดยข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องข้างต้น ได้แก่

(๑.๑) ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย (Target Group Data) ได้แก่ แรงงานนอกระบบ ค้อยโอกาสทั้ง ๖ กลุ่ม ๑๔ อาชีพ นอกจากนั้นก็จะเป็นข้อมูล โครงสร้างประชากรในพื้นที่ ข้อมูลผู้นำกลุ่ม แรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่มและแต่ละอาชีพ ผู้นำคามธรรมชาติหรือปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำศาสนา ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ ผู้นำสตรีและผู้นำเยาวชน ข้อมูลกลุ่ม/องค์กรแรงงานนอกระบบ หรือเครือข่ายองค์กร แรงงานนอกระบบที่มีอยู่ก่อนแล้ว ข้อมูลองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ข้อมูลหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่และภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบค้อยโอกาสในพื้นที่ ฯลฯ

(๑.๒) ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้อมูลเชิงคุณภาพของกลุ่มเป้าหมายในภาพรวม อาทิ ลักษณะการประกอบอาชีพ รายได้ แหล่งตลาด ปัจจัยทุน ต้นทุน สภาพความเป็นอยู่ ฯลฯ ข้อมูลด้านศักยภาพ (Potential) และข้อจำกัด (Limited) ของแต่ละอาชีพ หรือแต่ละกลุ่ม ข้อมูลสถานการณ์ของแรงงานนอกระบบในพื้นที่

(๑.๓) ข้อมูลเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมทั่วไป (Social and Economic Data) ได้แก่ ข้อมูลด้านการผลิต การตลาดและการบริโภคของคนในพื้นที่ ๕ จังหวัดในภาพรวม ข้อมูลด้านแหล่งทุนและการเข้าถึงแหล่งทุน ข้อมูลด้านค่านิยม ความเชื่อ และขนบธรรมเนียมประเพณี ข้อมูลด้านทุนทางสังคมของชุมชนอัน ได้แก่ พลังหรือความเข้มแข็งของกลุ่มองค์กร ความเอื้ออาทร ความรัก ความสามัคคีของคนในชุมชน เป็นต้น ข้อมูลด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของชุมชนในกระบวนการขับเคลื่อนและพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๑.๔) ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาพื้นที่ (Area Development Process Data) ได้แก่ ข้อมูลแผนงานโครงการที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันหรือจะดำเนินการในช่วงระยะเวลาต่อไป ทั้งของภาครัฐและประชาชนในพื้นที่ ข้อมูลปัญหาอุปสรรคในกระบวนการพัฒนาที่ผ่านมาในพื้นที่ ข้อมูลด้านปฏิสัมพันธ์ การประสานงานหรือการเชื่อมโยงการปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาในระดับหมู่บ้าน/ชุมชน ตำบลหรือกลุ่ม/องค์กรต่าง ๆ ข้อมูลปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาคราชการกับประชาชน และระหว่างภาคประชาชนด้วยกันเอง

การสำรวจและรวบรวมข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทีมงานพัฒนากลุ่มอาชีพ แรงงานนอกระบบสามารถดำเนินการได้หลายวิธี อาทิ การเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีม การศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งหน่วยงานจัดเก็บไว้แล้ว การสำรวจข้อมูลใหม่ (Primary Data) โดยวิธีการสังเกต สอบถามหรือสัมภาษณ์ ซึ่งดำเนินงานดังกล่าวมานี้ จะส่งผลให้ทีมงานพัฒนากลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบได้ร่วมกันรับรู้ และมีความเข้าใจข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่ของ กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ ซึ่งจะสามารถนำไปใช้พื้นฐานในการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไปได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยป้องกันความผิดพลาดหรือปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานในโอกาสต่อไปได้ด้วย

๒) การจัดทำฐานข้อมูล จากข้อมูลที่สำรวจและรวบรวมได้มา เพื่อให้เกิด

ประสิทธิภาพต่อกระบวนการเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ทุกฝ่าย จึงจำเป็นที่ทีมงานพัฒนากลยุทธ์องค์กรกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ จะต้องนำมาประมวลจัดหมวดหมู่และจัดระบบไว้ในรูปของเอกสารหรือสื่อรูปแบบอื่นๆ และเนื่องจากข้อมูล คือ ปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงาน ซึ่งต้องนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องมีการปรับฐานข้อมูลให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในแต่ละช่วงเวลาให้มากที่สุด อย่างไรก็ตาม ระบบฐานข้อมูลที่จะจัดให้มีขึ้นจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะต้องนำไปใช้เป็นเครื่องมือชี้้นำในการ บูรณาการ การทำงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนของทีมงานพัฒนากลยุทธ์องค์กรกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบและหน่วยงานอื่นๆ ทีมงานพัฒนากลยุทธ์องค์กรกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ จึงต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษในอันที่จะร่วมกันออกแบบระบบฐานข้อมูลโดยการร่วมกันพิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้

(๒.๑) ข้อมูลอะไรบ้างที่จำเป็นต้องมี ต้องใช้และนำมาจัดระบบ

(๒.๒) ข้อมูลอะไรบ้างที่จะต้องจัดระบบไว้ในเชิงปริมาณ

(๒.๓) ข้อมูลอะไรบ้างที่จะต้องจัดระบบไว้ในเชิงคุณภาพ

(๒.๔) ข้อมูลแต่ละประเภทจะนำมาจัดระบบไว้ในระบบหรือสื่อประเภทใด

(๒.๕) ข้อมูลแต่ละประเภทจะมีช่องความถี่ของระยะเวลาในการปรับฐานข้อมูลให้

เป็นปัจจุบันอย่างไร

(๒.๖) ข้อมูลที่ได้จัดระบบไว้แล้วจะนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ต่อไปนี้ได้อย่างไร เช่น การวางแผนดำเนินงาน การติดตามผลการดำเนินงาน การประสานงาน และการประเมินผลการดำเนินงาน เป็นต้น

๒.๒.๓.๔ กระตุ้น เร่งเร้า ผลักดัน ประสานงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดกระบวนการกลุ่ม เครือข่ายและกลยุทธ์องค์กรกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใน ๖ กลุ่ม ๑๔ อาชีพ โดยใช้เทคนิคในเรื่องกระบวนการสร้างอนาคตร่วมกัน F.S.C. (Future Search conference) ซึ่งเป็นรูปแบบการประชุมที่ใช้ออนาคตที่เต็มไปด้วยความหวังร่วมกันของกลุ่มเป้าหมายในการทำงาน แทนการใช้ปัญหาเป็นตัวตั้งในการทำงาน ซึ่งมักทำให้เกิดการขัดแย้ง การกล่าวโทษ เกิดความท้อแท้ สิ้นหวัง F.S.C เป็นกระบวนการช่วยให้เกิดเป้าหมายร่วมกัน ที่สมาชิกทุกคนยอมรับ สร้างแนวทางการทำงานของกลุ่มที่ชัดเจน ช่วยเพิ่มพันธสัญญาของสมาชิกในการร่วมมือปฏิบัติตามแผนหรือแนวทางของกลุ่มที่ชัดเจน ตามแผนหรือแนวทางของกลุ่มไปสู่เป้าหมายอนาคตร่วมกันตามที่ได้ตกลงกันได้ F.S.C ประกอบด้วยรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์ของ F.S.C ประกอบด้วย

(๑.๑) ร่วมกันทำความเข้าใจสถานการณ์ในอดีตและปัจจุบัน ที่มีความเชื่อมโยงซึ่งจะ

มีผลกระทบในอนาคต

(๑.๒) เพื่อเสนอภาพรวมของสถานการณ์ปัจจุบัน

(๑.๓) เพื่อถกมติและสร้างพันธสัญญาในการมีวิสัยทัศน์ของอนาคตร่วมกัน

(๑.๔) เพื่อรวบรวมแนวคิด ความเข้าใจ ข้อมูลพื้นฐาน แผนปฏิบัติการ ที่จะใช้ในการสร้างอนาคตร่วมกัน

๒) ผลลัพธ์จากการประชุมแบบ F.S.C.

(๒.๑) เข้าใจ ปังจัย องค์ประกอบเหตุการณ์ในอดีตที่มีผลต่อสภาพปัจจุบันและแนวโน้มที่มีผลกระทบ

(๒.๒) ทุกคนเห็นภาพรวมเป็นภาพเดียวกัน เกิดวิสัยทัศน์ในอนาคตร่วมกันที่เต็มไปด้วยความหวังและพันธสัญญาร่วมกัน

(๒.๓) ทุกคนเกิดความตระหนัก ได้แลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ ๆ ร่วมกันเป็นการขยายเครือข่ายระดับบุคคล เกิดกลุ่มขึ้นมา มีสัมพันธ์ภาพที่ดี เข้าใจและเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน ความคิดทุกอย่างอยู่ในสมองของทุกคนและตระหนักว่าทุกคนลงเรือลำเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายปลายทางร่วมกันมีแผนงานที่ชัดเจนร่วมกัน

๓) ลักษณะการประชุม การประชุม F.S.C เต็มรูปแบบจะใช้เวลา ๒ - ๓ วัน จำนวนคนที่พอเหมาะประมาณ ๕๐ - ๖๐ คน ถ้าคนน้อยเกินไป ความหลากหลายทางความคิด และประสบการณ์จะน้อย ถ้าคนมากเกินไปจะทำให้ใช้เวลานาน ควบคุมได้ยาก การบริหารจัดการประชุมไม่สะดวก วิทยากรดูแลกระบวนการได้ไม่ทั่วถึง และการมีส่วนร่วมจะลดลง

๔) องค์ประกอบหลักของกระบวนการ F.S.C.

(๔.๑) การวิเคราะห์เหตุการณ์ในอดีต เพื่อเชื่อมโยงกับสภาพการณ์และแนวโน้มในปัจจุบัน

(๔.๒) การวิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันเพื่อความเข้าใจในทิศทางและปัจจัยที่มีอิทธิพลในประเด็นหลักของการประชุม

(๔.๓) การสร้างจินตนาการถึงอนาคตที่พึงปรารถนาาร่วมกันในประเด็นหลักของการประชุม และร่วมกันกำหนดความคิดเห็นร่วมกันและสร้างแผนปฏิบัติการไปสู่อนาคตร่วมกัน

๕) การวิเคราะห์สถานการณ์กลุ่ม/องค์กรด้วยเทคนิค SWOT การนำเทคนิคนี้ไปเป็นกรอบในการค้นหาศักยภาพความเข้มแข็ง จุดเด่น หรือที่เรียกว่า จุดแข็ง (Strength) “S” ที่เสริมส่งให้องค์กรเข้มแข็งขึ้นพร้อม ๆ กัน ก็ค้นหาจุดบกพร่อง จุดอ่อน (Weakness) “W” ที่เมื่อยังคงอยู่ในองค์กรจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้ อีกประการหนึ่งที่ต้องนำมาพิจารณา เพื่อใช้เป็นช่องทางในการพัฒนาศักยภาพและความพร้อมขององค์กรให้ต่อเนื่อง นั่นคือ โอกาส (Opportunity) “O” ที่องค์กรสามารถควบคุมและนำมาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ ประการสุดท้ายสิ่งที่เป็นผลกระทบ แรงกดดัน เป็นภัยคุกคาม (Threat) “T” ที่บั่นทอนความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งจะต้องปรับปรุงให้สอดคล้องเป็นปัจจุบัน และสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ทั้ง ๔ ประการ เมื่อนำมาวิเคราะห์จนเป็นการมองภาพรวมของกลุ่มองค์กร หรือแม้แต่ชุมชนโดยการนำตัวอักษรทั้ง ๔ ตัว มาเรียงกันจึงเรียกเทคนิคนี้ว่า “SWOT”

การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situational Analysis) หมายถึง การคาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์ต่างๆ ทั้งภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และภายนอกองค์กร คือ ช่องทางหรือโอกาส ผลกระทบต่างๆ เมื่อค้นพบ คาดการณ์ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือกำหนดเป้าหมายขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมเพื่อไปสู่สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดคะเนไว้ ที่เรียกว่า วิสัยทัศน์ (VISION) ขององค์กร

เมื่อได้วิสัยทัศน์ขององค์กรแล้ว จะสามารถกำหนดภารกิจที่เป็นบทบาทหน้าที่เพื่อตอบคำถามว่า “องค์กรนี้มีขึ้นมาเพื่ออะไร” และกำหนดภารกิจเพื่อให้บรรลุผลตามพันธกิจที่กำหนดไว้ (Organization Mission) เปรียบเสมือนวัตถุประสงค์และแผนกลยุทธ์ การใช้แผนกลยุทธ์เป็นแนวทางหรือวิธีการต่างๆ ที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้และนำวิธีการ แนวทางเหล่านั้นไปแปลงสู่การปฏิบัติ คืออาศัยเครื่องมือสำหรับดำเนินการในส่วนต่างๆ ให้เป็นไปอย่างสอดคล้องประสานกันทั้งในแง่ของทิศทางและเวลา นั่นคือ แผนปฏิบัติการ (Action plan) นั่นเอง จะเห็นว่า SWOT เริ่มชวนคิดค้นคว้า วิเคราะห์ร่วมกัน กำหนดจุดหมายปลายทางด้วยกัน มีข้อตกลงพันธะต่อกันที่จะเดินสู่จุดหมายเดียวกัน โดยพร้อมเพรียงกัน และมีแนวทางแผนปฏิบัติการที่ต้องทำด้วยความเข้าใจเหมือนกัน SWOT จึงเป็นเครื่องมือหรือเทคนิคที่วิทยากรกระบวนการจะใช้เพื่อวางแผนการจัดการกระบวนการร่วมกับเทคนิคอื่นๆ เช่น Mind map บัตรคำ เพื่อผลคือแผนปฏิบัติการพัฒนากลุ่ม / องค์กรและชุมชน

๖) แผนที่ความคิด (Mind Map) แผนที่ความคิด (Mind Map) เป็นการนำเอาทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมองไปใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด การเขียนแผนที่ความคิด (Mind Map) นั้น เกิดจากการใช้ทักษะทั้งหมดของสมอง หรือเป็นการทำงานร่วมกันของสมองทั้ง ๒ ซีก คือสมองซีกซ้ายและซีกขวา ซึ่งสมองซีกซ้ายจะทำหน้าที่ในการวิเคราะห์คำ ภาษา สัญลักษณ์ ระบบ ลำดับความเป็นเหตุผล ตรรกวิทยา ส่วนสมองซีกขวากจะทำหน้าที่สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ จินตนาการความงาม ศิลปะ จังหวะ โดยมีแถบเส้นประสาทคอร์ปัสคอลลัมเป็นเสมือนสะพานเชื่อม

๗) วิธีการเขียน Mind Map

(๗.๑) เตรียมกระดาษเปล่าที่ไม่มีเส้นบรรทัดและวางกระดาษภาพแนวนอน

(๗.๒) วาดภาพสีหรือเขียนคำหรือข้อความที่สื่อหรือแสดงถึงเรื่องจะทำ Mind Map กลางหน้ากระดาษโดยใช้สีอย่างน้อย ๓ สี และต้องไม่ติดกรอบด้วยรูปทรงเรขาคณิต

(๗.๓) คิดถึงหัวเรื่องสำคัญที่เป็นส่วนประกอบของเรื่องที่ทำ Mind Map โดยให้เขียนเป็นคำที่มีลักษณะเป็นหน่วย หรือเป็นคำสำคัญ (Key Word) สั้น ๆ ที่มีความหมายบนเส้นซึ่งเส้นแต่ละเส้นจะต้องแตกออกมาจากศูนย์กลางไม่ควรเกิน ๕ กิ่ง

(๗.๔) แยกความคิดของหัวเรื่องสำคัญแต่ละหัวเรื่องในข้อ(๗.๓)ออกเป็นกิ่งหลาย ๆ กิ่งโดยเขียนคำหรือวลีบนเส้นที่แตกออกไป ลักษณะของกิ่งควรเอนไม่เกิน ๖๐ องศา

(๗.๕) แยกความคิดรองลงไปที่เป็นส่วนประกอบของแต่ละกิ่งในข้อ(๗.๔) โดยเขียนคำหรือวลีบนเส้นที่แตกออกไป ซึ่งสามารถแตกความคิดออกไปได้เรื่อยๆ ตามที่ความคิดจะไหลออกมา

(๗.๖) การเขียนคำ ควรเขียนด้วยคำที่เป็นสำคัญ (Key Word) หรือ คำหลัก หรือเป็นวลีที่มีความหมายชัดเจน

(๗.๗) คำ วลี สัญลักษณ์ หรือรูปภาพใดที่ต้องการเน้นอาจใช้วิธีการทำให้เด่น เช่น การล้อมกรอบ หรือใส่กล่อง เป็นต้น

(๗.๘) ตกแต่ง Mind Map ให้มีสีสันสวยงามสดใส น่าสนใจ

๘) ข้อเสนอแนะในการเขียน Mind Map

(๘.๑) การสร้างภาพศูนย์กลาง การทำภาพให้น่าสนใจ คือ (๑) ภาพควรมีสีไม่น้อยกว่า ๓ สี (๒) ขนาดของภาพไม่ควรมีขนาดใหญ่จนเกินไป ขนาดพอเหมาะประมาณ ๒ ตารางนิ้ว (๓) ภาพไม่จำเป็นต้องมีภาพเดียว อาจมีหลาย ๆ ภาพ หรือหลายๆ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น (๔) ถ้าเป็นภาพที่มีลักษณะเคลื่อนไหวก็จะดีและ (๕) ไม่ควรจะไปล้อมกรอบภาพศูนย์กลาง เพราะกรอบอาจจะเป็นสิ่งที่สกัดกั้นการไหลของความคิด

(๘.๒) การหาคำสำคัญ (Key Word) คำสำคัญควรมีลักษณะ คือ (๑) ควรเป็นคำเดียว วลี หรือข้อความสั้นๆ (๒) ควรเป็นคำที่สื่อความหมายได้ดี แสดงถึงจุดเน้น กระตุ้นความสนใจ น่าสนใจ

(๘.๓) การหาความคิดรองหรือการแตกกิ่ง ควรทำดังนี้ (๑) เป็นคำสำคัญที่รองลงไป หรือเป็นส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องกับคำสำคัญ คำคุณศัพท์เพื่อเป็นการลงรายละเอียด (๒) ควรเขียนบนเส้นที่ต่อออกไป แต่เส้นจะเรียวยาวไปเรื่อย ๆ (๓) ถ้าต้องการเน้นอาจทำให้เด่น เช่น การล้อมกรอบ ใส่กล่องหรือขีดเส้นได้ เป็นต้น (๔) คำ/ภาพ/เส้น บนสาขาเดียวกันควรใช้สีเดียวกัน (๕) การแตกกิ่งไม่ควรให้เอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง ควรแตกกิ่งเพื่อให้ได้ภาพ Mind Map ที่สมดุล (๖) การแตกกิ่งควรแตกทิศเอียงมากกว่าแตกบนล่าง

จากการนำเสนอแผนที่ความคิดดังกล่าวข้างต้น จะพบว่ามิใช่ประโยชน์มากมายทั้งในชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนงาน การบันทึกช่วยจำ การสรุปบทเรียน เป็นต้น ไม่ว่าผู้ใหญ่ หรือเด็กสามารถทำได้เช่นกัน อยู่ที่การฝึกฝนจนเกิดความเคยชินแทนที่จะเขียนเป็นหัวข้อใหญ่ หัวข้อย่อยอย่างในอดีตที่เป็นลักษณะความเรียงก็เปลี่ยนมาทำเป็น Mind Map จะทำให้เห็นภาพการสรุปความคิดเรื่องนั้นๆ ในหน้ากระดาษเพียงแผ่นเดียว ดังนั้น ผู้จัดการเรียนรู้ควรจะไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป

๘) เทคนิคการ์ด (META PLAN) เทคนิคการ์ด หรือที่รู้จักกันในชื่อภาษาเยอรมัน และภาษาอังกฤษว่า Meta-Plan เป็นเครื่องมือที่คิดค้นขึ้นโดยบริษัท Meta-Plan ซึ่งเป็นบริษัทขายอุปกรณ์เกี่ยวกับการประชุมสัมมนาในประเทศเยอรมัน โดยบริษัทดังกล่าวได้ทำการวิจัย ค้นคว้าและพัฒนาอุปกรณ์และเทคนิคต่างๆ เพื่อช่วยในการอำนวยความสะดวกในการประชุม ตลอดจนกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีส่วนร่วมกับการนำเสนอความคิดในที่ประชุมได้อย่างเต็มที่ โดยใช้อุปกรณ์การประชุมต่างๆ เป็นเครื่องมือในการนำเสนอความคิดสู่ที่ประชุม

๑๐) การใช้เทคนิคการ์ดในการประชุมอย่างสร้างสรรค์ จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประชุม พบว่า บ่อยครั้ง มติต่างๆ ในที่ประชุมเป็นความคิดที่เกิดขึ้นจากบุคคลที่กระตือรือร้น ช่างคิด ช่างพูด เพียงไม่กี่คนเท่านั้น ในขณะที่ บุคคลอื่นๆ ทำหน้าที่เป็นเพียงผู้รับฟังความคิดต่างๆ อย่างเฉื่อยชา เทคนิคการ์ดเป็นเครื่องมือสำคัญในการประชุมอย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในกรณีที่โจทย์ในลักษณะเป็นรูปธรรมชัดเจน ในขณะที่ผู้จัดการประชุมเองก็ต้องการระดมความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนให้ได้ในเวลาจำกัด และต้องการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนในที่ประชุมเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นกับการนำเสนอข้อคิดของคนผู้ที่ประชุม ในขณะที่เดียวกันก็ได้รับทราบความคิดเห็นของคนอื่นไปพร้อม ๆ กัน อย่างไรก็ตาม การใช้เทคนิคการ์ดจะมีความคล่องตัว หากเห็นการประชุมกลุ่มย่อย แต่ถ้าเป็นการประชุมกลุ่มใหญ่ที่มีจำนวนสมาชิกมาก ผู้ดำเนินการประชุมควรเตรียมทีมงานสำหรับช่วยรวบรวมประเด็น

(๑๐.๑) อุปกรณ์หลักของเทคนิคการ์ด ประกอบด้วย (๑) การ์ด ขนาด ๑๐ x ๑๕ เซนติเมตร (๒) ปากกาเมจิก คีลามใหญ่ หัวตัด (๓) เทปกาว หรือเชิมหูด (๔) แผ่นกระดาษขนาดใหญ่ หรือผนังโล่ง ๆ

(๑๐.๒) ขั้นตอนในการใช้เทคนิคการ์ด ประกอบด้วย (๑) การกำหนดโจทย์ (๒) ผู้ดำเนินการประชุมแจกการ์ดให้แก่ผู้เข้าร่วมประชุม โดยแจกให้คนละเท่า ๆ กัน เช่น คนละ ๓-๕ แผ่น เป็นต้น โดยผู้เข้าร่วมประชุมเขียนเฉพาะคำหลัก (Key Word) หรือวลีสั้นๆ ที่ได้ใจความสำคัญลงไปบนกระดาษการ์ดดังกล่าว เพื่อตอบโจทย์ที่ตั้งไว้และตัวอักษรที่เขียนลงไปในการ์ด ต้องเขียนด้วยตัวบรรจงขนาดใหญ่ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและอ่านง่าย (๓) ผู้ดำเนินการประชุม ทำหน้าที่รวบรวมการ์ดทั้งหมด นำมาสลับกันเหมือนไพ่เพื่อให้คนละกัน (๔) ผู้ดำเนินการประชุมอ่านข้อความในการ์ดให้ผู้เข้าร่วมประชุมฟัง (๕) ผู้ดำเนินการประชุมนำการ์ดไปติดที่แผ่นกระดาษ หรือผนังโล่ง ๆ โดยข้อความประเด็นเดียวกันให้อยู่ในหมวดหมู่เดียวกัน (๖) หากไม่แน่ใจว่าข้อความบนการ์ดบางแผ่น ควรอยู่ในหมวดหมู่ใดผู้ดำเนินการประชุมอาจถามความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุมและ (๗) ในกรณีต้องการจัดความสำคัญของประเด็นหลักต่าง ๆ ผู้ดำเนินการประชุมอาจแจกกระดาษสติ๊กเกอร์สี ให้แก่ผู้เข้าร่วมประชุม เพื่อติดในประเด็นที่คนเห็นว่าสำคัญ

(๑๐.๓) ประโยชน์ของเทคนิคการ์ด ประกอบด้วย (๑) ช่วยให้การระดมความคิดหรือระดมสมองของผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนด้วยการเปิด โอกาสให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน (๒) ช่วยให้ผู้คนสามารถนำเสนอข้อมูลในที่ประชุมไปพร้อม ๆ กับการรับทราบความคิดเห็นของผู้อื่นในที่ประชุม (๓) ช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายในเวลาจำกัด (๔) ช่วยกระตุ้นบุคคลที่มักไม่กล้าแสดงออก หรือไม่กล้าแสดงความคิดเห็นตรงๆ หรือพูดไม่เก่ง ให้ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม

๒.๒.๓.๕ ค้นหาและรวบรวมปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบด้วยโอกาส ทั้ง ๖ กลุ่ม ๑๔ อาชีพ ด้วยกระบวนการกระตุ้นความคิด สร้างจิตสำนึกและกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) โดยอาศัยเทคนิคและกระบวนการเวทีประชาคม

๑) การเตรียมการจัดเวทีประชาคมกลุ่มแรงงานนอกระบบ ในการดำเนินงานพัฒนา

งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีความมั่นคงทางรายได้ มุ่งเน้นให้เกิดกลุ่ม/องค์กรของแรงงานนอกระบบค้อย โอกาสทั้ง ๖ กลุ่ม ๑๔ อาชีพในพื้นที่ รวมทั้ง ภาคีการพัฒนาภาครัฐ ได้มีการเรียนรู้และเข้าใจจริงทั้งในข้อมูลของแรงงานทั้ง ๖ กลุ่ม ๑๔ อาชีพ และปัจจัยแวดล้อมภายนอก ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) โดยการจัดเวทีประชาคม เป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างมีระบบ กล่าวคือ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ต้องอาศัยเทคนิคและเครื่องมือหลากหลาย ต้องเสริมสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างทั่วถึง และครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครบถ้วน ในส่วนนี้ที่ทีมงานพัฒนาคัลสเตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ จำเป็นต้องมีการเตรียมการให้เกิดความพร้อมให้มากที่สุด โดยจำเป็นต้องมีการเตรียมการในสิ่งต่าง ๆ โดยสังเขปดังนี้

(๑.๑) กำหนดเป้าหมายเชิงประจักษ์ ในการจัดเวทีประชาคมว่าต้องการเห็น หรือให้เกิดอะไรขึ้นบ้าง เช่น การเสนอข้อมูล/ข้อคิดเห็น การร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหา การกำหนดกิจกรรมทางเลือกในการแก้ปัญหา เป็นต้น

(๑.๒) กำหนดประเด็นที่จะขับเคลื่อนเวทีของกลุ่มแรงงานนอกระบบ โดยพิจารณา กำหนดเป็นหัวข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยง ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ให้มีความครอบคลุมให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

(๑.๓) กำหนดตัววิทยากรกระบวนการ (Facilitator) และทีมงานที่จะทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีรวมทั้งผู้ทำหน้าที่จดบันทึกและอำนวยความสะดวกในการขับเคลื่อนกระบวนการเวทีประชาคมจนครบทุกขั้นตอน

(๑.๔) กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าร่วมเวทีประชาคมในแต่ละระดับ อาทิ จะเป็นเวทีประชาคมในอาชีพและจังหวัดเดียวกัน หรืออาชีพเดียวกันแต่ต่างจังหวัดก็ได้ หรือเวทีประชาคมแรงงานนอกระบบในกลุ่มเดียวกันโดยไม่จำแนกพื้นที่ ฯลฯ ทั้งนี้ก็เพื่อให้การได้มาซึ่งสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับ สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนคนแรงงานนอกระบบค้อย โอกาสทั้ง ๖ กลุ่ม ๑๔ อาชีพ ตลอดจนแนวทางหรือกิจกรรมทางเลือกที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้สูงที่จะแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของกลุ่มภายใต้ศักยภาพและอุปสรรคที่เป็นอยู่จริง อีกทั้งจะก่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความเข้าใจร่วมกันอย่างทั่วถึง กว้างขวาง โดยพร้อมเพรียงกัน ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคงทางรายได้และการคุ้มครองสิทธิของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ทีมงานพัฒนาคัลสเตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ จะต้องร่วมกันพิจารณากำหนด กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) ที่จะเข้าร่วมในการจัดทำเวทีประชาคมไว้ให้ชัดเจน ซึ่งควรประกอบด้วย (๑) แกนนำที่แท้จริงของสายอาชีพนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำตามธรรมชาติ หรือผู้นำที่เป็นทางการ หรือผู้นำกลุ่ม/องค์กรที่มีการจัดตั้งอยู่แล้ว หรือผู้นำจากการเลือกตั้ง เป็นต้น (๒) ตัวแทนภาคราชการและองค์กรเอกชน (NGO) ที่มีบทบาทหน้าที่ หรือแผนงานโครงการที่ดำเนินการอยู่ในพื้นที่และมีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมาย (๓) ผู้ปกครองและบริหารท้องถิ่น อันได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการชุมชน และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำศาสนา ฯลฯ

ทั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นจะมีจำนวนมากน้อยเท่าใดในเวทีประชาคมในแต่ละครั้งจะขึ้นอยู่กับเป้าหมายและประเด็นที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งความพร้อมของสถานที่และเครื่องมือประกอบการดำเนินงานอีกด้วย ในส่วนนี้เมื่อทีมงานพัฒนากลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ ได้พิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายได้ชัดเจนครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว จะต้องประสานงานอย่างเป็นทางการให้กลุ่มเป้าหมายได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการจัดเวทีประชาคม วัน เวลา และสถานที่เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมต่อไป

(๑.๕) กำหนดและเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ ทีมงานพัฒนากลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบจะต้องร่วมกันพิจารณาคัดเลือกกำหนดและจัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์และสถานที่ไว้ให้พร้อม โดยให้พิจารณาถึงความเหมาะสมที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ประเด็นการเรียนรู้ จำนวนและคุณลักษณะของผู้ร่วมเวทีและช่วงเวลาในการจัดเวทีประชาคม

๒) ดำเนินการจัดทำเวทีประชาคมตำบล กระบวนการจัดทำเวทีประชาคม

จัดว่าเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนางานส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีความมั่นคงทางรายได้ โดยมุ่งเน้นให้เกิดกลุ่ม/องค์กรของแรงงานนอกระบบคือโอกาสทั้ง ๖ กลุ่ม ๑๔ อาชีพในพื้นที่ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า “เวทีประชาคม เป็นทั้งวิธีการและเป้าหมาย” (Mean & End) ของการดำเนินงานดังกล่าว เพราะจะช่วยให้ผู้ร่วมเวทีประชาคมทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและประชาชนเกิด “การรับรู้และเข้าใจ” ในบริบทที่เป็นอยู่จริงของสถานการณ์ของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ภาคราชการที่เกี่ยวข้องได้ลงไปร่วมศึกษาข้อมูลอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องทุก ๆ ครั้งที่มีการจัดเวทีประชาคม จะเป็นการ “เข้าถึงประชาชน” อย่างแท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การเข้าใจ รู้จริงและถูกต้องเกี่ยวกับแรงงานกลุ่มนี้ และในส่วนที่กล่าวมานี้จะยังผลเกื้อกูลให้ “การพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” ได้ดำเนินการไปบนพื้นฐานของการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและประชาชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการที่แท้จริงของประชาชนและสนองตอบภารกิจภาครัฐได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วนในที่สุด ทั้งนี้ ในการจัดทำเวทีประชาคมกลุ่มแรงงานนอกระบบคือโอกาส มีเป้าหมายหลักในเชิงประจักษ์ที่ทีมงานพัฒนากลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบจะต้องดำเนินการให้บรรลุ ประกอบด้วย (๑) เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เรียนรู้สถานการณ์ที่เป็นจริงของแรงงานนอกระบบคือโอกาสให้สมบูรณ์ให้มากที่สุด (๒) เพื่อให้ภาคแรงงานที่เข้าร่วมเวทีประชาคม ได้ร่วมกันระดมและเสนอปัญหาความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มตนเอง รวมทั้งมูลเหตุที่มีของปัญหานั้น ๆ (๓) เพื่อให้ชุมชนคนแรงงานนอกระบบได้ร่วมกันพิจารณากำหนดกิจกรรมทางเลือกที่จะแก้ปัญหาดังกล่าว โดยสอดคล้องกับขีดความสามารถ ศักยภาพและทุนทางสังคมที่มีอยู่เดิม (๔) เพื่อให้ทีมงานพัฒนากลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เข้าร่วมเวที ร่วมกับภาคประชาชน ได้ร่วมกันพิจารณาความเหมาะสม และเป็นไปได้ของกิจกรรมทางเลือกที่จะนำมาใช้แก้ไขปัญหาของกลุ่มแรงงานนอกระบบที่สอดคล้องกับระเบียบข้อกำหนดทางราชการ แนวคิดทางวิชาการขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และเป็นกิจกรรมที่มีโอกาสสูงที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน โดยมีความคุ้มทุนและกระจายประโยชน์

ไปถึงคนส่วนใหญ่ รวมทั้งสามารถ ยกระดับการพัฒนาพื้นที่ให้เกิดสันติสุขและความเข้มแข็งได้อย่างยั่งยืนต่อไป

๒.๒.๓.๖ รมรณรงค์ ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ตลอดจนแนวทางบริหารจัดการและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบของภาครัฐ ให้กับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติในระดับจังหวัด อำเภอและท้องถิ่น ตลอดจน ส่วนราชการ หน่วยงาน กลุ่ม องค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ทุกภาคส่วนรับทราบและเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

๒.๒.๓.๗ บูรณาการภารกิจและกำหนดแนวทางในการพัฒนางานส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีความมั่นคงทางรายได้ ตลอดจนการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการนำการจัดการความรู้ KM มาช่วยในการดำเนินการ

๒.๒.๓.๘ รวบรวม จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานส่งเสริมกระบวนการคลัสเตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ ตลอดจนสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ

๒.๒.๓.๙ ติดตามและรายงานผลความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนากระบวนการกลุ่ม/เครือข่าย/คลัสเตอร์กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบให้ผู้บริหารภายในจังหวัดทราบอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๒.๓.๑ เกิดทีมงานในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีความมั่นคงทางรายได้และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ

๒.๓.๒ มีฐานข้อมูลกลุ่มอาชีพฯ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

๒.๓.๓ ประชาชนที่เข้าร่วมกลุ่มอาชีพมีผลผลิตภาพแรงงานและมีรายได้เพิ่มขึ้น

๒.๔ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างทีมงานในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๔.๒ จำนวนกลุ่มอาชีพฯ ที่ได้รับการส่งเสริมและจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มเพิ่มขึ้น

๒.๔.๓ รายได้ของสมาชิกกลุ่มอาชีพฯ เพิ่มขึ้น

๒.๔.๔ ความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มอาชีพฯ

บรรณานุกรม

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๕๐. (อัครสำเนา) , ๒๕๔๘
๒. สำนักงานสถิติจังหวัดพิจิตร. รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส ๔ พ.ศ. ๒๕๔๘. จังหวัดพิจิตร. (อัครสำเนา) , ๒๕๔๘
๓. ปฏิญญาอาสาสมัครไทย. (อัครสำเนา)
๔. สำนักตรวจและประเมินผล. คู่มืออาสาสมัครแรงงาน. โรงพิมพ์ ชูเน็อนอุคตราไวโอเร็ด จำกัด กรุงเทพฯ , ๒๕๕๐
๕. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕
๖. อนันต์ อนันตกุล. สวัสดิการสังคมไทย. (อัครสำเนา) , ๒๕๑๕
๗. นิรมล หมั่นจิตร. เอกสารผลงานเรื่องโครงการพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน. เอกสารผลงานเพื่อปรับตำแหน่ง (อัครสำเนา) , ๒๕๕๐
๘. พรทิพย์ จิตรแห่ง. เอกสารรายงานการวิจัยเรื่องกระบวนการสร้างและพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ศึกษากรณีเครือข่ายหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์จังหวัดพิจิตร. งานวิจัยเพื่อปรับตำแหน่ง (อัครสำเนา) , ๒๕๔๘
๙. นางนงนุช จรุงสูงเนิน. องค์การชุมชนเครือข่ายเพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในเขตพื้นที่ชุ่มน้ำ ธรรมชาติขององค์กรชุมชนเครือข่ายชุ่มน้ำแม่รำลึก-แม่เฒ่า ตำบลบ้านเป็ด อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ฯ นิด้า กรุงเทพฯ , ๒๕๑๘
๑๐. ปรีชาดี วลัยเสถียร. กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ , ๒๕๔๑
๑๑. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา. (อัครสำเนา) , ๒๕๔๔
๑๒. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ.ศ.๒๕๕๐-๒๕๕๔. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , ๒๕๔๘
๑๓. พระนาย สุวรรณรัฐ. สำนักข่าววโนพิธีเปิดการประชุมสัมมนาชี้แจงแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมสาธิตด้วยระบบเครือข่ายวิสาหกิจ (คลัสเตอร์) ณ โรงแรมซี.เอส.ปัดตานี อำเภอเมือง จังหวัดปัดตานี ในระหว่างวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๑. (อัครสำเนา) , ๒๕๕๑
๑๔. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. การบริหารแรงงาน กระทรวงแรงงาน. กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ , ๒๕๕๑
๑๕. สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา มธ. แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ.

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา มธ. , ๒๕๕๐

๑๖. พระนาย สุวรรณรัฐ. เอกสารประกอบคำบรรยายเรื่อง “ สถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ ความจำเป็นต้องเข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา ” (อัครสำเนา) , ๒๕๕๒
๑๗. วารสารจิตตศึกษา. พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา. บ.รุ่งศิลป์การพิมพ์ จก. กรุงเทพฯ , ๒๕๒๔
๑๘. พัฒน์ บุญรัตนพันธ์. การสร้างพลังชุมชนโดยขบวนการพัฒนาชุมชน. ไทยวัฒนาพานิช. กรุงเทพฯ. , ๒๕๑๗
๑๙. อารมณ์พันธ์ จันทร์สว่าง. การพัฒนาบุคคล กลุ่มและชุมชน. มธ. กรุงเทพฯ , ๒๕๒๕
๒๐. ศอ.บต.และกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. เอกสารโครงการสร้างนักประสานการพัฒนาเครือข่าย รุ่นที่ ๑-๒. (อัครสำเนา) , ๒๕๕๑
๒๑. กองอำนวยการเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้และกระทรวงมหาดไทย. คู่มือสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มอบหมายสำนักงานส่วนพื้นที่. (อัครสำเนา) , ๒๕๔๘
๒๒. กองอำนวยการเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้. ประมวลข้อมูล แนวคิดและแนวทางการแก้ไขปัญหาพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้. (อัครสำเนา) , ๒๕๔๘
๒๓. กองพัฒนาอาสาสมัครและผู้นำท้องถิ่น กรมการพัฒนาชุมชน. คู่มือการจัดเวทีประชาคม. บ.บพิตรการพิมพ์ จก.กรุงเทพฯ , ๒๕๔๒
๒๔. ฝ่ายเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ภาวความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการพัฒนา / มูลนิธิกองทุนไทย. การประเมินผล ความสำคัญ ขอบข่าย รูปแบบและขั้นตอนที่สำคัญ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน , ๒๕๔๖
๒๕. รามย์ สวัสดิ์สาถ์ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ. คู่มือนักฝึกอบรม มีอาชีพ:การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. , ๒๕๑๙
๒๖. ไทบูลย์ วัฒนศิริธรรม. บทความเรื่อง อะไรนะ...ความมั่นคงของมนุษย์. นสพ.มติชน , ๒๕๔๕
๒๗. กลุ่มงานขยายความคุ้มครองผู้แรงงานนอกระบบ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.คู่มือการดำเนินงานส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบให้มีความมั่นคงทางรายได้(สำหรับเจ้าหน้าที่).(อัครสำเนา),๒๕๕๑
๒๘. นามปากกา egsc ๘๗๑๖๗. บทความเรื่องความมั่นคงของชาติ. เว็บบอร์ดกฏเหล็ก,๒๕๕๒
๒๙. กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. ประเทศไทยกับการไปสู่...รัฐสวัสดิการ : กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม , ๒๕๕๐
๓๐. วันทนี วาสิกะสิน สุรางค์รัตน์ วศินารมณและกิติพัฒน์ นนทบุรีทะเลศุข. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. สำนักพิมพ์ มธ. , ๒๕๔๑

.....