

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบผ่านอาสาสมัครแรงงาน  
จังหวัดยโสธร

และ

ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง การขยายเครือข่ายและสร้างความเข้มแข็งให้กับอาสาสมัครแรงงาน  
จังหวัดยโสธร

โดย

นางสาวพิชญภา พลศรี  
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ  
ตำแหน่งเลขที่ ๕๒๕ สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

## บทคัดย่อ

กระทรวงแรงงานมีภารกิจในการดูแลประชาชนวัยแรงงานทั้งในระบบ และนอกระบบซึ่งถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาประเทศ การจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีข้อมูลแรงงานนอกระบบสำหรับใช้ประกอบในการตัดสินใจ จึงได้ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธรสำรวจและบันทึกข้อมูลแรงงานนอกระบบร้อยละ ๑ ของแรงงานนอกระบบจังหวัดยโสธรในปี ๒๕๕๙ ทั้งสิ้น ๒,๔๒๖ คน เพื่อใช้สำหรับเป็นฐานข้อมูลเชิงวิเคราะห์สำหรับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔ โดยสำรวจและบันทึกข้อมูลผ่านโปรแกรมระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบในระหว่างเดือนมีนาคม - กันยายน ๒๕๖๐ สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร จึงได้มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานเป็นผู้ดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบในพื้นที่ โดยในการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบผ่านการสำรวจข้อมูลโดยอาสาสมัครแรงงานนั้น สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธรได้ศึกษาคำนิยาม และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบเพื่อสร้างองค์ความรู้ และถ่ายทอดให้กับอาสาสมัครแรงงานลงไปสำรวจข้อมูล ประสานหน่วยงานส่วนราชการที่มีการจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบนำมาเป็นกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ คัดกรองข้อมูลแยกเป็นอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน กำหนดระยะเวลาดำเนินการตามเป้าหมายเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ยังได้จัดประชุมประจำเดือนอาสาสมัครแรงงาน เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ พร้อมทั้งรับฟังปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงาน และเชิญเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงจากทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดยโสธร ร่วมประชุมชี้แจงแนวนโยบายที่สำคัญด้วย ภายหลังจากการรวบรวมผลการสำรวจข้อมูลจากอาสาสมัครแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธรได้มีการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลก่อนบันทึกลงในโปรแกรมฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ซึ่งเมื่อสิ้นเดือนกันยายน ๒๕๖๐ สามารถบันทึกข้อมูลในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบได้ทั้งสิ้น ๒,๘๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๘.๖๗ ของเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งได้ประมวลผลการสำรวจเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธรทั้งในรูปแบบไฟล์งาน Excels และในรูปแบบสารสนเทศ Infographic ผลจากการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบผ่านอาสาสมัครแรงงานจังหวัดยโสธรในครั้งนี้ ทำให้มีข้อมูลด้านแรงงานนอกระบบแต่ละสาขาอาชีพรวบรวมไว้ ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ปัญหาของแรงงานนอกระบบได้รับการแก้ไขได้ทันที ทัวถึง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านการวางแผน หรือการดำเนินโครงการโดยไม่ต้องสำรวจข้อมูลความต้องการด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบอีก

ในการเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การขยายเครือข่ายและสร้างความเข้มแข็งให้กับอาสาสมัครแรงงานจังหวัดยโสธร สืบเนื่องมาจากปัญหาข้อจำกัดของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่กระทรวงแรงงานมีเฉพาะในจังหวัด จึงได้แต่งตั้งให้มีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานสำหรับทำหน้าที่ให้บริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชน ซึ่งที่ผ่านมามีอาสาสมัครแรงงานเพียงตำบลละ ๑ คนเท่านั้นจึงให้บริการด้านแรงงานไม่ทั่วถึง อีกประการหนึ่งพบว่าปัญหาด้านแรงงานเป็นปัญหาที่ “อาสาสมัคร” มักจะให้ความสำคัญน้อยกว่าบทบาทหน้าที่อื่น เนื่องจากยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่มีการวางแผนการปฏิบัติงาน และไม่มีการสำรวจข้อมูลความต้องการของประชาชน ทำให้กิจกรรมด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในพื้นที่ไม่ได้มาจากความต้องการที่แท้จริงของคนในหมู่บ้าน ส่งผลให้ประชาชนไม่ให้ความสนใจ และไม่เข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน การลงพื้นที่ร่วมกับอาสาสมัครแรงงาน

เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ และแนะนำข้อมูลด้านแรงงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด ยโสธรไม่ทั่วถึงเนื่องจากอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ จึงเป็นที่มาของการขยายเครือข่ายอาสาสมัคร แรงงานระดับหมู่บ้าน และสร้างความเข้มแข็งโดยยกระดับองค์ความรู้ด้านแรงงานให้กับอาสาสมัครแรงงาน ระดับตำบลเพื่อให้สามารถเป็นพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน ในการยกระดับองค์ความรู้ด้าน แรงงานนั้นต้องสอบวัดระดับองค์ความรู้ด้านแรงงานในทุกภารกิจของกระทรวง รวมทั้งพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด กฎกระทรวง ระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้อง หากพบว่าอาสาสมัครแรงงานไม่เข้าใจในเรื่องใด ก็ให้ความรู้ในเรื่องดังกล่าวเพิ่มเติม และสอบวัดองค์ความรู้ซ้ำ อันจะเป็นการสร้างความเข้มแข็งทางด้าน สติปัญญาให้กับอาสาสมัครแรงงาน ขั้นตอนในการสรรหาผู้ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานใน ระดับพื้นที่จะต้องเป็นการคัดเลือกจากประชาชนในพื้นที่เพื่อสร้างการยอมรับในเบื้องต้น เป็นการสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับตัวอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการ และประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่ของตนเองใน ชุมชน สร้างความตระหนักรู้ถึงปัญหาด้านแรงงานและค้นหากิจกรรมเพื่อแก้ไขโดยใช้ความรู้ด้านแรงงานเข้า ไปจัดการแก้ไขปัญหาในชุมชน/หมู่บ้านของตนเอง แล้วเสนอแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมรองรับ โดย สำนักงานแรงงานจังหวัดทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือและพัฒนาอาสาสมัคร แรงงานให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ของผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการร่วมกันวางแผน พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตด้านแรงงานในหมู่บ้านของตนเองให้กับตำบลอื่น ๆ ด้วย ซึ่งผลที่คาดว่าจะ ได้รับจากการขยายเครือข่ายและสร้างความเข้มแข็งให้กับอาสาสมัครแรงงานจังหวัดยโสธรนี้ จะทำให้มี เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่มีจิตบริการ และได้รับการยอมรับจากคนในพื้นที่ เครือข่ายอาสาสมัคร แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจภารกิจด้านแรงงานในทุกหมู่บ้าน ทุกตำบล มีข้อมูลทางสถิติด้านแรงงานระดับ หมู่บ้านในเชิงลึกซึ่งผ่านการสำรวจข้อมูลโดยเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ที่สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร สามารถนำมาใช้ในการวางแผนให้ความช่วยเหลือ สนองตอบต่อยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวง แรงงาน และยุทธศาสตร์จังหวัดยโสธร

กระทรวงแรงงาน

## คำนำ

กระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายให้ทุกจังหวัดสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบเพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลโดยบันทึกข้อมูลในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้ให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเป็นผู้ดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ภายใต้บทบาทหน้าที่ของการเป็นอาสาสมัครตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๘ และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ช่วยให้สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธรมีข้อมูลแรงงานนอกระบบในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบตามเป้าหมายที่กระทรวงแรงงานกำหนดไว้ และพบปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินการเนื่องจากข้อมูลแรงงานนอกระบบที่สำรวจไม่มีความหลากหลายของสาขาอาชีพ และกระจุกตัวอยู่ในเฉพาะบางชุมชน จึงได้เสนอแนวคิดในการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในระดับหมู่บ้าน และทฤษฎีเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ทำให้บริการทางด้านแรงงานทั่วถึงทั้งจังหวัด ประชาชนสามารถสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงยิ่งขึ้นผ่านกลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

ผู้ขอรับการประเมินขอกราบขอบพระคุณแรงงานจังหวัดยโสธร ที่ให้การสนับสนุนและช่วยให้ผลงานสำเร็จเรียบร้อย หวังว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ราชการตามสมควร

พิชญาภา พลศรี  
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน	๑
๒. ระยะเวลาดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๓.๒ แนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	
๓.๒.๑ แนวความคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงาน	๑
๓.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ	๔
๓.๒.๓ แนวความคิดเกี่ยวกับการประสานงาน	๕
๓.๒.๔ แนวคิดเรื่องข้อมูล	๑๐
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินงาน	๑๕
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	๑๘
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	๑๙
๗. ผลสำเร็จของงาน	
๗.๑ เชิงปริมาณ	๒๐
๗.๒ เชิงคุณภาพ	๒๑
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๒๑
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินงาน/ปัญหา/อุปสรรค	๒๑
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๒๑
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	
ชื่อเรื่อง การขยายเครือข่ายและสร้างความเข้มแข็งให้กับอาสาสมัครแรงงานจังหวัดยโสธร	
๑. หลักการและเหตุผล	๒๒
๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	
๒.๑ บทวิเคราะห์	๒๓
๒.๒ แนวความคิด	๒๔
๒.๓ ข้อเสนอ	๓๕
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓๖
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๓๗
บรรณานุกรม	๓๘
ภาคผนวก	

## ส่วนที่ ๑

### ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบผ่านอาสาสมัครแรงงานจังหวัดยโสธร

๒. ระยะเวลาดำเนินการ เมษายน-กันยายน ๒๕๖๐

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

#### ๓.๑ หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานมีภารกิจในการดูแลประชาชนวัยแรงงานทั้งในระบบ และนอกระบบซึ่งถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาประเทศทั้งมิติด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคม จิตวิทยา การบริหารจัดการแรงงาน การกำหนดมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำ การบริหารจัดการเพื่อการมีงานทำ การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย การส่งเสริมหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน การบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม การพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงาน เป็นต้น ซึ่งการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีข้อมูลแรงงานนอกระบบสำหรับใช้ประกอบในการตัดสินใจกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธรรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบเพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลเชิงวิเคราะห์สำหรับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ ที่มุ่งเน้นให้สร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครอง เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ โดยให้ดำเนินการสำรวจข้อมูลความต้องการของแรงงานนอกระบบในจังหวัดยโสธรและบันทึกข้อมูลตั้งแต่เดือนเมษายน-กันยายน ๒๕๖๐ โดยใช้ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจังหวัดยโสธรจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๙ ทั้งสิ้น ๒๔๒,๕๘๐ คน ดำเนินการสำรวจเป้าหมายร้อยละ ๑ จำนวน ๒,๔๒๖ คน จึงเป็นที่มาของการใช้กลไกอาสาสมัครแรงงานเป็นผู้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบจากพื้นที่ ๙ อำเภอ ๗๙ ตำบล ๘๘๕ หมู่บ้าน โดยมีแนวคิดว่าจะหากให้อาสาสมัครแรงงานดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบด้วยตนเองจะทำให้ได้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ปัญหา และความต้องการด้านแรงงานครอบคลุมในพื้นที่ทั้งจังหวัดได้ เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด กระทรวงแรงงานสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านการวางแผนและขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญได้อย่างสะดวก รวดเร็ว อีกทั้งสำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร สามารถนำเอาสภาพปัญหาด้านแรงงานที่อาสาสมัครแรงงานสะท้อนในพื้นที่มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้

#### ๓.๒ แนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

การนำความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบผ่านอาสาสมัครแรงงานจังหวัดยโสธร มีแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงานรายละเอียด ดังต่อไปนี้

##### ๑. แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงาน

##### ๑.๑) ความเป็นมาของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

กระทรวงแรงงาน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาชุมชนตั้งแต่ระดับรากหญ้า โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานมากขึ้น โดยการสร้าง

เครือข่ายในรูปแบบของ “อาสาสมัคร” เพื่อทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์งานด้านต่าง ๆ ของ กระทรวงแรงงาน ตลอดจนแจ้งเบาะแสข้อมูลความเคลื่อนไหวสถานการณ์แรงงาน รวมทั้งติดต่อประสาน กับคนหางาน หรือผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ในเบื้องต้นให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็น ข้อมูลปรับแนวทางการดำเนินงานในพื้นที่ ต่อไป

ปัจจุบันการดำเนินภารกิจขององค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงาน แบบ “องค์กรรวม” หรือ “บูรณาการ” กระทรวงแรงงานจึงได้ขยายบทบาทหน้าที่ของ “อาสาสมัคร” ที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานมาบูรณาการเป็น “อาสาสมัครแรงงาน” จากการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าว “อาสาสมัครแรงงาน” จึงต้องมีบทบาทสำคัญมากยิ่งขึ้นในฐานะเป็นสื่อกลางและ ผู้ประสานงานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานระหว่างประชาชนในพื้นที่กับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด รวมทั้งปฏิบัติการกิจสำคัญของกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน “อาสาสมัครแรงงาน” ที่ตั้งไว้ต่อไป

### ๑.๒) ความหมายของอาสาสมัครแรงงาน

อาสาสมัครแรงงาน หมายถึง อาสาสมัครแรงงานในประเทศ และอาสาสมัคร แรงงานในต่างประเทศ ซึ่งสมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงานเพื่อช่วยเหลือประชาชนทั่วไป หรือผู้ใช้ แรงงาน นายจ้าง และลูกจ้างที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนในพื้นที่ ให้เข้าถึงบริการตามภารกิจของ กระทรวงแรงงานได้สะดวก รวดเร็ว

### ๑.๓) วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

๑. เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่เบื้องต้น ระหว่างประชาชน คนหางาน ผู้ใช้แรงงานในหมู่บ้านและชุมชน หรือในกรณีเกิดปัญหาการหลอกลวงหรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ การใช้แรงงาน

๒. เพื่อทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสาร ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

๓. เพื่อทำหน้าที่สร้างการรับรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆเบื้องต้นตามกฎหมายแรงงานให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งประชาชนใน พื้นที่เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางานและการใช้แรงงาน ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตน

๔. เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเคลื่อนไหวด้าน แรงงานเบื้องต้นในพื้นที่หรือข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานต้องการ และจัดส่งข้อมูลดังกล่าวให้กระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคเพื่อนำไปพิจารณาวางแผนการดำเนินงานด้านแรงงาน ต่อไป

### ๑.๔) ประเภทของอาสาสมัครแรงงาน

ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๘ แบ่ง “อาสาสมัครแรงงาน” ออกเป็น ๒ ประเภท คือ อาสาสมัครแรงงานในประเทศโดยใช้ชื่อย่อว่า “อสร.ท.” และอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศใช้ชื่อย่อว่า “อสร.ต.”

### ๑.๕) คุณสมบัติของอาสาสมัครแรงงาน

๑. อาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท.) คือ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งโดย ปลัดกระทรวงแรงงาน (ในเขตกรุงเทพมหานคร) และโดยผู้ว่าราชการจังหวัด (ในส่วนภูมิภาค) และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- ๑.๑) มีสัญชาติไทยและอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี
- ๑.๒) มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ดี
- ๑.๓) สมัยครใจและสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

๒. อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ (อสร.ต.) คือ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งโดย หัวหน้าคณะผู้แทนในการบริหารราชการในต่างประเทศ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- ๒.๑) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี
- ๒.๒) มีภูมิลำเนา หรือมีถิ่นพำนัก หรือประกอบอาชีพ หรือเป็นแรงงานอยู่ใน

ประเทศนั้น

- ๒.๓) มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- ๒.๔) สมัยครใจ และเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวง

แรงงาน

หัวหน้าคณะผู้แทน ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ หมายความว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงการต่างประเทศซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าคณะผู้แทนตามระเบียบพิธีการทูต หรือระเบียบพิธีการกงสุล ในกรณีของคณะผู้แทนถาวรไทย ประจำองค์การระหว่างประเทศ หมายความว่า ข้าราชการสังกัดส่วนราชการซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งหัวหน้าคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ

### ๑.๖) ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่

- ๑) อาสาสมัครแรงงานในประเทศมีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละ ๓ ปี
- ๒) อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศมีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละ ๑ ปี

### ๑.๗) การสิ้นสุดหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน

- ๑) ตาย
- ๒) ลาออก
- ๓) ขาดคุณสมบัติ หรือกระทำการที่ก่อให้เกิดผลเสียแก่ราชการ โดยในเขต

กรุงเทพมหานครให้สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาคเสนอ ปลัดกระทรวงแรงงาน ในเขตจังหวัดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด ในต่างประเทศให้ สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลเสนอหัวหน้า คณะผู้แทน เพื่อมีคำสั่งให้พ้นจากหน้าที่

### ๑.๘) บัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงาน

ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มสนับสนุน เครือข่ายและประสานภูมิภาคจัดอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานในจังหวัดของตนเอง และให้สำนักงาน แรงงานไทยในต่างประเทศ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลจัดอบรมให้ความรู้แก่



อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ เกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน และชี้แจงหน้าที่แก่อาสาสมัคร  
แรงงาน เมื่อผ่านการอบรมแล้วได้รับวุฒิบัตรและบัตรประจำตัว

โดยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้กำหนดแบบบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงาน และ  
ในการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงานต้องแสดงบัตรประจำตัว

## ๒. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” เกิดขึ้นครั้งแรกในปี ๒๕๓๖ ในการประชุมนานาชาติ  
The ๑๕<sup>th</sup> International Conference of Labour Statisticians (ICLS) ในครั้งนั้น “แรงงานนอกระบบ”  
ถูกจำกัดความให้หมายถึง “แรงงานที่ประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ (Self-employed หรือเป็นลูกจ้างของ  
สถานประกอบการที่จัดอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ หรือเป็นแรงงานที่ช่วยเหลือกิจการของครอบครัว หรือ  
ลูกจ้างในสถานประกอบการที่จัดอยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบแต่ไม่ได้รับความคุ้มครองทางสังคม หรือ  
คนทำงานบ้าน”

สำหรับประเทศไทยคำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ถูกกำหนดไว้หลากหลายโดย  
องค์กรและหน่วยงานต่างๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมแรงงานในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละ  
หน่วยงานเป็นผู้กำหนดคำนิยาม กระทรวงแรงงานใช้คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ของสำนักงาน  
สถิติแห่งชาติ เนื่องจากอ้างอิงสถิติข้อมูลแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติคำนิยาม “แรงงาน  
นอกระบบ” ของกระทรวงแรงงานจึงหมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทาง  
สังคมจากการทำงาน โดยนิยาม “ผู้มีงานทำ” หมายถึง ผู้มีงานทำที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป และนิยาม  
“ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน” หมายถึงไม่ได้รับความคุ้มครองตาม  
กฎหมายประกันสังคม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

นอกจากนี้สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้จำแนกประเภทของแรงงานนอกระบบไว้ว่า เป็น  
แรงงานอิสระ หรือเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองในระบบประกันสังคมและสวัสดิการ ไม่ได้รับสิทธิ  
คุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน (มักได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน รายได้ที่ไม่  
ได้รับอาจจะเป็นไปตามชิ้นงานที่ทำ ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน และไม่มีสัญญาการจ้างงาน) และไม่  
สามารถเข้าถึงสวัสดิการแห่งรัฐ ได้แก่ คนงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part Time Worker) คนงานที่รับงานไป  
ทำที่บ้าน (Home Based Worker) คนงานที่ทำงานแบบเหมาช่วง (Sub Contract Worker) และคนงานที่  
ทำงานระยะสั้น (Short Time Worker) โดยสามารถจำแนกประเภทของแรงงานนอกระบบได้ ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มที่ทำงานรับจ้างและมีรายได้ประจำ/หรือไม่ประจำ ได้แก่ แรงงานที่รับจ้างเอางาน  
ไปทำที่บ้าน แรงงานรับจ้างทำของ แรงงานรับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาล แรงงานประมง คนรับใช้  
คนทำงานบ้าน คนขับรถส่วนตัวตามบ้าน เป็นต้น

๒) กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป ได้แก่ คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร ชาวนา ชาวสวน แม่ค้า  
หาบเร่แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก เป็นต้น

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้ความหมายของแรงงานนอกระบบ หมายถึง  
แรงงานที่อยู่ในการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sector) ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจการ  
ขนาดเล็ก ตั้งได้ง่าย มีลักษณะเป็นธุรกิจชั่วคราวหรือสั้น มักใช้วัตถุดิบในประเทศ มีการใช้แรงงานเป็นหลัก และ  
มีการตัดแปลงเทคโนโลยีง่าย ๆ มาใช้ เป็นแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด เช่น หาบเร่ริมถนน  
คนขับรถแท็กซี่ คนเก็บขยะ คนเก็บเศษกระดาษและโลหะ แรงงานรับใช้ในบ้านที่รับค่าจ้างจากครัวเรือน  
ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และคนงานในโรงงานที่ไม่ขึ้นทะเบียน ซึ่งเป็น “ลูกจ้างแอบแฝง” (Disguised Wage

Workers) ในเครือข่ายการผลิต และผู้ประกอบการอาชีพอิสระในสถานประกอบการขนาดจิ๋วซึ่งทำงานด้วยตนเอง หรือมีสมาชิกในครอบครัว หรือมีผู้ฝึกงานหรือมีลูกจ้างช่วย

จากการให้ความหมายคำว่า “แรงงานนอกระบบ” จากวรรณกรรมและงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานที่อยู่ในส่วนของ “เศรษฐกิจนอกระบบ” ซึ่งอยู่นอกเหนือขอบเขตของกฎระเบียบและความช่วยเหลือด้านหลักประกันต่างๆ ในสังคม ส่งผลให้ไม่มีความมั่นคงทางรายได้ ขาดอำนาจการต่อรอง ไม่ได้รับสิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเท่าที่ควร เกิดความยากลำบากในการประกอบอาชีพ แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

๑. แรงงานนอกระบบภาคการผลิต คือ แรงงานที่ทำการผลิตสินค้า หรือทำงานอยู่ที่บ้านของตนเอง ปัจจุบันผู้ทำการผลิตที่บ้านกระจายตัวอยู่ทั่วไปในชุมชนชนบทที่รายได้จากเกษตรกรรมไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพแรงงานนอกระบบภาคการผลิต ประกอบด้วย

๑.๑ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เกิดจากการจ้างงานที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมพยายามลดต้นทุนการผลิตเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจการค้าเสรีด้วยการอาศัยช่องว่างการคุ้มครองของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จ้างแรงงานให้ทำการผลิตในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอนการประกอบชิ้นส่วน ตลอดจนการบรรจุหีบห่ออยู่ภายนอกสถานประกอบการด้วยค่าจ้างแรงงานราคาถูก งานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำอยู่นั้นมีมากมายหลายประเภท ทั้งการเย็บเสื้อผ้า ผลิตเครื่องหนัง ทำรองเท้า ดอกไม้พลาสติก เจียรระไนพลอย และอื่นๆ

๑.๒ ผู้ผลิตเพื่อขาย คือ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ที่ผลิตสินค้าขึ้นจากภูมิปัญญาทักษะความสามารถของตนเองนำไปจำหน่าย ที่เรารู้จักกันดีในฐานะผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) หรือวิสาหกิจชุมชน บางครั้งผู้ผลิตเพื่อขายก็อาจจะรับคำสั่งซื้อจากผู้ประกอบการขายหรือธุรกิจการผลิตที่มีขนาดใหญ่กว่า ผู้ผลิตเพื่อขายมีทั้งที่เป็นปัจเจกบุคคล และที่เป็นกลุ่มซึ่งในหลายกรณีพบว่าในบุคคลคนเดียวกัน หรือกลุ่มอาชีพกลุ่มเดียวกันมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพไปมาระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ผลิตเพื่อขาย คือเมื่อไม่มีงานส่งมาจากโรงงาน หรือผู้ว่าจ้างก็จะผลิตไว้เพื่อขาย

๒. แรงงานนอกระบบภาคบริการ เช่น ลูกจ้าง และพนักงานบริการตามร้านอาหาร หาบเร่และแผงลอย คนเก็บขยะ คนรับซื้อของเก่า หมอนวดแผนโบราณ คนขับรถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง และรถแท็กซี่สาธารณะ คนทำงานบ้าน เป็นต้น

๓. แรงงานนอกระบบภาคเกษตร หมายถึง ลูกจ้างภาคเกษตร และเกษตรกรพันธะสัญญา

### ๓. แนวความคิดเกี่ยวกับการประสานงาน

เนื่องจากแรงงานนอกระบบมีเป็นจำนวนมาก อยู่ในทุกระบบเศรษฐกิจของจังหวัดและมีหลายหลายอาชีพ เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน จึงต้องอาศัยการประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของ “การประสานงาน” ไว้ดังนี้

สถาบันดำรงราชานุภาพ (๒๕๕๓, หน้า ๕) “การประสานงาน” หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการงานซ้ำซ้อนขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร

การประสานงานเกิดจากความต้องการให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะทำงานเหล่านั้นเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องมีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น จะต้องสามารถทำให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานอย่างมีจุดหมายเดียวกันตามวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้ และต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ประหยัดเวลาและทรัพยากร

“การประสานงาน” หมายถึง การจัดให้คนในองค์กรทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกันโดยจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ต้องมีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน อีกทั้งความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่ทำให้เกิดความสับสน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ทำให้ได้มาซึ่งงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในทางราชการได้มีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่า การประสานงาน หมายถึง “การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำงานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพ”

ดังนั้น การประสานงาน คือ การจัดระเบียบการทำงานให้งานและคนทำงานสอดคล้องกัน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน แต่การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน และเป็นการประสานหลายเรื่องไปพร้อมๆ กัน เช่น เป้าหมายแรงงาน ข้อมูล ความคิดเห็น จิตใจ ทรัพย์สิน วิธีการที่จะเข้าสู่เป้าหมายของโครงการ

### ๑) องค์ประกอบของการประสานงาน

๑.๑) ความร่วมมือ จะต้องสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัย ความเข้าใจหรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค และระดมทรัพยากร มาสนับสนุนงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน

๑.๒) จังหวะเวลา จะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบแต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา

๑.๓) ความสอดคล้อง จะต้องพิจารณาความเหมาะสมพอดี ไม่ทำงานซ้อนกัน

๑.๔) ระบบการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น

๑.๕) ผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน เพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกันตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน

### ๒) วัตถุประสงค์ของการประสานงาน

การประสานงานเกิดจากความต้องการที่จะให้งานที่ทำให้เกิดผลสำเร็จ โดยปฏิบัติอย่างสอดคล้องในเวลาเดียวกัน ได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ประหยัดเวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงาน โดยก่อนการประสานงานควรกำหนดความต้องการให้แน่ชัดว่าประสานงานให้เกิดอะไร หรือเป็นอย่างไร หรือจะทำให้ได้รับผลรับอย่างไร เพราะหากไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนก็อาจจะประสานงานไปผิดจากที่ควรจะเป็น ซึ่งโดยทั่วไปจะประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานมีความสะดวกราบรื่น ไม่เกิดปัญหาข้อขัดแย้ง โดยวัตถุประสงค์ของการประสานงานมีดังนี้

๒.๑) เพื่อแจ้งให้ผู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

๒.๒) เพื่อขอความช่วยเหลือ และเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี

- ๒.๓) เพื่อขอคำยินยอมหรือความเห็นชอบ
- ๒.๔) เพื่อจัดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน
- ๒.๕) เพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
- ๒.๖) เพื่อช่วยให้การดำเนินการเป็นไปตามแผน และทำให้มีการวางแผนอย่างละเอียด

รอบคอบ

- ๒.๗) เพื่อตรวจสอบอุปสรรคและสภาพปัญหา

### ๓) วิธีการประสานงาน

กระทำได้ ๒ ลักษณะ คือ

๓.๑) การประสานงานอย่างเป็นทางการ หมายถึง การประสานงานแบบมีพิธีรีตองที่ต้องปฏิบัติ เช่น มีหนังสือติดต่อหรือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเสนอรายงานเป็นลำดับขั้น เป็นต้น

๓.๒) การประสานงานอย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง การประสานงานแบบไม่มีพิธีรีตอง เพียงแต่ทำความตกลงให้ทราบถึงการทำที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามจังหวะเดียวกัน และด้วยจุดประสงค์เดียวกัน การดำเนินการต้องอาศัยความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นส่วนตัวระหว่างบุคคล ไม่มีแบบแผน เป็นการติดต่อแบบเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน ผลดีก็คือ สามารถมีความเข้าใจที่ตรงกันและชัดเจนที่สุด เช่น การประสานงานด้วยวาจาทางโทรศัพท์หรือการเข้าพบผู้ที่ติดต่อโดยตรง

### ๔) ปัจจัยในการประสานงาน

๔.๑) คน หมายถึง ผู้ซึ่งจะทำให้เป็นผลขึ้นมา การประสานงานที่แท้จริง คือ การประสานงานให้ร่วมใจร่วมกำลังด้วยการนำเอาความสามารถของคนมาทำให้เกิดผลงานในจุดมุ่งหมายเดียวกัน ผู้ประสานงานต้องมีความรู้ความสามารถและมองการณ์ไกล มีมนุษยสัมพันธ์ มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายเข้ากันได้ดี มีการพบปะหารือกันอยู่เสมอ

๔.๒) เงิน หมายถึง ตัวเงินและสิ่งอื่นซึ่งสามารถใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนได้ ในการประสานงานจะต้องมีกำลังเงินสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๔.๓) วัสดุ หมายถึง สิ่งของเครื่องมือและเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการประสานจะต้องมีวัสดุอุปกรณ์ช่วยในการประสานงานอย่างพอเพียง

๔.๔) วิธีการทำงาน การประสานงานอาจทำได้หลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีย่อมให้ผลแตกต่างกัน แล้วแต่เงื่อนไขของสถานการณ์ อาจมีการประสานงานด้วยระบบ หรือประสานงานด้วยคน หรืออาจใช้ทั้งระบบและคนควบคู่กันไป การประสานงานอาจมีบุคคลคนเดียวเป็นผู้ประสานงาน เพื่อความคล่องตัวและการตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วฉับไว แต่ถ้าเป็นงานที่ระบบซับซ้อนและมีขอบเขตกว้างขวางเกินกว่าที่คนเพียงคนเดียวจะประสานงานได้ก็ต้องจัดตั้งเป็นคณะผู้ประสานงาน

### ๕) เทคนิควิธีในการประสานงาน

๕.๑) การใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือสื่อสารที่รวดเร็ว ประหยัดเวลา มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(๑) ก่อนเริ่มประสาน คิดก่อนว่าเราต้องการอะไร เมื่อไร ที่ไหน อย่างไร ควรติดต่อหน่วยงานใด

(๒) ควรมีบัญชีโทรศัพท์ของบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไว้เป็นส่วนตัว และส่วนกลาง

(๓) เมื่อติดต่อกับผู้ใด ควรจดชื่อ และเบอร์โทรศัพท์ของผู้นั้นไว้ใช้ติดต่อในโอกาสต่อไป บางครั้งนำเป็นบัญชีไว้ในปกแฟ้มเรื่องนั้น ๆ

(๔) ควรประสานกับระดับเดียวกันหรือต่ำกว่าก่อน

(๕) ใช้คำพูดสุภาพ ให้เกียรติคู่สนทนาแม้รู้ว่าเขามีตำแหน่งต่ำกว่า ไม่พูดคุยตลกขมขำ

(๖) อาจหาข้อมูลก่อนว่า ผู้ที่เราจะโทรติดต่อเป็นผู้ใด ตำแหน่งหน้าที่ใด อายุเท่าใด เมื่อสนทนากัน อาจเรียก พี่ น้อง ท่าน จะทำให้เขารู้สึกดี

(๗) ในการประสานครั้งที่ ๒ หลังจากรู้จักกันแล้วอาจทักทายหรือซักถามด้วยความห่วงใย จริงใจ เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพ การงาน ฯลฯ ก่อนประสานเรื่องงาน

(๘) กล่าวคำขอบคุณทุกครั้งก่อนจบการสนทนา

(๙) เมื่อรับปากเรื่องใดไว้ ต้องรีบทำ

๕.๒) การประสานด้วยหนังสือใช้ในกรณีที่เป็นการประจำที่ทั้งสองหน่วยงานทราบระเบียบปฏิบัติอยู่แล้ว มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(๑) หากเป็นเรื่องใหม่ ควรประสานทางโทรศัพท์ก่อนเสมอ

(๒) ตัวอย่างเรื่องที่ต้องมีหนังสือไป หลังจากโทรติดต่อด้วยวาจาแล้ว เช่น ขอทราบข้อมูล ขอหารือ ขอทราบความต้องการ ขอรับการสนับสนุน ขอความอนุเคราะห์ ฯลฯ

(๓) การร่างหนังสือ ควรให้ถูกหลักการ ถูกต้อง ถูกใจ (ผู้รับ)

(๔) การร่างหนังสือขอรับการสนับสนุนหรือขอความอนุเคราะห์ ควรประกอบด้วย

- ▶ เหตุผลที่มีหนังสือ
- ▶ ยกย่องหน่วยงานที่จะขอรับการสนับสนุน/ ขอความอนุเคราะห์
- ▶ เรื่องราวที่ต้องการขอรับการสนับสนุน/ ขอความอนุเคราะห์
- ▶ ตั้งความหวังที่จะได้รับการสนับสนุน/ ขอความอนุเคราะห์ และ
- ▶ ขอบขอบคุณ

(๕) การร่างหนังสือขอความร่วมมือ ควรประกอบด้วย

- ▶ เหตุที่มีหนังสือมา
- ▶ ความจำเป็นและเรื่องที่จะขอความร่วมมือ
- ▶ เรื่องราวที่ต้องการขอความร่วมมือ
- ▶ ตั้งความหวังที่จะได้รับความร่วมมือ และ
- ▶ ขอบขอบคุณ
- ▶ เมื่อได้รับการสนับสนุน การอนุเคราะห์แล้ว ควรมีหนังสือไปขอบคุณ

หน่วยงานนั้น ๆ เสมอ เพื่อสานสัมพันธ์ไว้สำหรับโอกาสต่อไป

๕.๓) การพบปะด้วยตนเองเป็นการประสานงานที่ดีที่สุดเพราะได้พบหน้า ได้เห็นบุคลิกลักษณะ สีหน้าท่าทางของผู้ติดต่อทั้งสองฝ่าย มีเวลาในการซักถามทำความเข้าใจกันอย่างพอเพียง เพราะทั้งสองฝ่ายต้องวางมือจากงานอื่น ๆ ทั้งหมด มีข้อเสีย คือ ใช้เวลามาก มักใช้การพบปะในกรณีที่เป็นเรื่องนโยบาย เป็นเรื่องสำคัญหรือมีรายละเอียดมาก หรือต้องการให้เกียรติให้ความสำคัญแก่อีกฝ่ายหนึ่ง หรือต้องการสร้างความรู้สึกที่ดีแก่อีกฝ่ายหนึ่ง ให้เขารู้สึกว่าเราให้ความสำคัญแก่เขาด้วยการมาพบด้วยตนเอง มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(๑) ควรเตรียมหัวข้อหรือไปให้พร้อมและจดบันทึกไว้ หากอีกฝ่ายไม่ได้บันทึกเราอาจบันทึกสั้น ๆ ใส่กระดาษโน้ตไว้ให้เขาหรือเตรียมพิมพ์รายการไปส่งหน้า เพื่อให้เขามีบันทึกช่วยจำ และใช้สั่งการขั้นต้นแต่บุคลากรในหน่วยงานของเขาได้

(๒) เมื่อรับปากเรื่องใดไว้ ต้องรีบทำ

## ๖) ปัญหาในการติดต่อประสานงาน

๖.๑) ให้ข้อมูลล่าช้าเกินไป การที่ติดต่อประสานงานกับอีกหน่วยงานหนึ่งล่าช้านั้น อาจจะเป็นเพราะว่ามีแต่รอข้อมูลอีกหลายหน่วยงาน จึงทำให้ส่งข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องล่าช้าตามไปด้วย ปัญหานี้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง

๖.๒) รับ-ส่งข้อมูลผิดพลาด การรับและส่งมอบข้อมูลรายงานเอกสารที่ผิดพลาดย่อมนำไปสู่การติดต่อประสานงานที่ไม่รู้จบ คนบางคนยังไม่ทันฟัง กลับด่วนสรุปตามอำเภอใจ หรือคนบางคนเร็วไวก่อนส่งข้อมูลให้ด้วยความรวดเร็ว แต่ข้อมูลที่นำส่งให้กลับพบแต่ข้อผิดพลาด

๖.๓) เพิกเฉยและหลงลืม การเพิกเฉยไม่สนใจว่าเป็นหน้าที่ของตนเองที่จะต้องติดตามติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ คิดว่าไม่ใช่เรื่อง ไม่ใช่หน้าที่ ไม่เห็นความจำเป็น หรือไม่เห็นความสำคัญของการติดต่อประสานงาน คิดเสียแต่ว่ารอให้อีกฝ่ายติดต่อมาเองไม่ดีกว่าหรือ และบางคนยังซ้ำร้ายใหญ่หนักแล้วแต่กลับลืมนัดที่รับปากไว้

๖.๔) ไม่ได้รับความร่วมมือ มีสาเหตุมาจากมีความคิดที่แตกต่างกัน มีอคติต่อกัน ไม่ชอบกัน หรือปิดบังข้อมูลทำให้ไม่เกิดความร่วมมืออย่างจริงจัง

ในการมอบหมายอาสาสมัครแรงงานสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบในพื้นที่ของสำนักงานแรงงาน ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวคิดการประสานงานมาปรับใช้ในการทำงานการบูรณาการข้อมูลจากหน่วยงานที่มีการจัดเก็บข้อมูลดังนี้

๑) ก่อนเริ่มดำเนินงานได้คิดวางแผนติดต่อส่วนราชการที่คาดว่าจะมีการจัดเก็บข้อมูลของแรงงานนอกระบบ และได้ติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์เพื่อสร้างความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น เพื่อป้องกันการได้รับข้อมูลที่ผิดพลาด ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

๒) มีหนังสือขอข้อมูลกลุ่มอาชีพ/ OTOP จากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดยโสธร ข้อมูลเกษตรกรจากสำนักงานเกษตรจังหวัดยโสธร ข้อมูลผู้พิการจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดยโสธร ข้อมูลกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยโสธร ข้อมูลผู้จดทะเบียนรถสาธารณะจากสำนักงานขนส่งจังหวัดยโสธร

๓) การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจังหวัดยโสธร ผ่านอาสาสมัครแรงงานจังหวัดยโสธรได้อาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย เป็นไปตามองค์ประกอบของการประสานงานคือ เป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐราชการกับประชาชนหรืออาสาสมัครแรงงานในการทำงานร่วมกันภายใต้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนเมษายน-กันยายน ๒๕๖๐ โดยผู้ขอรับการประเมินได้ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานจากการจัดประชุมประจำเดือน ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานผ่านทางกลุ่มไลน์ อสร.ยส. และลงพื้นที่เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงาน

## ๔. แนวคิดเรื่องข้อมูล

### ๑) ความหมายของข้อมูล

ข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือข้อมูลดิบที่ยังไม่ผ่านการประมวลผล ยังไม่มีความหมายในการนำไปใช้งาน ข้อมูลอาจเป็นตัวเลข ตัวอักษร สัญลักษณ์ รูปภาพ เสียง หรือ ภาพเคลื่อนไหว (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, ๒๕๔๕ หน้า ๙)

ข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงที่มีอยู่ในชีวิตประจำวันเกี่ยวกับบุคคล สิ่งของ หรือ เหตุการณ์ต่างๆที่อาจเป็นตัวเลข ตัวอักษร ข้อความ ภาพ หรือเสียงก็ได้ (จิตติมา เทียมบุญประเสริฐ, ๒๕๔๔, หน้า ๓)

ข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงหรือสิ่งที่ถือหรือยอมรับว่าเป็นข้อเท็จจริงสำหรับใช้เป็น หลักอนุมานหาความจริง หรือการคำนวณ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๓๙, หน้า ๑๓๔)

กล่าวโดยสรุป ข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงที่ยังไม่ผ่านการประมวลผล โดยมีทั้งข้อมูล ที่คำนวณไม่ได้ เช่น ตัวอักษร รหัสประจำตัว รูปภาพ สัญลักษณ์ และข้อมูลที่คำนวณได้ เช่น ตัวเลข น้ำหนัก ส่วนสูง ราคาสินค้า

### ๒) ประเภทของข้อมูล

๒.๑) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่ได้จากการเก็บข้อมูล จากแหล่งข้อมูลโดยตรง เช่น ข้อมูลการสัมภาษณ์ การสังเกต การทดลอง การทดสอบ

๒.๒) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่ได้จากการนำ ข้อมูลที่ผู้อื่นรวบรวมไว้เป็นระบบมาใช้โดยไม่ต้องลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลเอง เช่น สถิติจำนวน ประชากรที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยรวบรวมและเผยแพร่สามารถนำไปใช้ประมวลผลต่อได้

### ๓) ประโยชน์ของข้อมูล

๓.๑) ด้านการเรียน ข้อมูลที่ได้จากโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต สามารถ นำมาใช้ในการเรียนหรือหาความรู้เพิ่มเติมได้

๓.๒) ด้านการติดต่อสื่อสาร เช่น ถ้าเรามีข้อมูล เราสามารถที่จะพูดคุย หรือถ่ายทอด เรื่องราวต่างๆ ให้ผู้อื่นรู้ได้

๓.๓) ด้านการตัดสินใจ ข้อมูลที่ดีจะช่วยให้เราตัดสินใจได้ง่าย ถูกต้อง และรวดเร็ว

### ๔) ข้อมูลแรงงานนอกระบบ

จากคำนิยามความหมายของคำว่า แรงงานนอกระบบ ที่สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานใช้ตามคำนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติคือ ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มี หลักประกันทางสังคมจากการทำงาน โดยนิยาม “ผู้มีงานทำ” หมายถึง ผู้มีงานทำที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป และนิยาม “ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน” หมายถึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

จากนิยามความหมายของคำว่า ข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงที่ยังไม่ผ่านการประมวลผล โดยมีทั้งข้อมูล ที่คำนวณไม่ได้ และข้อมูลที่คำนวณได้

**ข้อมูลแรงงานนอกระบบ** จึงพอสรุปได้ว่า คือข้อมูล ข้อเท็จจริงที่ยังไม่ผ่านการประมวลผลของผู้มีงานทำที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไปที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคม จากการดำเนินงานตามกฎหมายประกันสังคม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

### ๕) ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

ฐานข้อมูล (Database) หมายถึง การจัดรวบรวมข้อสนเทศหรือข้อมูลของเรื่องต่างๆ ไว้ในรูปแบบที่จะเรียกมาใช้ได้ทันทีเมื่อต้องการ ในการเรียกนั้นอาจเรียกเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งมาใช้ประโยชน์ เป็นครั้งเป็นคราวก็ได้ ฐานข้อมูลที่ดีควรจะได้รับ การปรับให้ทันสมัยอยู่เสมอ (ทักษิณา สนวนานนท์, ๒๕๔๔, หน้า ๑๕๔-๑๕๕)

กิตติ ภักดีวัฒนะกุล (๒๕๕๐, หน้า ๒๒๖) ได้สรุปความหมายของฐานข้อมูลว่าเป็น กลุ่มของแฟ้มข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันและถูกนำมารวมกัน เช่น ฐานข้อมูลในบริษัทแห่งหนึ่งอาจประกอบไปด้วยแฟ้มข้อมูลหลายแฟ้มข้อมูล ซึ่งแต่ละแฟ้มต่างก็มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ แฟ้มข้อมูลพนักงาน แฟ้มข้อมูลแผนกในบริษัท แฟ้มข้อมูลขายสินค้า และแฟ้มข้อมูลสินค้า เป็นต้น

สรุปได้ว่า ฐานข้อมูล (Database) หมายถึง กลุ่มของข้อมูลที่ถูกเก็บรวบรวมไว้ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ฐานข้อมูลเป็นเครื่องมือที่ใช้รวบรวมและจัดระเบียบข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล ผลิตภัณฑ์ หรือคำสั่งต่างๆ ฐานข้อมูลจำนวนมากเริ่มต้นโดยเป็นรายการในโปรแกรมประมวลผลค่าเมื่อรายการมีขนาดใหญ่ขึ้น ก็จะเริ่มมีคำสั่งหรือข้อมูลที่ไม่สม่ำเสมอ แต่มีวิธีการค้นหาหรือดึงเซตย่อยของข้อมูล เพื่อนำมาตรวจสอบน้อย จึงจำเป็นต้องโอนข้อมูลไปยังฐานข้อมูลที่สร้างขึ้นโดยระบบจัดการฐานข้อมูล

**ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ** จึงหมายถึง กลุ่มของข้อมูลผู้มีงานทำที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไปที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานตามกฎหมายประกันสังคม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่ถูกรวบรวมเอาไว้ว่าเป็นระบบ ผู้ใช้งานสามารถจัดการข้อมูลในลักษณะต่างๆ ทั้งการเพิ่ม แก้ไข การลบ การเรียกดูข้อมูล และใช้ร่วมกับผู้อื่นได้โดยไม่เกิดความซ้ำซ้อนของข้อมูล

โดยข้อมูลแรงงานนอกระบบที่อาสาสมัครแรงงานสำรวจมานั้น ถือเป็นข้อมูลปฐมภูมิ หรือข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงที่เกิดจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไปที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานตามกฎหมายประกันสังคม ที่ทำงานในภาคการผลิต ภาคการบริการ และภาคการเกษตรในจังหวัดยโสธรแบบรายบุคคล ประกอบด้วยแหล่งของข้อมูล เช่น จังหวัด อำเภอ ตำบล และข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ชื่อ-นามสกุล เลขบัตรประจำตัวประชาชน อายุ วันเดือนปีเกิด เพศ วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุด ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ ประเภทความพิการ ข้อมูลด้านอาชีพ รายได้ การเป็นสมาชิกกลุ่มองค์กรต่างๆ ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการช่วยเหลือ เป็นต้น ซึ่งข้อมูลแรงงานนอกระบบดังกล่าวเป็นข้อมูลในรูปแบบเอกสาร และมีปริมาณที่มาก การจะใช้ข้อมูลแรงงานนอกระบบได้ดีจะต้องมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ จึงมีการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูล ทั้งนี้โปรแกรมการจัดเก็บข้อมูลจะต้องสร้างวิธีควบคุมและจัดการข้อมูลขึ้นมากลายเป็นฐานข้อมูลที่สร้างขึ้นโดยระบบจัดการฐานข้อมูล

#### ๕. แนวคิดเรื่องระบบจัดการฐานข้อมูล

ในอดีตนั้น สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธรได้เคยรวบรวมข้อมูลแรงงานนอกระบบเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ การวางแผนส่งเสริมคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งข้อมูลแรงงานนอกระบบดังกล่าวได้รวบรวมไว้ในรูปแบบเอกสาร หรือเก็บเป็นไฟล์เอกสารในเครื่องคอมพิวเตอร์ของหน่วยงาน ซึ่งการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบดังกล่าวพบว่ามีความเสี่ยงต่อการสูญหายจากการติดไวรัสคอมพิวเตอร์ มีความล่าช้าในการประมวลผลข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน มีความซ้ำซ้อนของข้อมูล ทำให้การใช้ประโยชน์จากข้อมูลแรงงานนอกระบบลดลง เมื่อกระทรวงแรงงานมีการ



พัฒนารูปแบบการจัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การบันทึกข้อมูล ค้นหาข้อมูล แก้ไขปรับปรุงข้อมูล มีความแม่นยำในการประมวลผล เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สามารถนำเสนอข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ซึ่งแนวคิดในเรื่องระบบจัดการฐานข้อมูล มีดังนี้

### ๑) ความหมายระบบจัดการฐานข้อมูล

ระบบการจัดการฐานข้อมูล (Database Management System: DBMS) หมายถึงซอฟต์แวร์ที่สร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบเพื่อจะได้นำไปเก็บรักษา เรียกใช้ หรือนำมาปรับปรุงให้ทันสมัยได้ง่าย ทั้งนี้จำเป็นต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของข้อมูลเป็นเรื่องสำคัญด้วย (ทักษิณา สนวนานนท์, ๒๕๔๔, หน้า ๑๕๕)

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (๒๕๕๖, หน้า ๒๙) สรุปความหมายของระบบจัดการฐานข้อมูลคือ โปรแกรมที่ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการฐานข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ต่างๆ ในการจัดการกับข้อมูลรวมทั้งภาษาที่ใช้ทำงานกับข้อมูล โดยมักจะใช้ภาษา SQL ในการโต้ตอบระหว่างกันกับผู้ใช้ เพื่อให้สามารถกำหนดการสร้าง การเรียกดู การบำรุงรักษาฐานข้อมูล รวมทั้งการจัดการควบคุมการเข้าถึงฐานข้อมูล ซึ่งถือเป็นการป้องกันความปลอดภัยในฐานข้อมูล เพื่อป้องกันมิให้ผู้ที่ไม่มีสิทธิการใช้งานเข้ามาละเมิดข้อมูลในฐานข้อมูลที่เป็นศูนย์กลางได้ นอกจากนี้ DBMS ยังมีหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยของข้อมูล การสำรองข้อมูล และการเรียกคืนข้อมูลในกรณีข้อมูลที่เกิดความเสียหาย

สรุปได้ว่า “ระบบการจัดการฐานข้อมูล” คือ โปรแกรมที่ทำหน้าที่ในการกำหนดลักษณะข้อมูลที่จะเก็บไว้ในฐานข้อมูล อำนาจความสะดวกในการบันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูล กำหนดผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ใช้ฐานข้อมูลได้ พร้อมกับกำหนดด้วยว่าให้ใช้ได้แบบใด เช่น ให้อ่านข้อมูลได้อย่างเดียวหรือให้แก้ไขข้อมูลได้ด้วย นอกจากนี้ยังอำนวยความสะดวกในการค้นหาข้อมูล และการแก้ไขปรับปรุงข้อมูล ทำให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวกและมีประสิทธิภาพ เสมือนเป็นตัวกลางระหว่างผู้ใช้กับฐานข้อมูลให้สามารถติดต่อกันได้

### ๒) องค์ประกอบของระบบจัดการฐานข้อมูล

ระบบฐานข้อมูลส่วนใหญ่เป็นระบบที่มีการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล มีองค์ประกอบของระบบฐานข้อมูลแบ่งออกเป็น ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ข้อมูล บุคลากร และกระบวนการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑) ฮาร์ดแวร์ (Hardware) หมายถึง ตัวเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อเข้ากับเครื่องคอมพิวเตอร์สามารถจับต้องได้ ฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพควรมีฮาร์ดแวร์ที่มีประสิทธิภาพ สามารถอำนวยความสะดวกในการบริหารฐานข้อมูล เช่น ขนาดของหน่วยความจำหลัก ความเร็วของหน่วยประมวลผลกลาง หน่วยความจำสำรอง อุปกรณ์นำเข้าข้อมูลและอุปกรณ์ออกรายงานต้องรองรับประมวลผลข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒) ซอฟต์แวร์ (Software) หมายถึง โปรแกรมหรือชุดคำสั่งที่สั่งให้คอมพิวเตอร์ทำงาน ซึ่งระบบจัดการฐานข้อมูลประกอบด้วยซอฟต์แวร์ ๒ ประเภท คือ

๒.๒.๑) ซอฟต์แวร์ระบบ หรือเรียกว่าระบบจัดการฐานข้อมูล (Database Management Systems: DBMS) เป็นโปรแกรมที่ใช้ในการจัดการฐานข้อมูลและควบคุมดูแลการสร้างฐานข้อมูล สร้างตาราง การเรียกใช้ข้อมูล การจัดทำรายงาน การปรับเปลี่ยน แก้ไขโครงสร้าง การตั้งคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลโดยผู้ใช้ไม่จำเป็นต้องรับรู้เกี่ยวกับรายละเอียดภายในโครงสร้างของฐานข้อมูล ทำหน้าที่ใน

การจัดการฐานข้อมูลโดยจะเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ใช้และโปรแกรมประยุกต์ต่างๆ ที่มีอยู่ในระบบฐานข้อมูล ในการติดต่อกับข้อมูลในฐานข้อมูลจะต้องติดต่อผ่านโปรแกรม DBMS

หน้าที่ของระบบจัดการฐานข้อมูลหรือโปรแกรม DBMS

- ๑) ช่วยกำหนด และเก็บโครงสร้างฐานข้อมูล
- ๒) ช่วยดึงข้อมูลจากฐานข้อมูล ข้อมูลที่นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ระบบจัดการฐานข้อมูลจะทำการรับและเก็บข้อมูลไว้ในฐานข้อมูล เพื่อใช้ในการประมวลผล
- ๓) ช่วยเก็บและดูแลข้อมูล ข้อมูลที่เก็บในฐานข้อมูลจะถูกรวบรวมไว้ด้วยกันโดยมีระบบจัดการฐานข้อมูลเป็นผู้ดูแลรักษาข้อมูลเหล่านั้น
- ๔) ช่วยประสานงานกับระบบปฏิบัติการ เนื่องจากคอมพิวเตอร์ต้องพึ่งระบบปฏิบัติการในการทำงาน ดังนั้นระบบปฏิบัติการจะคอยควบคุมการทำงานของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ หรือโปรแกรมต่างๆ ซึ่งระบบจัดการฐานข้อมูลจะทำการประสานงานกับระบบปฏิบัติการในการเรียกใช้ แก้ไขข้อมูล ลบข้อมูล ออกรายงาน เป็นต้น

๕) ช่วยควบคุมความปลอดภัย ระบบจัดการฐานข้อมูลจะมีวิธีควบคุมการเรียกใช้ข้อมูล หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อมูลของผู้ใช้ในระบบแตกต่างกัน เพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับฐานข้อมูล

๖) การจัดทำข้อมูลสำรองและการกู้คืน ระบบจัดการฐานข้อมูลจะทำการสำรองข้อมูลของฐานข้อมูล เมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับฐานข้อมูล เช่น แฟ้มข้อมูลเสียหายเนื่องจากดิสก์เสีย หรือถูกโปรแกรมไวรัสทำลายข้อมูล ระบบจัดการฐานข้อมูลจะใช้ระบบสำรองนี้ในการฟื้นฟูสภาพการทำงานของระบบให้สู่สภาวะปกติ

๗) ควบคุมการใช้ข้อมูลพร้อมกันของผู้ใช้ในระบบ ระบบคอมพิวเตอร์ที่มีผู้ใช้หลายคนสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้พร้อมกัน ระบบจัดการฐานข้อมูลจะทำการควบคุมการใช้ข้อมูลพร้อมกันของผู้ใช้หลายคนในเวลาเดียวกัน โดยมีการควบคุมอย่างถูกต้องเหมาะสม

๘) ควบคุมความบูรณาภาพของข้อมูล ระบบจัดการฐานข้อมูลจะทำการควบคุมค่าของข้อมูลในระบบให้ถูกต้องและเชื่อถือได้

๙) ทำหน้าที่จัดทำพจนานุกรมข้อมูล ซึ่งเป็นองค์ประกอบทางซอฟต์แวร์ ทำหน้าที่เก็บรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลภายในฐานข้อมูล เช่น โครงสร้างของแต่ละตาราง ใครเป็นผู้สร้าง สร้างเมื่อใด และแต่ละตารางประกอบด้วยเขตข้อมูลใดบ้าง คุณลักษณะของแต่ละเขตข้อมูลเป็นอย่างไร มีการเรียกใช้ข้อมูลในโปรแกรมประยุกต์ใดบ้าง และมีตารางใดที่มีความสัมพันธ์กันบ้าง มีเขตข้อมูลใดเป็นคีย์บ้าง เป็นต้น (สมจิตร อัจฉินทร์ และงามนิจ อัจฉินทร์, ๒๕๔๙ หน้า ๓๘)

๒.๒.๒) ซอฟต์แวร์ใช้งาน (Application Software) เป็นโปรแกรมที่เขียนขึ้นโดยใช้เครื่องมือต่างๆของระบบจัดการฐานข้อมูลในการทำงานเฉพาะอย่าง เช่น การเข้าถึงข้อมูล การออกรายงาน ฯลฯ โปรแกรมใช้งานนี้ถูกเขียนโดยใช้ภาษาระดับสูงที่สามารถติดต่อกับระบบจัดการฐานข้อมูลได้ เช่น ภาษา SQL, Visual Basic

๒.๓) ข้อมูล (Data) ข้อมูลที่เก็บอยู่ในฐานข้อมูลควรเก็บรวบรวมแฟ้มข้อมูลต่าง ๆ ไว้ด้วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลที่ถูกเก็บในแฟ้มข้อมูลต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ซึ่งผู้ใช้หลายคนสามารถเรียกใช้หรือดึงข้อมูลเดียวกันได้ ณ เวลาเดียวกัน หรือต่างเวลากันก็ได้

๒.๔) บุคลากร (Personal) ที่เกี่ยวข้องกับฐานข้อมูล แบ่งเป็น ๕ ประเภทดังนี้

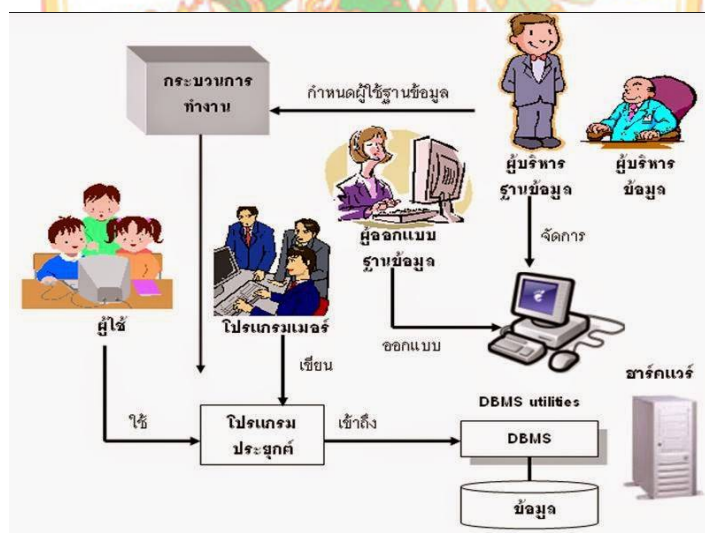
๒.๔.๑) ผู้ใช้ทั่วไป (User) เป็นบุคลากรที่ใช้ข้อมูลเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้  
 ๒.๔.๒) พนักงานปฏิบัติการ (Operator) เป็นผู้ปฏิบัติการด้านการประมวลผลการป้อนข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์

๒.๔.๓) นักวิเคราะห์และออกแบบระบบ (System Analyst) เป็นบุคลากรที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ฐานข้อมูล และออกแบบระบบงานที่จะนำมาใช้

๒.๔.๔) ผู้เขียนโปรแกรมประยุกต์ใช้งาน (Programmer) เป็นผู้ทำหน้าที่เขียนโปรแกรมประยุกต์ใช้งานต่างๆ เพื่อให้การจัดเก็บ การเรียกใช้ข้อมูลเป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้

๒.๔.๕) ผู้บริหารฐานข้อมูล (Database Administrator) เป็นบุคลากรที่มีหน้าที่ควบคุมและบริหารทรัพยากรฐานข้อมูลขององค์กร ควรมีความรู้ทั้งหลักการบริการและด้านเทคนิคของระบบจัดการฐานข้อมูล เนื่องจากผู้บริหารฐานข้อมูลจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและประสานงานกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ เช่น นักวิเคราะห์และออกแบบระบบ โปรแกรมเมอร์ และผู้ใช้เพื่อให้การบริหารฐานข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕) กระบวนการทำงาน (Procedure) ในฐานข้อมูลควรมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขั้นตอนการทำงานของหน้าที่ต่างๆ ของฐานข้อมูลทั้งในสภาวะปกติและในสภาวะที่ระบบเกิดปัญหา ซึ่งเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในทุกๆ ระดับขององค์กร เนื่องจากขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นกฎระเบียบที่ใช้ควบคุมการใช้งานฐานข้อมูล ซึ่งผู้ใช้งานฐานข้อมูลต้องปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานทุกขั้นตอนที่อยู่ในเอกสาร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาและข้อผิดพลาดในการใช้งานฐานข้อมูล



รูปภาพ แสดงองค์ประกอบของระบบจัดการฐานข้อมูล

### ๓) หน้าที่ของระบบการจัดการฐานข้อมูล

๓.๑) การจัดการพจนานุกรมข้อมูล ระบบการจัดการฐานข้อมูลจะทำการจัดเก็บนิยามของข้อมูล และความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลไว้ในพจนานุกรมข้อมูล เป็นสารสนเทศที่บอกเกี่ยวกับโครงสร้างของฐานข้อมูล โปรแกรมประยุกต์ทั้งหมดที่ต้องการเข้าถึงข้อมูลในฐานข้อมูลจะต้องทำงานผ่านระบบการจัดการฐานข้อมูล โดยที่ระบบการจัดการฐานข้อมูลจะใช้พจนานุกรมข้อมูล เพื่อค้นหาโครงสร้างตลอดจนส่วนประกอบของข้อมูลและความสัมพันธ์ที่ต้องการ นอกจากนั้นแล้วการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่มีต่อโครงสร้าง

ฐานข้อมูลจะถูกบันทึกไว้โดยอัตโนมัติในพจนานุกรมข้อมูล ทำให้เราไม่ต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขโปรแกรมเมื่อโครงสร้างข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลง

๓.๒) การจัดเก็บข้อมูล ระบบการจัดการฐานข้อมูลจะสร้างโครงสร้างที่จำเป็นต่อการจัดเก็บข้อมูล ช่วยลดความยุ่งยากในการนิยามและการเขียนโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติทางกายภาพของข้อมูล ระบบการจัดการฐานข้อมูลในปัจจุบันไม่เพียงแต่จะช่วยในการจัดเก็บข้อมูลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการจัดเก็บกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลอีกด้วย

๓.๓) การแปลงและนำเสนอข้อมูล ระบบการจัดการฐานข้อมูลจะทำหน้าที่ในการแปลงข้อมูลที่ได้รับเข้ามา เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างในการจัดเก็บข้อมูล ทำให้เราไม่ต้องไปยุ่งเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างรูปแบบของข้อมูลทางตรรกะและทางกายภาพ กล่าวคือทำให้มีความเป็นอิสระของข้อมูล ระบบการจัดการฐานข้อมูลจะแปลงความต้องการเชิงตรรกะของผู้ใช้ ให้เป็นคำสั่งที่สามารถดึงข้อมูลทางกายภาพที่ต้องการ

๓.๔) การจัดการระบบความปลอดภัยของข้อมูล ระบบการจัดการฐานข้อมูลจะสร้างระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล โดยการกำหนดรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าใช้ระบบ และความสามารถในการใช้ระบบ เช่น การอ่าน เพิ่ม ลบ หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อมูล การจัดการระบบความปลอดภัยของข้อมูลมีความสำคัญมากในระบบฐานข้อมูลแบบที่มีผู้ใช้หลายคน

๓.๕) การควบคุมการเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้หลายคน ระบบการจัดการฐานข้อมูลจะใช้หลักการออกแบบโปรแกรมที่เหมาะสม เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ใช้หลายคนสามารถเข้าใช้ฐานข้อมูลพร้อมกันได้ และข้อมูลมีความถูกต้อง

๓.๖) การเก็บสำรองและกู้คืนข้อมูล ระบบการจัดการฐานข้อมูลจะมีโปรแกรมเพื่อสนับสนุนการสำรองและกู้คืนข้อมูล เพื่อให้แน่ใจด้านความปลอดภัยและความมั่นคงของข้อมูลในระบบ ระบบการจัดการฐานข้อมูลจะกู้ข้อมูลในฐานข้อมูลคืนมาหลังจากระบบเกิดความล้มเหลว เช่น เมื่อเกิดกระแสไฟฟ้าขัดข้อง เป็นต้น

๓.๗) การควบคุมความถูกต้องของข้อมูล ระบบการจัดการฐานข้อมูลจะสนับสนุนและควบคุมความถูกต้องของข้อมูล ตั้งแต่ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล ไปจนถึงความไม่สอดคล้องกันของข้อมูล ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เก็บไว้ในพจนานุกรมข้อมูลจะถูกนำมาใช้ในการควบคุมความถูกต้องของข้อมูลด้วย

๓.๘) ภาษาที่ใช้ในการเข้าถึงฐานข้อมูลและการเชื่อมต่อกับโปรแกรมประยุกต์ ระบบการจัดการฐานข้อมูลสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลโดยผ่านภาษาคิวรี (Query Language) ซึ่งเป็นคำสั่งที่ใช้ในการค้นคืนข้อมูลจากฐานข้อมูล โดยผู้ใช้เพียงบอกว่าต้องการอะไร และไม่จำเป็นต้องรู้ว่ามันขั้นตอนอย่างไรในการนำข้อมูลออกมา เพราะระบบการจัดการฐานข้อมูลจะเป็นผู้กำหนดวิธีการในการเข้าถึงข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพเอง

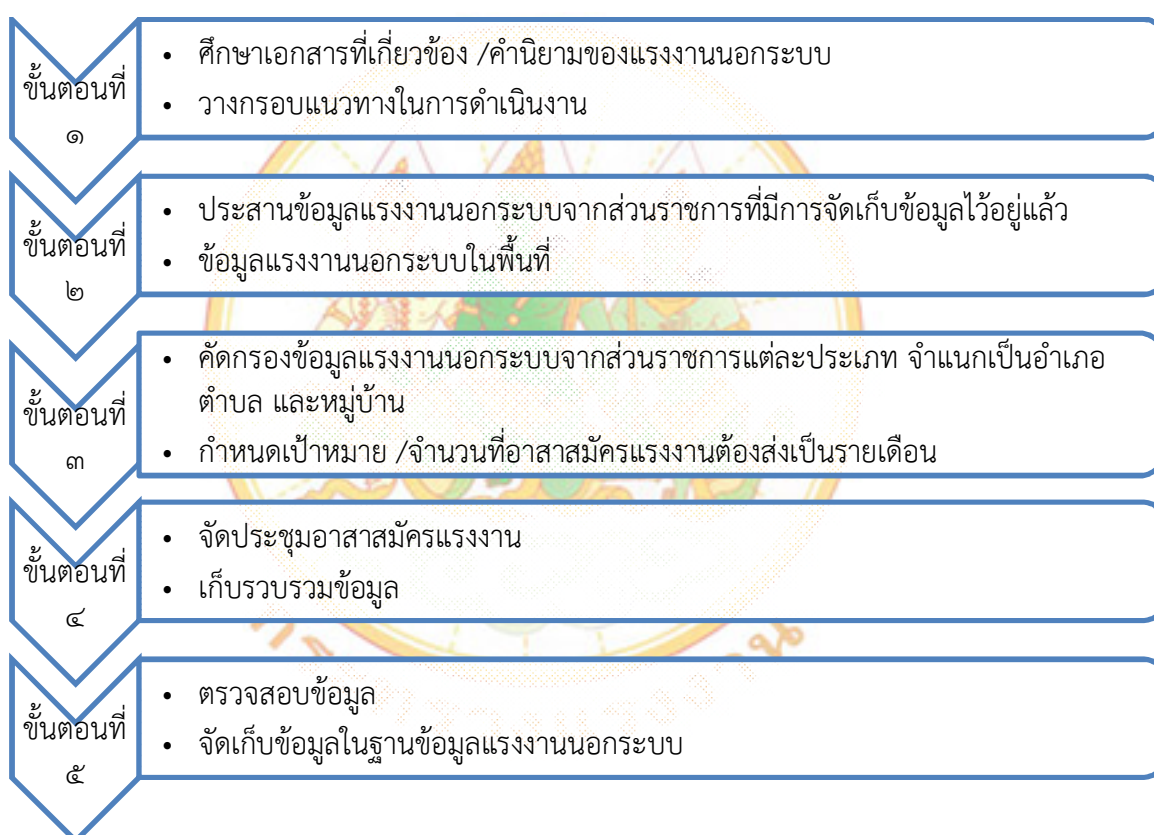
๓.๙) การติดต่อสื่อสารกับฐานข้อมูล ระบบการจัดการฐานข้อมูลที่ทันสมัยจะต้องสนับสนุนการใช้งานฐานข้อมูลผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้

#### ๔. สรุปสาระสำคัญและขั้นตอนการดำเนินงาน

การดำเนินการจัดทำทะเบียนแรงงานนอกระบบและเครือข่าย มีกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ ตั้งแต่เดือนเมษายน – กันยายน ๒๕๖๐ ดังนี้

ขั้นตอน	เม.ย. ๖๐	พ.ค. ๖๐	มิ.ย. ๖๐	ก.ค. ๖๐	ส.ค. ๖๐	ก.ย. ๖๐
๑. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง	*					
๒. ประสานข้อมูลจากหน่วยงาน	*					
๓. คัดกรองข้อมูล	*					
๔. จัดประชุมอาสาสมัครแรงงาน และรวบรวมข้อมูล เป้าหมาย ๒,๔๒๖ คน	๔๐๕	๔๐๕	๔๐๕	๔๐๔	๔๐๔	๔๐๔
๕. ตรวจสอบและบันทึกข้อมูล	←					→

ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้



**ขั้นตอนที่ ๑** ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ เพื่อสร้างองค์ความรู้และถ่ายทอดให้กับอาสาสมัครแรงงานให้สามารถลงไปสำรวจข้อมูลได้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งวางกรอบแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้สามารถดำเนินการรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายได้ครบถ้วนตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด

**ขั้นตอนที่ ๒** ประสานหน่วยงานส่วนราชการทางโทรศัพท์ เพื่อให้ทราบถึงแหล่งข้อมูลที่คาดว่าส่วนราชการจะมีการจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบไว้แล้ว เพื่อสร้างความเข้าใจต่อวัตถุประสงค์ของกระทรวงแรงงานที่ต้องการให้รวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อนำมาเป็นกลุ่มเป้าหมายสำหรับให้อาสาสมัครแรงงานดำเนินการสำรวจ นอกเหนือจากการไปสอบถามกับเพื่อนบ้าน หรือประชาชนที่อยู่ในชุมชนของตนเองซึ่งมีความคุ้นเคยกันอยู่แล้ว และมีหนังสือประสานขอความอนุเคราะห์ข้อมูลแรงงานนอกระบบจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดยโสธร สำนักงานเกษตรจังหวัดยโสธร สำนักงานพัฒนาสังคมและ

ความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดยโสธร สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยโสธรสำนักงานขนส่งจังหวัดยโสธรเพื่อนำมารวบรวมเป็นฐานข้อมูลและกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ ดังนี้

๑. ข้อมูลกลุ่มอาชีพ/กลุ่ม OTOP จากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดยโสธรจำนวน ๘๖๒ กลุ่มใน ๙ อำเภอ จำแนกตามรายอำเภอ ดังนี้

- ๑) อำเภอเมืองยโสธร ๑๘ ตำบล ๑๙๒ กลุ่ม
- ๒) อำเภอเลิงนกทา ๑๐ ตำบล ๑๖๖ กลุ่ม
- ๓) อำเภอมหาชนะชัย ๑๐ ตำบล ๙๘ กลุ่ม
- ๔) อำเภอป่าติ้ว ๕ ตำบล ๘๑ กลุ่ม
- ๕) อำเภอไทยเจริญ ๕ ตำบล ๕๗ กลุ่ม
- ๖) อำเภอทรายมูล ๕ ตำบล ๗๙ กลุ่ม
- ๗) อำเภอคำเขื่อนแก้ว ๑๑ ตำบล ๘๐ กลุ่ม
- ๘) อำเภอกุดรัง ๔ ตำบล ๓๔ กลุ่ม
- ๙) อำเภอกุดชุม ๙ ตำบล ๗๔ กลุ่ม

๒. ข้อมูลเกษตรกรผู้ปลูกข้าวนาปี จากสำนักงานเกษตรจังหวัดยโสธรจำนวน ๙๓,๗๓๒ คน

๓. ข้อมูลผู้พิการ จากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดยโสธรจำนวน ๑๙,๒๙๒ คน ซึ่งเป็นข้อมูลในทุกประเภทความพิการ ได้แก่ ความพิการทางการมองเห็น ๕,๒๘๖ คน ความพิการทางการได้ยินและสื่อความหมาย ๒,๕๖๔ คน ความพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว ๖,๔๐๗ คน ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ๑,๓๐๖ คน ความพิการทางสติปัญญา ๑,๒๒๖ คน ความพิการทางการเรียนรู้ ๑๔๙ คน ความพิการทางออทิสติก ๑๗ คน ความพิการซ้ำซ้อน ๒,๓๓๗ คนจำแนกรายอำเภอ ดังนี้

- ๑) อำเภอเมืองยโสธร ๒,๘๓๔ คน
- ๒) อำเภอทรายมูล ๑,๔๔๗ คน
- ๓) อำเภอกุดชุม ๑,๔๖๔ คน
- ๔) อำเภอคำเขื่อนแก้ว ๑,๙๑๔ คน
- ๕) อำเภอป่าติ้ว ๑,๓๕๒ คน
- ๖) อำเภอมหาชนะชัย ๓,๖๑๖ คน
- ๗) อำเภอเลิงนกทา ๓,๓๖๔ คน
- ๘) อำเภอกุดรัง ๑,๕๘๖ คน
- ๙) อำเภอไทยเจริญ ๑,๗๑๕ คน

๔. ข้อมูลกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากสำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจำนวน ๒๙๗ คน

๕. ข้อมูลผู้จดทะเบียนรถสาธารณะ จากสำนักงานขนส่งจังหวัดยโสธรจำนวน ๙๔ คน

**ขั้นตอนที่ ๓** คัดกรองข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ แยกเป็นอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน กลุ่มเป้าหมายแต่ละประเภท กำหนดเป้าหมายที่จะให้อาสาสมัครแรงงานนำส่งข้อมูลแรงงานนอกระบบเป็นรายเดือนเพื่อให้ครบจำนวนร้อยละ ๑ ของแรงงานนอกระบบจังหวัดยโสธรปี พ.ศ.๒๕๕๙ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๐ พร้อมทั้งจัดทำสำเนาแบบสอบถามข้อมูลแรงงานนอกระบบเพื่อให้อาสาสมัครแรงงานนำไปดำเนินการได้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

**ขั้นตอนที่ ๔** จัดประชุมอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเป็นรายเดือนรวม ๖ ครั้งเพื่อติดตามผลการดำเนินงานสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ และเชิญเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานร่วมประชุมชี้แจงแนวนโยบายของกระทรวงแรงงานที่สำคัญพร้อมทั้งรับฟังปัญหา/อุปสรรคที่เกิดจากการทำงานในพื้นที่ และร่วมกันเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งให้ความรู้ทางด้านแรงงานสำหรับนำไปประชาสัมพันธ์ หรือเฝ้าระวังสถานการณ์ด้านแรงงานในพื้นที่ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานประจำเดือนของอาสาสมัครแรงงาน สรุปผลในภาพรวมรายงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามแบบฟอร์มรายงานที่กำหนด

**ขั้นตอนที่ ๕** ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลแล้วบันทึกผลการสำรวจลงในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบกระทรวงแรงงาน แต่เนื่องจากในระยะแรกโปรแกรมฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงานยังอยู่ระหว่างการปรับปรุง จึงได้ดำเนินการบันทึกข้อมูลการสำรวจลงในโปรแกรม Excel's เพื่อจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าของการดำเนินการ และเป็นไปตามแผนการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลที่กำหนดไว้ ทำให้ในเดือนกันยายน ๒๕๖๐ มีผลการบันทึกข้อมูลแรงงานนอกระบบจำนวน ๒,๘๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๘.๖๗ ของเป้าหมายที่กำหนด และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร

ผู้ขอรับการประเมินมีความเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ โดยสรุปดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** ผู้ขอรับการประเมินมีความเกี่ยวข้องในด้านการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และค่านิยมของแรงงานนอกระบบเพื่อสร้างองค์ความรู้ และถ่ายทอดให้อาสาสมัครแรงงานในฐานะของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้การสำรวจข้อมูลตรงกลุ่มเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามกรอบแนวทางการดำเนินงานที่วางไว้

**ขั้นตอนที่ ๒** ผู้ขอรับการประเมินมีความเกี่ยวข้องในด้านการประสานงานส่วนราชการที่มีการจัดเก็บข้อมูลทั้งทางโทรศัพท์ และหนังสือราชการเพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นเป้าหมายในการสำรวจข้อมูลของอาสาสมัครแรงงาน

**ขั้นตอนที่ ๓** ผู้ขอรับการประเมินมีความเกี่ยวข้องในด้านการกำหนดเป้าหมายที่จะให้อาสาสมัครแรงงานจัดส่งข้อมูลแรงงานนอกระบบในแต่ละเดือนรวม ๖ เดือน จัดทำสำเนาเอกสารสำหรับใช้ในการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ

**ขั้นตอนที่ ๔** ผู้ขอรับการประเมินมีความเกี่ยวข้องในด้านการจัดประชุมอาสาสมัครแรงงานเป็นรายเดือนรวม ๖ ครั้ง จัดทำหนังสือราชการเชิญหัวหน้าส่วนและเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดยโสธรเข้าร่วมประชุมให้ความรู้ทางด้านแรงงาน ติดตามผลการดำเนินงานสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ และผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของอาสาสมัครแรงงาน สรุปผลในภาพรวมรายงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบทุกเดือน

**ขั้นตอนที่ ๕** ผู้ขอรับการประเมินมีความเกี่ยวข้องในด้านการตรวจสอบข้อมูล หากพบว่าข้อมูลไม่ถูกต้อง หรือครบถ้วนจะรีบแจ้งอาสาสมัครแรงงานทันทีเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ช่วยป้องกันความผิดพลาดในการสำรวจข้อมูลในครั้งต่อไป และได้บันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบระยะแรกเริ่มโครงการเนื่องจากมีข้อมูลแรงงานนอกระบบที่เป็นเอกสารเป็นจำนวนมาก เมื่อพ้นระยะเวลาหนึ่งไปแล้วมีเจ้าหน้าที่วิเคราะห์และประมวลผลเป็นผู้บันทึก

#### ๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

ในการดำเนินการจัดทำทะเบียนแรงงานนอกระบบจังหวัดยโสธร มีผู้ร่วมดำเนินการ จำนวน ๒ คน ประกอบด้วย

๕.๑ นางสาวมาลี มิ่งขวัญ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ร่วมดำเนินการในขั้นตอนการลงทะเบียนผู้เข้าร่วมประชุมประจำเดือน การเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเป็นค่าตอบแทนรายเดือนของอาสาสมัครแรงงาน ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมหรือการจัดอบรมต่างๆ ของอาสาสมัครแรงงาน มีสัดส่วนผลงานคิดเป็นร้อยละ ๕ ของผลงานทั้งหมด

๕.๒ นางสาววินิตา ศิลาโคตร ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์และประมวลผล ร่วมดำเนินการในขั้นตอนการลงทะเบียนผู้เข้าร่วมประชุมประจำเดือน การจัดทำสำเนาแบบสอบถามข้อมูลแรงงานนอกระบบ การคัดกรองข้อมูลแรงงานนอกระบบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำแนกเป็นรายอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน การบันทึกข้อมูลในโปรแกรมฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ และนำผลการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบขึ้นเว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัดเพื่อประชาสัมพันธ์ มีสัดส่วนผลงานคิดเป็นร้อยละ ๑๐ ของผลงานทั้งหมด

## ๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

ผู้เสนอผลงานมีสัดส่วนผลงานที่เป็นผู้ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ ๘๕ ของผลงานทั้งหมด จำแนกได้ดังนี้

๖.๑ การเตรียมความพร้อม การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งศึกษาคู่มือการตอบแบบสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบและคำนิยามที่ต่างๆ รวมทั้งขอคำปรึกษาจากแรงงานจังหวัดยโสธร เกี่ยวกับวิธีการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลของแรงงานนอกระบบเพื่อให้มีความหลากหลายของอาชีพ ไม่กระจุกตัวอยู่เฉพาะอาชีพใดอาชีพหนึ่ง

๖.๒ สอบถามหน่วยงานราชการที่คาดว่าจะมีการรวบรวมข้อมูลกลุ่มอาชีพต่างๆ ไว้อยู่แล้วทางโทรศัพท์ เพื่อเป็นการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายให้ตรงกับที่กระทรวงแรงงานต้องการ ซึ่งการประสานทางโทรศัพท์ในเบื้องต้นถือเป็นการสร้างความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูล ป้องกันปัญหาการส่งต่อข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ก่อนจะมีหนังสือขอข้อมูลกลุ่มอาชีพ/กลุ่ม OTOP จากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดยโสธร ข้อมูลเกษตรกรจากสำนักงานเกษตรจังหวัดยโสธร ข้อมูลผู้พิการจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดยโสธร ข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้านจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยโสธร ข้อมูลผู้จดทะเบียนรถสาธารณะจากสำนักงานขนส่งจังหวัดยโสธรเพื่อใช้ประกอบการทำงาน ช่วยให้การสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบของอาสาสมัครแรงงานสำหรับนำมาบันทึกในโปรแกรมระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ มีความสะดวก รวดเร็ว ครอบคลุมเกือบทุกสาขาอาชีพในพื้นที่ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ด้านการวางแผน และขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานที่สำคัญของภาครัฐ รวมทั้งมาตรการในการพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๖.๓ นำข้อมูลที่ได้รับจากหน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมาคัดกรองเป็นรายอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน กลุ่มเป้าหมายแรงงานนอกระบบตามสาขาอาชีพ และทำสำเนาจำนวน ๒ ชุดเพื่อมอบให้อาสาสมัครแรงงานใช้เป็นข้อมูลสำรวจ และสำหรับให้ผู้ขอรับการประเมินใช้ในการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน โดยกำหนดให้อาสาสมัครแรงงานนำส่งข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ผ่านการสำรวจเป็นรายเดือนให้ครบจำนวนร้อยละ ๑ ของแรงงานนอกระบบทั้งหมดของจังหวัดยโสธรปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๐ จัดเตรียมสำเนาแบบสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบและคำนิยามสำหรับมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานไปดำเนินการ

๖.๔ จัดประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางการสำรวจข้อมูลแก่อาสาสมัครแรงงาน มีหนังสือขอใช้ห้องประชุมกับหัวหน้าสำนักงานจังหวัดยโสธร มีหนังสือเชิญหัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง



อาสาสมัครแรงงานจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงภารกิจและมอบหมายงานให้อาสาสมัครแรงงานดำเนินการหรือประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ควบคู่กับการเข้าไปสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ

๖.๕ จัดประชุมอาสาสมัครแรงงานเพื่อติดตามผลการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ และผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของอาสาสมัครแรงงาน รับฟังปัญหา/อุปสรรคที่เกิดจากการทำงานในพื้นที่เพื่อช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหา ณ ศาลากลางจังหวัดยโสธร เดือนละ ๑ ครั้ง

๖.๖ นำผลการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ โดยอาสาสมัครแรงงานมาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล หากพบปัญหาจะดำเนินการสอบถามกับอาสาสมัครแรงงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันก่อนจะบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

๖.๗ นำผลการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ โดยผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน จัดเก็บและประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ของสำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร

## ๗. ผลสำเร็จของงาน

### ๗.๑ เชิงปริมาณ

จากการประมวลผลในระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ จังหวัดยโสธรมีข้อมูลแรงงานนอกระบบในฐานข้อมูลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ทั้งสิ้น ๒,๘๗๙ คนแยกเป็นเพศชายจำนวน ๑,๒๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗๕ เพศหญิงจำนวน ๑,๖๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๒๕ เมื่อพิจารณาจากช่วงอายุของแรงงานนอกระบบพบว่า เป็นแรงงานนอกระบบที่มีอายุระหว่าง ๑๕-๑๙ ปีจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๘ แรงงานนอกระบบที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปีจำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๐ แรงงานนอกระบบที่มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปีจำนวน ๑๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๔๖ แรงงานนอกระบบที่มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปีจำนวน ๘๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๘๗ แรงงานนอกระบบที่มีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปีจำนวน ๘๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๔ และแรงงานนอกระบบที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ๙๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๕ โดยเป็นผู้มีสภาพร่างกายปกติ ๒,๘๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๗๒ พิการ ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๘

ระดับการศึกษาของแรงงานนอกระบบ พบว่าเป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๖ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๘ ประกาศนียบัตรวิชาชีพจำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๑ ประกาศนียบัตรครู (ปก.ศ.ต้น)จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๓ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๓ มัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน ๑๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๙ มัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน ๑๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๓ ประถมศึกษาหรือต่ำกว่าจำนวน ๒,๕๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๗

อาชีพหลักของแรงงานนอกระบบ พบว่าเป็นเกษตรกรจำนวน ๒,๖๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๖ รับจ้างทั่วไป ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๙ อื่นๆ ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๒

ปัญหาด้านแรงงานที่แรงงานนอกระบบจังหวัดยโสธรประสบอยู่ ได้แก่ ปัญหาการไม่รู้สิทธิด้านกฎหมาย ๕๒๑ คน การรวมกลุ่มอาชีพ ๔๘๗ คน ขาดทักษะฝีมือทั่วไป ๔๕๓ คน ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน ๒๔๐ คน ขาดทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ๑๔๐ คน

ความต้องการรับบริการจากภาครัฐของแรงงานนอกระบบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ต้องการร่วมกลุ่มอาชีพ ๑,๗๘๑ คน ต้องการความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน ๑,๗๒๓ คน ต้องการความคุ้มครอง ความปลอดภัยในการทำงาน ๑,๗๑๖ คน ต้องการหางานทำในประเทศ ๑,๖๑๗ คน ต้องการ

อาชีพเสริม ๑,๓๐๒ คน ต้องการเป็นผู้ประกันตนม.๔๐ ๒๓๓ คน ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือทั่วไป ๔๑ คน  
 ต้องการพัฒนาฝีมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ๙ คน ต้องการหางานทำในต่างประเทศ ๗ คน

## ๗.๒ เชิงคุณภาพ

๗.๒.๑ ข้อมูลมีความครบถ้วน ครอบคลุมงานด้านแรงงานสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการ  
 วิเคราะห์ความต้องการได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ปัญหาของแรงงานนอกระบบได้รับการแก้ไขได้ทันที ทัวถึง

๗.๒.๒ นำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ  
 อย่างเป็นระบบ สามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๒.๓ มีข้อมูลแรงงานนอกระบบแต่ละสาขาอาชีพรวบรวมไว้ ณ สำนักงานแรงงานจังหวัด

## ๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๘.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร สามารถนำผลการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบไปใช้ประโยชน์  
 ด้านการวางแผนปฏิบัติการเพื่อให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับความช่วยเหลือ และตรงกับความต้องการมากที่สุด

๘.๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านการวางแผน หรือการดำเนินโครงการ  
 โดยไม่ต้องไปสำรวจข้อมูลความต้องการด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบอีก

## ๙. ความยุ่งยากในการดำเนินงาน/ปัญหา/อุปสรรค

๙.๑ แบบสำรวจ มีหลายหน้าทำให้ใช้ระยะเวลาในการสอบถามรายบุคคลค่อนข้างนาน

๙.๒ ผู้ให้ข้อมูล ไม่อยากให้ข้อมูลเพราะไม่เห็นความสำคัญของการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ  
 อาสาสมัครแรงงานจึงต้องสร้างความเข้าใจก่อนการสอบถามข้อมูลทุกครั้ง

๙.๓ อาสาสมัครแรงงาน ไม่เข้าใจแบบสำรวจเนื่องจากแบบสำรวจมี ๔ แผ่นตามกระดาดขนวนอน  
 แต่ละรายจะต้องตอบคำถามทุกหน้า และใส่ตัวเลขแทนการกำหนดค่า ซึ่งพบว่ามีกรตอบแบบสำรวจไม่ครบ  
 ทุกแผ่น ไม่ใส่ตัวเลขแทนการกำหนดค่า ใส่ตัวเลขแทนการกำหนดค่าผิด หรือใส่สัญลักษณ์แทนตัวเลข

๙.๔ กลุ่มอาชีพของแรงงานนอกระบบ ดำเนินการจัดเก็บตามกลุ่มเป้าหมายที่กระทรวงแรงงาน  
 กำหนด แต่ยังไม่ครอบคลุมในทุกกลุ่มอาชีพโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคบริการ เนื่องจากมีการ  
 กระจายตัวของกลุ่มเป้าหมายในระดับหมู่บ้านและเป็นอาชีพเสริมของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร  
 มากกว่าจะยึดอาชีพภาคบริการเป็นหลัก

## ๑๐. ข้อเสนอแนะ

### ๑๐.๑ ระดับนโยบาย

๑. ควรมีการปรับปรุงแบบสำรวจเพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้งาน
๒. ควรแจ้งวัตถุประสงค์ หรือคำชี้แจงในแบบสำรวจเพื่อจูงใจแรงงานนอกระบบให้ข้อมูล

### ๑๐.๒ ระดับปฏิบัติ

๑. ควรประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสำรวจ อธิบายแบบสำรวจ การลงตัวเลขแทนการ  
 กำหนดค่า และมีตัวอย่างการกรอกข้อมูลให้แก่อาสาสมัครแรงงานสำหรับใช้เป็นแนวทางในการสำรวจ

๒. ควรกำหนดจำนวนของแรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่มที่จะให้สำรวจ เพื่อให้ทราบถึงความ  
 ต้องการของแต่ละกลุ่มสาขาอาชีพ ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลาย

\*\*\*\*\*

## ส่วนที่ ๒

### ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

#### ชื่อเรื่อง

การขยายเครือข่ายและสร้างความเข้มแข็งให้กับอาสาสมัครแรงงานจังหวัดยโสธร

#### ๑. หลักการและเหตุผล

ภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของสำนักงานแรงงานจังหวัดในฐานะตัวแทนของกระทรวงแรงงานในภูมิภาค คือ การนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะกำลังแรงงานในวัยทำงานให้มีความกินดี อยู่ดี มีทักษะในการประกอบอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงด้านรายได้ แต่เนื่องจากพื้นที่ชุมชนส่วนใหญ่ประสบปัญหาการเข้าถึงบริการต่างๆของภาครัฐที่ยังไม่สามารถกระจายเข้าถึงประชาชนได้ทุกครัวเรือนอันเนื่องมาจากข้อจำกัดของ “กรอบอัตรากำลัง” ซึ่งกระทรวงแรงงานมีหน่วยงานจำกัดอยู่เฉพาะระดับจังหวัดเท่านั้นทำให้ขาดความคล่องตัวในการนำบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในพื้นที่ระดับตำบล และหมู่บ้าน การนำบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในพื้นที่จึงต้องอาศัยการทำงานในรูปแบบ “เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน” ซึ่งเป็นคนในพื้นที่ ทำให้การดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธรได้มีการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ มีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานในระดับตำบลเพื่อทำหน้าที่ในการประสานการดำเนินงานระหว่างสำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร และหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดยโสธรจำนวน ๗๙ คน ครอบคลุมพื้นที่ ๙ อำเภอ ๗๙ ตำบลของจังหวัดโดยขับเคลื่อนการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งกำหนดให้อาสาสมัครแรงงานมีหน้าที่ในการประสานงานด้านแรงงาน เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำข้อมูลด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน รวมทั้งทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่เสนอต่อสำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร

จากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานพบว่าอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลไม่สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านเนื่องจากภารกิจด้าน “อาสาสมัคร” นั้นมีมากมายหลายหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยภารกิจด้านแรงงานเป็นภารกิจที่ “อาสาสมัคร” จะให้ความสำคัญน้อยกว่าด้านอื่น เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาท ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง อีกทั้งอาสาสมัครแรงงานไม่มีการวางแผนการปฏิบัติงาน และไม่มีการสำรวจข้อมูลความต้องการของประชาชน ทำให้กิจกรรมด้านแรงงานที่เกิดขึ้นไม่ได้มาจากความต้องการที่แท้จริงของพื้นที่ส่งผลให้ประชาชนไม่ให้ความสนใจ และไม่เข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ของอาสาสมัคร การลงพื้นที่ร่วมกับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำข้อมูลด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านของเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธรไม่ทั่วถึง เนื่องจากอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องมีอาสาสมัครสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านซึ่งเป็นคนในพื้นที่เป็นผู้ดำเนินงานแทน

ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมินจึงมีแนวความคิดว่าหากทำการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในระดับหมู่บ้าน และยกระดับองค์ความรู้ทางด้านแรงงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลให้สามารถเป็นที่เล็งเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน จะทำให้มีอาสาสมัครแรงงานที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในการให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขปัญหาเบื้องต้น ช่วยให้ประชาชน

ได้รับการความช่วยเหลือได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ส่งผลให้การทำงานของอาสาสมัครแรงงานมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพสามารถพึ่งพาตนเองได้ เกิดกิจกรรมทางด้านแรงงานที่มาจากความต้องการของคนในหมู่บ้าน สามารถสร้างโอกาส สร้างทางเลือกในการประกอบอาชีพ ประชาชนได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้สามารถรองรับการแข่งขันของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดปัญหาการถูกหลอกลวง และอาสาสมัครแรงงานสามารถนำเสนอแผนงาน/โครงการ ซึ่งเกิดจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อขอรับสนับสนุนการดำเนินงานทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์ตรงกับความต้องการ และในส่วนของสำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธรและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดยโสธร ก็จะได้รับข้อมูลความต้องการด้านแรงงานในพื้นที่ที่ถูกต้อง ครบถ้วน สามารถนำมาใช้ประกอบการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

### ๒.๑ บทวิเคราะห์

สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร ได้ให้ความสำคัญกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กับอาสาสมัครแรงงานทั้งในรูปแบบการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์ผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย และสะดวก การประชุมร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานเป็นประจำทุกเดือน การอบรมให้ความรู้ผ่านโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การปฏิบัติงานด้านแรงงานเกิดประสิทธิภาพ สามารถสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับประชาชนวัยแรงงาน ผู้สูงอายุในพื้นที่ สนองนโยบายของกระทรวงแรงงานในการเป็นกระทรวงที่ขับเคลื่อนด้านเศรษฐกิจ และนโยบายรัฐบาลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานมีความรู้ความสามารถไม่เท่ากัน หากมีความสงสัยในกระบวนการต่างๆ อาสาสมัครแรงงานที่มีความรู้แน่นน้อยกว่าไม่กล้าสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงโดยตรง แต่จะสอบถามกับอาสาสมัครแรงงานด้วยกันเอง ซึ่งอาจจะให้ข้อมูลที่ไม่น่าเชื่อถือส่งผลต่อทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านแรงงานในพื้นที่ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจึงควรจัดทำข้อสอบเพื่อวัดระดับองค์ความรู้ที่สำคัญตามภารกิจของแต่ละกรม รวมถึงพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด กฎระเบียบต่างๆ ตามกฎหมายที่รัฐบาลบังคับใช้และเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานทั้งก่อน และหลังการอบรมจะช่วยให้อาสาสมัครแรงงานมีความเข้าใจในสาระสำคัญที่หน่วยงานต้องการจะสื่อให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย ๙ อำเภอ ๗๙ ตำบล และ ๘๘๕ หมู่บ้านสัดส่วนพื้นที่ในการปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบของอาสาสมัครแรงงานเฉลี่ยอยู่ที่ ๑ คนต่อ ๑๑.๒๑ หมู่บ้านซึ่งเกินความสามารถของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลที่จะให้บริการด้านแรงงานได้ทั่วถึง และบางตำบลมีหมู่บ้านที่ห่างไกลกันเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในพื้นที่ ที่ผ่านมามีพบว่าหากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลมีตำแหน่งเป็นผู้นำในชุมชนจะมีโอกาสประชาสัมพันธ์ภารกิจตามบทบาทหน้าที่ได้มากกว่ากลุ่มที่ไม่มีตำแหน่งในชุมชนใดๆ จึงจำเป็นต้องขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานคือการเพิ่มจำนวนอาสาสมัครแรงงานในระดับหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน โดยให้ประชาชนในหมู่บ้านเสนอตัวแทนเข้ามาอบรมความรู้เกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงานและสำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธรดำเนินการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน กลายเป็นทีมงานของกระทรวงแรงงานในพื้นที่ ถือเป็นการทำงานในเชิงรุกซึ่งจะช่วยให้ดำเนินงานต่างๆ ได้รวดเร็ว คุ่มค่า มีคุณภาพ มีแผนการป้องกันปัญหาด้านแรงงานในระดับตำบล สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน ต่อไป

## ๒.๒ แนวความคิด

### ๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเครือข่าย

ในปัจจุบันมีการพูดถึงเครือข่ายกันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากว่าเครือข่ายน่าจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา ทั้งนี้ เพราะสมาชิกของเครือข่ายจะมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานร่วมกัน

#### ๑) ความหมายของเครือข่าย

เครือข่าย (Network) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งมีผู้ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กาญจนา แก้วเทพ (อ้างอิงใน จีรวุฒิ กันทะมัง, ๒๕๕๐, หน้า ๔) อธิบายว่า เครือข่าย หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรหลายๆ องค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย มีวิธีการทำงาน และมีกลุ่มเป้าหมายของตนเอง บุคคลหรือกลุ่มเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลายาวนานพอสมควร แม้อาจจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตามแต่ ก็จะมีการวางรากฐานเอาไว้ (เปรียบเสมือนการมีสายโทรศัพท์ต่อเอาไว้) เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่นๆ เพื่อแก้ปัญหาที่สามารถติดต่อไปได้ในการเข้าร่วมเป็นองค์กรเครือข่ายแม้ว่าองค์กรเหล่านี้จะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน เช่น มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน องค์กรเหล่านี้ก็ยังคงความเป็นเอกเทศอยู่เพราะการเข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายเป็นการเข้ามาร่วมเพียงบางส่วนขององค์กรเท่านั้น

อรรณพ พงษ์วาท (อ้างอิงใน สาธิต สิริภักดิ์, ๒๕๕๑, หน้า ๒) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยง ร้อยรัดเอาความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ และอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อปฏิบัติภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันโดยที่แต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติภารกิจหลักของตนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนเอง การเชื่อมโยงนี้อาจจะเป็นรูปแบบของการรวมตัวกันแบบหลวม ๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปแบบของการจัดองค์กรที่เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน เครือข่ายความร่วมมือเป็นไปได้ทั้งระดับปัจเจกบุคคล องค์กร สถาบัน โดยอาจมีขอบข่ายและขนาดตั้งแต่เล็ก ๆ ภายในชุมชนไปจนถึงระดับจังหวัด ภูมิภาค ประเทศ และระหว่างประเทศ

สีลาภรณ์ นาคทรพร (อ้างอิงใน ธนาบุษ สงวนศักดิ์, ๒๕๔๒, หน้า ๕๔) กล่าวว่า เครือข่ายเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ในแนวราบมากกว่าแนวตั้ง ซึ่งหมายความว่าภายในเครือข่ายไม่มีระดับชั้นของสายการบังคับบัญชาเหมือนเช่นลักษณะขององค์กรทั่วไป เช่น องค์กรของรัฐ องค์กรธุรกิจ ที่มีลักษณะความสัมพันธ์ตามสายการบังคับบัญชา ดังนั้น โครงสร้างอำนาจของเครือข่ายจึงไม่มี สมาชิกในเครือข่ายจะไม่มีอำนาจในการสั่งการซึ่งกันและกัน แม้ว่าความสัมพันธ์ของเครือข่ายจะเป็นในแนวราบมากกว่าแนวตั้งแต่ในการจัดองค์กรเครือข่ายนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดองค์กรในแนวตั้งด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ เพราะการจัดองค์กรเป็นเรื่องของระบบความสัมพันธ์ในแนวตั้งเพื่อยึดโยงให้สมาชิกในกลุ่มเข้ามามีความรู้สึกร่วมกันและพันธะร่วมกัน (Commitment) ในการทำกิจกรรมด้วยกัน อันเป็นสิ่งจำเป็นในภาวะที่สมาชิกแต่ละคนเข้าร่วมเป็นกลุ่มด้วยความสมัครใจ การจัดองค์กรเป็นกลไกที่มุ่งที่จะกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแก่สมาชิกและกำหนดระเบียบที่ควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกให้อึดต่อการดำรงรักษาความเป็นกลุ่ม/ชุมชนเอาไว้ ประเด็นที่ควรคำนึงถึงในการจัดองค์กรได้แก่ ๑) การกำหนดและสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่ม ๒) โครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ การมีประธาน กรรมการ

ดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เลขานุการ เหนือญิก ฯลฯ ๓) การกำหนดกฎเกณฑ์ กติกา หรือระเบียบที่สมาชิกของกลุ่มถือปฏิบัติ ๔) การจำแนกประเภทงานหรือกิจกรรมหลักของกลุ่ม อาทิ งานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านอาชีพ ด้านการอบรมทรัพยากรในกลุ่ม เป็นต้น ๕) การจัดหาทรัพยากรภายในชุมชน เพื่อใช้ในการทำงานหรือทำกิจกรรมของกลุ่มร่วมกัน

จากความหมายของเครือข่ายสามารถสรุปได้ว่า เครือข่าย หมายถึง รูปแบบหนึ่งทางสังคมที่เกิดจากการประสานงานของบุคคล ซึ่งมีการประสานงานในแนวราบมากกว่าแนวดิ่ง มีการแลกเปลี่ยน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการร่วมกันทำงานโดยมีฐานะเท่าเทียมกันโดยที่เครือข่ายมีลักษณะเป็นโครงสร้างทางความคิด บุคคลที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายจะมีกรอบความคิดเกี่ยวกับเครือข่ายใกล้เคียงกันในด้านความรู้ ความสามารถ และความต้องการ การเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายเป็นไปในลักษณะแนวราบ เป็นอิสระต่อกัน มีการแบ่งงานกันทำ เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งโดยรวมของเครือข่าย ดังนั้น การพัฒนาเครือข่ายจึงเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย จำเป็นต้องมีความสมานฉันท์ ซึ่งหมายถึงการต่อรองตกลงเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในเพื่อให้เครือข่ายสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ การทำงานในลักษณะเครือข่ายต้องอาศัยระยะเวลาในการบ่มเพาะความสัมพันธ์ ความศรัทธา และความไว้วางใจ ตลอดจนการสร้างกรอบแนวทางการคิด เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แก้ไขปัญหาร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งร่วมกันดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

## ๒) ลักษณะของเครือข่าย

ลักษณะของเครือข่ายมีอยู่ ๒ รูปแบบ คือ เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เป็นในลักษณะการรวมตัวของกลุ่มบุคคลในระยะเวลาสั้น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและเครือข่ายที่เป็นทางการมีโครงสร้างบทบาทชัดเจนเกิดจากการจัดตั้งขึ้นมาของกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกัน

ลักษณะของเครือข่ายจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับเป้าหมายของเครือข่าย ลักษณะของความรู้ในเครือข่าย และโครงสร้างสายงานหลักขององค์กร แต่ทั้งนี้เครือข่ายต่างก็มีลักษณะร่วมหรือลักษณะเฉพาะของทุกเครือข่ายที่เหมือนกันสามารถจัดได้เป็น ๓ ลักษณะ คือ

๒.๑) มีกระบวนการ บทบาทที่สามารถเชื่อมโยงกลุ่มบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ มีความสมัครใจในเรื่องเดียวกัน

๒.๒) มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องระหว่างผู้เชี่ยวชาญของกลุ่ม กับสมาชิกในกลุ่มเพื่อรักษาเครือข่ายให้ดำรงอยู่ได้ยาวนาน

๒.๓) เป็นกิจกรรมในลักษณะที่เจาะจงเฉพาะกับสภาพแวดล้อมหรือตามสถานการณ์เป็นตัวกำหนด ซึ่งกิจกรรมนั้นจะอยู่ในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการก็ได้ โดยทุกฝ่ายเล็งเห็นความสำคัญว่าต้องใช้ความเป็นเครือข่ายในการแก้ปัญหา

## ๓) กระบวนการสร้างเครือข่าย

ขั้นที่ ๑ ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย (Realization) เป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติหรือฝ่ายจัดการตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย คัดเลือกองค์กรที่จะเข้าร่วมเครือข่าย

ขั้นที่ ๒ การติดต่อกับองค์กรที่จะเป็นสมาชิกหรือภาคีสมาชิก (Courtship) เป็นขั้นตอนของการติดต่อสัมพันธ์เพื่อชักชวนให้เข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการทำงาน เป็นการสร้างความคุ้นเคย

และการยอมรับ รวมทั้งความไว้วางใจระหว่างกัน ถือเป็นขั้นตอนของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน อาจเรียกว่าเป็นขั้นตอนของการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย (Pre Group)

ขั้นที่ ๓ ขั้นตอนการสร้างพันธกรณีร่วมกัน (Commitment) เป็นขั้นตอนของการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน ตกลงว่าจะทำงานร่วมกัน อาจกระทำโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในกลุ่ม หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรภายนอก อาจเรียกว่ากลุ่มศึกษาเรียนรู้ (Learning Group)

ขั้นที่ ๔ ขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์ (Building) เป็นขั้นตอนที่การสร้างเครือข่ายปรากฏผลงานเป็นรูปธรรม เริ่มทำกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ขณะเดียวกันมีการตกลงร่วมกันในการบริหารจัดการกลุ่ม โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ บทบาทสมาชิก อาจเรียกขั้นตอนนี้ว่าขั้นกลุ่มกิจกรรม (Action Group)

ขั้นที่ ๕ หลังจากขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์ จนนำไปสู่การทำกิจกรรมร่วมกันเมื่อผลงานเป็นที่ปรากฏ องค์กรเครือข่ายรู้สึกว่าได้ผลประโยชน์จากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย ความสัมพันธ์ของเครือข่ายแน่นแฟ้นขึ้นพร้อมกับการเรียนรู้ร่วมกัน หรืออาจปรากฏในรูปแบบการขยายกิจกรรมหรือการขยายกลุ่มตามพื้นที่หรือตามลักษณะกิจกรรม

#### ๔) แนวทางการสร้างเครือข่าย

ขนิษฐา กาจนรังสีนนท์ (อ้างอิงใน ภาติ ขุนนนท์, ๒๕๕๓, หน้า ๒๔) ได้เสนอแนวทางในการสร้างเครือข่าย ดังนี้

๔.๑) เชิญองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมประชุมโดยมีหัวข้อการประชุมที่น่าสนใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วมหรือเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกัน และมอบหมายหน้าที่ในการบริหารจัดการ การจัดการประชุมให้กับบรรดาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันรับผิดชอบเพื่อการหาข้อตกลงร่วมกันในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

๔.๒) กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย ทิศทางกิจกรรมหลัก และคุณสมบัติของสมาชิกให้ชัดเจนโดยให้สมาชิกส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดด้วยเพื่อป้องกันการครอบงำจากกลุ่มคนบางกลุ่ม ทั้งนี้ ควรมีการทบทวนสิ่งที่ได้กำหนดไว้เป็นระยะ ๆ เพื่อปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของสังคมและความต้องการของสมาชิกในเครือข่าย

๔.๓) การจัดตั้งกลุ่มแกนนำของเครือข่ายที่ปวารณาตัวเข้ามาทำหน้าที่ประสานงาน จัดการ และส่งกำลังบำรุงให้กับสมาชิกซึ่งต้องไม่ติดอยู่กับกิจกรรมประจำวันขององค์กรตัวเอง และกลุ่มแกนนำต้องดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกลุ่มผู้นำเครือข่าย เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสมาชิกและป้องกันการผูกขาดอำนาจ

๔.๔) ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่นมีส่วนอย่างสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การเลือกกิจกรรม และวิธีการทำงานของเครือข่ายในลักษณะเป็นประชาธิปไตย

๔.๕) เครือข่ายต้องมีวิธีการจัดหาและจัดการทรัพยากรเพื่อควมมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนกิจกรรมของเครือข่าย และมีความสามารถในการพึ่งตนเอง ทรัพยากรนี้ไม่ได้หมายถึงเงินทุนเท่านั้นแต่ยังหมายถึงความรวมไปถึงคุณภาพของสมาชิก วิธีการแบบมีส่วนร่วม และเทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้วย

๔.๖) ทำให้เครือข่ายมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมายเพื่อให้เครือข่ายและผู้นำเครือข่ายได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากสมาชิกเครือข่าย อีกทั้งยังสามารถทำให้การ

ดำเนินงานทำได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น อาจกำหนดให้มีชื่อและสัญลักษณ์ของเครือข่ายเพื่อให้สามารถจดจำได้ง่ายขึ้นด้วย

๔.๗) สนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่ายเพื่อเสริมให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น ซึ่งมีได้ทั้งในแนวราบ แนวตั้ง หรือในภูมิภาคต่างระดับกัน การเชื่อมโยงเครือข่ายทำได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยการทำกิจกรรมร่วมกันหรือเป็นตัวแทนร่วมกันในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

๔.๘) มีการติดตามผลและประเมินผลเป็นประจำสม่ำเสมอและถี่ถ้วน โดยดูความสอดคล้องของแผนการทำงานกับวัตถุประสงค์ ความก้าวหน้า และความสำเร็จของเครือข่ายในแต่ละระยะ ทั้งนี้ ควรให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิธีและเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพกิจกรรมของเครือข่าย และควรให้สมาชิกร่วมเรียนรู้ตลอดกระบวนการติดตามและประเมินผล

๔.๙) จัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการจัดการเครือข่ายให้กับแกนนำองค์กรหรือผู้นำเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ

๔.๑๐) ถ้าวัตถุประสงค์ของเครือข่ายดี การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายเหมาะสม ก็จะทำให้เกิดความเคลื่อนไหวของเครือข่ายตามกิจกรรมและความเข้มแข็งของสมาชิก หรือกิจกรรมจะมีลักษณะกระจายอำนาจไปให้กับมวลสมาชิกที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานของเครือข่ายอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ในที่สุด

## ๕) ประโยชน์ของเครือข่าย

๕.๑) ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

๕.๒) ช่วยลดการทำงานและการใช้ทรัพยากรซ้อน

๕.๓) เกิดความเข้าใจมากขึ้นนำไปสู่การทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย

๕.๔) สนองความต้องการของกลุ่ม หรือองค์กรเครือข่าย

๕.๕) ช่วยชี้ให้เห็นปัญหาและการพัฒนาของหมู่บ้าน ชุมชน

๕.๖) ช่วยเชื่อมโยงงานกับภาคต่างๆ

๕.๗) ทำให้คนและองค์กรได้รับความช่วยเหลือ

จะเห็นได้ว่า เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างหนึ่งที่แตกต่างไปจากกลุ่ม โดยที่กลุ่มจะมีขอบเขตที่ชัดเจน รู้ว่าใครเป็นสมาชิก มีความเป็นรูปธรรม มองเห็นได้ มีโครงสร้างทางสังคมในระดับหนึ่ง แต่เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขต การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายอาจมองเห็นหรือมองไม่เห็นเป็นรูปธรรมก็ได้ ซึ่งการเชื่อมโยงระหว่างกันที่จะเห็นเป็นรูปธรรมของเครือข่ายมี ๓ ลักษณะคือ เครือข่ายการแลกเปลี่ยน เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร และเครือข่ายความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน เครือข่ายไม่มีโครงสร้างแน่นอนตายตัว อาจมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่ระหว่างคน กลุ่มองค์กรให้ต่อเนื่อง แต่ในเครือข่ายไม่มีใครบังคับให้ใครทำอะไรได้ แต่ละคนหรือกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ก็เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายพอ ๆ กัน ดังนั้นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของเครือข่ายจึงมีความซับซ้อนกว่ากลุ่มหรือองค์กรมาก

การเกิดเครือข่ายในการทำงานต้องอาศัยแนวคิด ๒ ลักษณะคือ

๑) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) อธิบายถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน ดังนั้น เหตุผลหลักที่จะทำให้เครือข่ายเกิดขึ้นได้โดยสมัครใจก็คือแต่ละฝ่ายมองเห็นประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการเข้าร่วมเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะประสานกันหรือเข้าร่วมเป็นเครือข่าย



๒) แนวคิดการรวมพลัง (Synergy) เป็นการผนึกกำลังในลักษณะที่มากกว่า  $๑+๑=๒$  แต่ต้องเป็น  $๑+๑>๒$  หมายความว่า การรวมพลังกันทำงานนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าหรือเข้มแข็งมากกว่าที่แต่ละองค์กรจะทำงานโดยโดดเดี่ยว

จากทฤษฎีเครือข่าย ผู้ขอรับการประเมินได้นำมาปรับใช้กับการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดยโสธร โดยเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจะเกิดขึ้นในลักษณะของแนวตั้งก่อนเป็นอันดับแรก เริ่มจากกระทรวงแรงงานโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร ทำหนังสือแจ้งอำเภอต่าง ๆ เพื่อรับสมัครอาสาสมัครแรงงานโดยผู้สนใจยื่นใบสมัครมาจากหลายสถานภาพ เช่น ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น อาสาสมัครประเภทต่าง ๆ มาสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานโดยมีจุดประสงค์เดียวกัน คือ เพื่อให้เกิดความสุขด้านแรงงานแก่ประชาชนวัยแรงงาน ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้างและประชาชนในพื้นที่

นอกจากนี้ เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดยโสธร ยังมีลักษณะของการขยายเครือข่ายในแนวราบโดยในปี ๒๕๕๘ แรงงานจังหวัดยโสธรได้มอบนโยบายการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพิ่มเติม ให้ครอบคลุมถึงในระดับหมู่บ้านให้ครบทุกหมู่บ้านเพื่อให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง และทันต่อเหตุการณ์ อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ในการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในระดับหมู่บ้าน ช่วยให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลมี “เพื่อน” ในการทำงานในพื้นที่ มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกัน โดยการสร้างความสัมพันธ์ของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานเดิมและอาสาสมัครแรงงานใหม่มีแนวทางการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางและมีเป้าหมายในการทำงานเดียวกันได้มีการดำเนินการฝึกอบรม ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

### ๒.๒.๒ แนวคิดการสร้างความเข้มแข็ง

#### ๑) ความหมายของความเข้มแข็งและการสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

ความเข้มแข็ง หมายถึง การให้สิทธิ อำนาจ และเพิ่มศักยภาพของบุคคลหรือชุมชนในการแสดงออกและกระทำเพื่อแก้ปัญหา ตลอดจนการพัฒนาซึ่งแสดงออกถึงการมีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้สามารถเสริมพลัง สร้างความเชื่อมั่นเพื่อให้สามารถจัดการเลือกและตัดสินใจในการดำเนินชีวิตของตนเองได้อย่างอิสระตามที่ต้องการ (๒๕๔๑, อ่างอิงใน อรุมา ผลพานิช, ๒๕๔๘, หน้า ๗)

ความเข้มแข็ง หมายถึง การทำงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มที่ก่อให้เกิดความยั่งยืน และสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกกลุ่ม มีการขยายผลตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ จนทำให้กลุ่มสามารถพัฒนาและขยายกิจกรรมทำให้เกิดผลกำไร มีความก้าวหน้า สามารถดูแลช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มด้วยตนเองได้ (ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม, ๒๕๕๑, หน้า ๑๒)

การสร้างความเข้มแข็ง เป็นกระบวนการส่งเสริมศักยภาพของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อสร้างทางเลือกที่มีประสิทธิภาพ และสามารถเปลี่ยนทางเลือกไปสู่การกระทำและผลที่จะเกิดขึ้นภายหลังได้ อย่างที่ต้องการโดยบุคคลหรือกลุ่ม ไม่ใช่เพื่อบุคคลหรือเพื่อกลุ่ม โดยบุคคลจะต้องมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจและดำเนินการกำหนดทางเลือกที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของตนเองได้อย่างอิสระ

การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน หมายถึง เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานซึ่งประกอบด้วย อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล และอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ทันเวลา มีกิจกรรมร่วมกันในภาพรวมของจังหวัดโดยอิสระเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงแรงงาน

## ๒) องค์ประกอบความเข้มแข็ง

ความเข้มแข็งของชุมชนเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลากหลาย ซึ่งนอกจากจะอาศัยคนในชุมชนแล้ว ยังต้องมีปัจจัยอื่นเข้าเป็นส่วนส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็งมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็สามารถเป็นสิ่งที่สร้างความขัดแย้งหรือเหนี่ยวรั้งชุมชนไม่ให้เข้มแข็งได้เท่าที่ควรได้เช่นกัน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นส่วนกำหนดความเข้มแข็งหรือความอ่อนแอของชุมชน ดังนั้น การสร้างความเข้มแข็งควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑) การมีอำนาจตัดสินใจ คือบุคคลมีความสามารถในการตัดสินใจหรือตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

๒.๒) การเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารและทรัพยากร การตัดสินใจของบุคคล จะทำได้ดีที่สุดในเมื่อมีจำนวนข้อมูลเพียงพอ และข้อมูลนั้นมีน้ำหนักความน่าเชื่อถือ เพื่อประกอบการตัดสินใจกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างที่ต้องการ

๒.๓) การมีทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ หมายถึง บุคคลสามารถกำหนดและจำกัดทางเลือกให้เหลือจำนวนน้อย และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตัดสินใจเลือกได้ง่ายขึ้นจากทางเลือกที่จำกัด

๒.๔) การแสดงสิทธิ์ การแสดงสิทธิ์ของตนเองอย่างชัดเจนในสิ่งที่ต้องการและยืนยันสิทธิ์ของตนเอง เพื่อช่วยเหลือให้บุคคลสามารถตอบรับสิ่งที่พวกเขาต้องการได้

๒.๕) การไม่รู้สึกลิดแต่เดียว แต่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของมิติการรวมกลุ่ม เพราะการสร้างความเข้มแข็งไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากบุคคลคนเดียว แต่เป็นการเชื่อมประสบการณ์ระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

๒.๖) ความเข้าใจว่าทุกคนมีสิทธิ์ของตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งชาย หญิง คนกลุ่มน้อย คนต่างผิว หรือคนพิการ จึงจำเป็นต้องมีการเพิ่มความรู้ ความเชื่อมั่นใจตนเองของบุคคล โดยการสร้างความเข้าใจในสิทธิ์ของตนเองถือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการสร้างความเข้มแข็ง

๒.๗) ผลต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิตของบุคคลและของชุมชน การสร้างความเข้มแข็งเป็นมากกว่าความรู้สึกหรือสำนึก แท้จริงแล้วความรู้สึกมาก่อนการกระทำ เมื่อบุคคลเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง จะมีความรู้สึกเป็นเจ้านายและต้องการควบคุมมากขึ้น จากนั้นจะไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่ว่านี้ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงเฉพาะบุคคลเท่านั้น แต่เป็นมิติของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มด้วย

ดังนั้น ในการขยายเครือข่ายและสร้างความเข้มแข็งให้กับอาสาสมัครแรงงาน จะต้องมีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ผู้นำส่วนท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่ โดยมีนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของกระทรวงแรงงานเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงาน ผ่านกลไกเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในระดับพื้นที่ ซึ่งหากจะทำงานให้ได้ผลงานที่ดี คุ่มค่ากับงบประมาณ

และทรัพยากรอื่นๆที่สูญเสียไป อาสาสมัครแรงงานจะต้องสร้างการยอมรับจากคนในชุมชน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างความรู้ ความเข้าใจทั้งในส่วนของบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงานที่อาสาสมัครแรงงานจะต้องนำไปให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ และทำงานในลักษณะพึ่งพาตนเอง มีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกันซึ่งจะทำให้ประชาชนให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในชุมชน

### ๒.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร

#### ๑) ความหมายของอาสาสมัคร

สมพร เทพสิทธา (๒๕๔๑, หน้า ๒๓) ให้ความหมายว่า “อาสาสมัคร” คือผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน แต่ที่อาสาสมัครได้รับคือ ความสุข ความภูมิใจ งานอาสาสมัครจึงเป็นงานที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการช่วยบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมซึ่งนับว่าเป็นคุณประโยชน์อย่างยิ่ง

ศุภรัตน์ รัตนมุขย์ (๒๕๔๔, หน้า ๑๐) ให้ความหมายว่า “อาสาสมัคร” เป็นการกระทำสิ่งต่างๆ ที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรทำและเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง และการกระทำนี้ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องกระทำตามหน้าที่

จารุพงศ์ พลเดช (๒๕๕๑, หน้า ๑๓-๑๘) ได้อธิบายลักษณะการทำงานของอาสาสมัคร ดังนี้

๑. การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “เต็มใจ” ไม่มีการบังคับขู่เข็ญให้ทำ แต่เป็นการเต็มใจทำงานที่ตนรัก มีความปรารถนาดีต่อคนอื่น อยากเห็นเขามีความสุข

๒. การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “ตั้งใจ” มีความเต็มใจในการทำงานและทำงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นตั้งใจทำให้เกิดผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ไม่ย่อท้อกับอุปสรรคหรืองานลำบากใดๆ มีความเต็มใจในการทำงาน ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถโดยมิต้องให้ใครมาบังคับ

๓. การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “พอใจ” พอใจในงานที่ทำด้วยความเต็มใจ และตั้งใจทำให้เขามีความสุข ความสำเร็จ ความสมหวังเกิดความพอใจในการทำงานอย่างมีความสุข

๔. การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “ดีใจ” ดีใจที่ได้ทำงานที่ตนนั้นมีความเต็มใจตั้งใจ และพอใจที่ได้ทำงาน เมื่อได้ทำงานแล้วก็เกิดความดีใจจากผลงานที่ได้ทำไว้ให้ปรากฏแก่สาธารณชนเป็นที่ประจักษ์ตามความต้องการของตน

๕. การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “ภาคภูมิใจ” ในงานที่ตนทำไม่ว่าเป็นงานใดๆที่ได้ทำลงไปเพื่อประโยชน์แก่สาธารณะ คนเราเกิดมาไม่มีใครน่าอะไรติดตัวมาแต่เมื่อเกิดเป็นคนแล้วก็ทำความดีมีผลงานเมื่อกาลโลกนี้ไปแล้วสิ่งที่เหลือ คือ ความภาคภูมิใจของตนเอง ครอบครัวและชุมชน

ฉัตรวรัญ องค์กรสิงห์ (๒๕๕๐, ออนไลน์) กล่าวว่าเส้นแบ่งของผู้ที่เป็นอาสาสมัคร และผู้ที่ทำงานให้บริการทางสังคมอาจจะมีเส้นแบ่งที่เบาบางมากหากจะใช้เพียงเงื่อนไขของการทำงานโดยปราศจากค่าตอบแทน หรือพอมีค่าตอบแทนบ้างแต่ให้เป็นไปอย่างพอเพียง หรือผลที่ได้รับไม่อาจทดแทนกับค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายไป การคิดในเชิงเศรษฐกิจหรือการแลกเปลี่ยนเชิงตัวเงินนี้อาจจะไม่เพียงพอสำหรับ ผู้ที่มีแนวคิดของการทำงานอย่างอุทิศตัวเพื่อสังคม วิธีคิดของคนทำงานอาสาสมัครจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ผู้ศึกษารวบรวมมาพอเป็นสังเขป ดังนี้

๑. การยึดมั่นในอุดมการณ์ อุดมการณ์ของผู้ที่จะเป็นอาสาสมัครคือมีสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและสังคม ความปรารถนาอันเร้นลับภายในใจที่ต้องการเห็นสังคมมีการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม มีการเอาใจใส่เปรียบต่อกันน้อยที่สุด ซึ่งสังคมจะเป็นเช่นนั้นได้ ก็จะต้องอาศัยกระบวนการจัดการทรัพยากรอย่างเป็นธรรมและแพร่กระจายไปยังคนทุกชั้นทุกกลุ่มทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ดังนั้นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีจิตวิญญาณของการเป็นอาสาสมัครคือ การเห็นความไม่ยุติธรรมหรือการเอาใจใส่เปรียบ ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมไทยคือการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่มุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดบริโภคนิยม

แนวคิดแบบ “อุดมการณ์อาสาสมัคร” กับ “แนวคิดบริโภคนิยม” มาจากคนละฐานความคิดที่อยู่ตรงกันข้ามคืออุดมการณ์ทางสังคมมุ่งให้เราไปสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ มีความสุขกับเพื่อนมนุษย์ในขณะที่ระบบบริโภคนิยม ทุนิยมเป็นระบบที่เอาใจใส่เปรียบ เป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจและผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มเท่านั้น และสอนให้หาความสุขตามลำพังตนเองโดยไม่คิดถึงคนอื่น แต่แม้ว่าสังคมบริโภคนิยมจะมีอันตรายมากแต่ก็ยังไม่หมดหวังเสียทีเดียว เพราะเมื่อถึงเวลาหนึ่งสังคมบริโภคนิยมก็จะพบกับปัญหาด้วยเช่นกันนั่นก็คือ ความเหงา แล้วกลไกนี้มันจะสร้างเงื่อนไขให้เกิดอาสาสมัครในที่สุด อย่างไรก็ตาม อุดมการณ์อาสาสมัครจะเกิดขึ้นและมีอยู่ได้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลเดียวแต่ต้องยืนอยู่บนความเข้าใจในโลกความเป็นไปในชีวิตอย่างมีเหตุมีผล และกระบวนการที่จะเข้าใจความเป็นไปของสังคมคือการเข้าใจในหลักธรรมคำสอนของศาสนาที่นับถืออยู่ให้แตกฉาน ต้องมีความเข้าใจในประวัติศาสตร์และวิวัฒนาการของโลก ความเข้าใจพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลง และอุดมการณ์ที่ดี จำเป็นต้องอาศัยการบ่มเพาะจะรอให้เกิดและเติบโตเองไม่ได้ ข้อสำคัญคืออุดมการณ์อาสาสมัครไม่ใช่ความดีอันยิ่งใหญ่แต่เป็นพันธกิจทางใจที่จะต้องกระทำ

๒. การยึดมั่นในหลักศาสนา อาสาสมัครที่ยึดมั่นในหลักศาสนา ยึดถือจารีตประเพณีโดยมุ่งทำความดีและอุทิศตนเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นเมื่อลงมือทำงานแล้วไม่คิดว่าตนเองจะได้อะไรหรือจะเสียอะไรแต่มุ่งทำงานไปอย่างปราศจากเงื่อนไข การมุ่งบำเพ็ญประโยชน์ให้กับผู้อื่นหรือสังคมนั้นจะต้องทำที่ตนเองก่อนเรียกว่าประโยชน์ตน คือมีการประพฤติดี รักษาระเบียบวินัย รักษาความสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร ปฏิบัติกิจการงานด้วยความเข้มแข็งหนักแน่นจนติดเป็นนิสัย เมื่อทำประโยชน์ตนแล้วก็ทำประโยชน์ให้ผู้อื่น เช่น การให้การสงเคราะห์แก่ผู้ยากจน ขาดแคลน ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อนพร้อมกับการทำประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สังคม เช่น ช่วยในการป้องกันแก้ไขปัญหาสังคมในการพัฒนาสังคม การส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

อาสาสมัครที่ทำงานด้วยหลักการของการยึดมั่นในหลักศาสนา และต้องการทำงานเพื่อละตัวตน หรือเข้าถึงการปล่อยวางทางวัตถุ สิ่งของ เงินทองข้าวของเครื่องใช้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพเพื่อให้สามารถเข้าถึงความสุขที่ลึกซึ้งกว่า อาสาสมัครเหล่านี้จะมุ่งอุทิศร่างกายและทรัพย์สินเพื่อเป็นการบริจาทาน คือมีน้ำใจเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น อาสาสมัครที่ได้ศึกษา และเข้าใจในหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนาจะหาหลักธรรมประจำใจเพื่อเป็นเป้าหมายหรือเครื่องมือในการเดินทางไปสู่บั้นปลายชีวิต และพยายามหาหนทางที่จะอุทิศตนถ่ายทอดความรู้ ความสามารถให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นที่เจ็บป่วยและยากไร้ด้อยโอกาสมากกว่าตน

๓. ค่านิยมบางประการ การอุทิศตนเป็นอาสาสมัครอาจจะก่อกำเนิดมาจากค่านิยมบางประการที่มีอยู่ภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ๆ นั้นเป็นค่านิยมที่ได้รับการพัฒนามาจากการหล่อหลอมของครอบครัว จากสถาบันการศึกษา จากหลักธรรมคำสอนในศาสนา จากการศึกษาสังเกตและ

ตั้งคำถามกับความเป็นไปในสังคม หรือการได้อ่านประวัติชีวิตของนักพัฒนา หรือบุคคลที่เป็นแบบอย่างในใจ ค่านิยมดังกล่าวได้แก่

๓.๑) การเสียสละ ผู้ที่อุทิศตนเป็นอาสาสมัคร กล่าวว่า การจะเข้าถึงความเสียสละได้จำเป็นต้องผ่านกระบวนการของการบังคับจิตใจให้ลด ละ สละ เลิก วิถีความสุขส่วนตัว การบริจาคทรัพย์สิน เงินทอง เวลา และบางคนรวมถึงความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัวเพื่ออุทิศตนมาทำงานอาสาสมัคร

๓.๒) ความมั่นคงทางจิตใจ การอุทิศตนโดยยึดมั่นในอุดมการณ์นั้น จำต้องมีความหนักแน่น อดทน และความมั่นคงอย่างสูงทางจิตใจถึงจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะการทำงานที่เปลี่ยนเป้าหมายจากการรับเป็นตัวแทน เป็นการทำบุญความเชื่อและความยึดถือในอุดมการณ์

๓.๓) ความสามารถในการรักษาสมดุล ผู้ที่ทำงานอาสาสมัครจำเป็นต้องสามารถรักษาสมดุลระหว่างความต้องการเชิงเศรษฐกิจที่สนองรับต่อความต้องการทางกาย และความต้องการที่จะบรรลุอุดมการณ์ซึ่งเป็นความต้องการภายใน

สรุปได้ว่า “อาสาสมัคร” หมายถึง ผู้ที่สนใจทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนและสังคม โดยมีคุณสมบัติที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. ทำงานด้วยความสมัครใจไม่ใช่ด้วยการถูกบังคับ หรือเป็นเพราะหน้าที่  
๒. เป็นงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและสังคม หรือสาธารณประโยชน์  
๓. ทำโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับคือความสุขความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติ

## ๒) แรงแปลกดันที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณอาสาสมัคร

แรงแปลกดันที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณอาสาสมัคร (Spirit of Voluntarism) เป็นหลักคิดประการสำคัญของผู้อุทิศตนเป็นอาสาสมัคร จิตวิญญาณอาสาสมัครคือการมีจิตใจที่เสียสละ ทำงานด้วยความสมัครใจเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น ประชาชน และสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนที่เป็นเงินหรือวัตถุ เช่น การทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ที่ไม่มีบำเหน็จรางวัล หรือผลประโยชน์ส่วนตน และดำเนินชีวิตในรูปแบบที่แตกต่างไปจากกระแสหลักคือกระแสเศรษฐกิจบริโภคนิยมที่มุ่งเน้นเรื่องการสร้างรายได้เป็นหลัก จะมีแรงแปลกดันภายในตนเองที่ทำให้เลือกใช้ชีวิตที่อุทิศตนทำงานให้โดยไม่มีผลตอบแทน หรือได้ผลตอบแทนน้อย และไม่อาจนับรวมเข้ากับมาตรฐานของการตีค่าแรงงานเป็นเงินได้ตามแบบของสังคมแรงงานที่กำหนดกันอยู่ แรงแปลกดันของอาสาสมัครที่มีจิตใจเป็นอุทิศตนเช่นนี้ มีปัจจัยหลักของการมาเป็นอาสาสมัครคือ

๑. การหล่อหลอมหรือมีพื้นฐานมาจากครอบครัว

จิตวิญญาณการอุทิศตนเพื่อผู้อื่น หรือเพื่อความสุขของส่วนรวมนั้นมาจากการหล่อหลอมของครอบครัวเป็นหลัก ระบบคุณค่าที่ได้รับจากการถ่ายทอดจากหรือคนในครอบครัว โดยการสอน การทำให้เห็นเป็นตัวอย่างล้วนมีผลอย่างยิ่งต่อบุคลิกภาพของปัจเจกบุคคลและการมีจิตใจที่จะทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

๒. การปรารถนาการยอมรับและการพัฒนาตน

ฉัตรวิญญู องค์กรสิงห์ (๒๕๕๐, ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้ที่อุทิศตนเป็นอาสาสมัคร มีความต้องการการยอมรับจากสังคมและคนรอบข้างในระดับหนึ่ง การยอมรับนี้สามารถสะท้อนได้จากการ

ได้รับรางวัลในรูปของวัตถุ สิ่งของ โล่ประกาศเกียรติคุณ หรือการได้รับการยกย่อง ชมเชย การยอมรับในความสามารถของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามการได้รับการยอมรับนี้มีแนวคิดว่าเป็นการสร้างตัวตนให้กับมนุษย์แทนที่จะให้การอุทิศตนเป็นแนวทางของการบรรลุถึงความสุขในขั้นที่แตกต่างจากทรัพย์สิน เงินทอง และความต้องการอันเป็นแรงขับจากภายใน

การทำงานอาสาสมัคร จึงเป็นการทำงานเพราะมีความรัก มีความสุขในงาน ได้มีโอกาสสร้างสรรค์งานอย่างที่ต้องการหากจะมีการยอมรับในผลงานก็น้อมรับมันอย่างมีสติ แต่เมื่อไม่มาหรือไม่มีก็อย่าคิดถึง ความต้องการทั้งหมดอยู่ที่ตัวงาน ทุกคนที่ได้ทำงานจะต้องเรียนรู้ถึงศิลปะ ความรักในงานที่ทำ มีความสุขในงานโดยไม่ต้องการยอมรับนับถือ

#### ๒.๒.๔ แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วม

แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วม หรือการบูรณาการการทำงานเป็นหัวใจหลักอย่างหนึ่งที่จะทำให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยประชาชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลด้วยตนเอง ตลอดทั้งกระบวนการพัฒนา

##### ๑) ความหมายของการมีส่วนร่วม

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (๒๕๓๔, อ้างอิงใน สุรยุทธ หลิมตระกูล, ๒๕๔๔, หน้า ๓๘) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อประชาชนเอง และต้องยอมรับปรัชญาการพัฒนาชุมชนว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของชุมชนขณะเดียวกันต้องยอมรับว่า มนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้หากมีโอกาสและได้รับการชี้แนะที่ถูกต้อง

ปาริชาติ วลัยเสถียร (๒๕๔๒, อ้างอิงใน พูลศักดิ์ ชูพานิชสกุล, ๒๕๕๐, หน้า ๗) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ๒ ลักษณะคือ ๑. การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันคิดค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตาม ประเมินผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยโครงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน และการมีส่วนร่วมทางการเมือง

พูลศักดิ์ ชูพานิชสกุล (๒๕๕๐, หน้า ๗) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลต่าง ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในการคิด ปฏิบัติ และประเมินผลในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งต้องร่วมดำเนินการเป็นกระบวนการทุกขั้นตอนด้วยความรับผิดชอบ และมีผลประโยชน์จากการดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน

สุรยุทธ หลิมตระกูล (๒๕๕๔, หน้า ๓๘) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนตลอดทั้งกระบวนการพัฒนาเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางและวางแผนการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรมของการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน และกิจกรรมการพัฒนา โดยที่กิจกรรมการพัฒนานั้น ๆ มีผลกระทบต่อตัวประชาชน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลต่าง ๆ เข้าไปร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด ตั้งแต่การหาสาเหตุของปัญหา การวางแผน การลงมือปฏิบัติ และการประเมินผลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## ๒) ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนการมีส่วนร่วม มี ๔ ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเริ่มจากการประชุมวางแผน ดำเนินการค้นหาสาเหตุของปัญหาและตัดสินใจในโครงการ ขั้นตอนที่สองมีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ด้วยการลงมือทำ ขั้นตอนที่สามมีการรับหรือแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการพัฒนา และขั้นตอนที่สี่มีการร่วมกันติดตามและประเมินผลงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

## ๓) ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม ผลกระทบของสิ่งแวดล้อมจากกิจกรรมการมีส่วนร่วมที่เป็นปัจจัยต่าง ๆ ปัจจัยแรกคือ ปัจจัยด้านกายภาพและชีวภาพ ปัจจัยที่สอง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยที่สาม ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยที่สี่ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยที่ห้า ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และปัจจัยที่หก ปัจจัยด้านประวัติความเป็นมา

### ๒.๒.๕ แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การพัฒนาแบบยั่งยืน คือ การพัฒนาที่รับประกันว่าสามารถจะสนองความต้องการทั้งหลายในปัจจุบัน โดยไม่ทำให้ความสามารถที่จะสนองความต้องการของรุ่นต่อ ๆ ไปในอนาคตเสื่อมเสีย

โดยเห็นว่าการพัฒนานั้นไม่ใช่เรื่องที่ตายตัว แต่จะเปลี่ยนแปลงได้ นั่นคือ การพัฒนาแบบยั่งยืนเป็นขบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ แต่ในการดำเนินการเพื่อนำทรัพยากรมาใช้ประโยชน์ (Exploitations) ทิศทางของการลงทุนต่าง ๆ (Direction of Investment) การกำหนดทิศทางในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (Orientation of Technological Development) และการเปลี่ยนแปลงองค์กรต่าง ๆ (Institutional Changes) เหล่านี้จะต้องสอดคล้องกับอนาคต เช่นเดียวกับปัจจุบัน หรืออย่างน้อยที่สุด การพัฒนาที่เรียกว่าแบบยั่งยืนนั้นจะต้องไม่เป็นอันตรายต่อระบบธรรมชาติ

การพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลใน ๓ มิติ ได้แก่ ๑) สังคม ๒) เศรษฐกิจ และ ๓) สิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาทุกด้านล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกัน ซึ่งสามารถอธิบายความสำคัญของแต่ละมิติได้ดังนี้

มิติการพัฒนาสังคม (Equity) หมายถึง การพัฒนาคนและสังคมให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล โดยพัฒนาคนไทยให้มีผลิตภาพสูงขึ้น ปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกและวิถีชีวิตที่เกื้อกูลต่อธรรมชาติ มีสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจัดสรรทรัพยากร และผลประโยชน์จากการพัฒนา และคุ้มครองอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม พึ่งพาตนเองได้อย่างสมดุล มีระบบการจัดการทางสังคมที่สร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย รวมทั้งมีการนำทุนทางสังคมที่มีอยู่หลากหลายมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีคุณภาพ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีความสมานฉันท์ เอื้ออาทร

มิติทางเศรษฐกิจ (Economy) หมายถึง ระบบเศรษฐกิจที่มีเสถียรภาพอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และเป็นการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาทางเศรษฐกิจจะต้องเป็นไปอย่างสมดุลและเอื้อประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ เป็นระบบเศรษฐกิจที่มีความสามารถในการแข่งขัน และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจนั้น จะต้องมาจากกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีสะอาด ลดปริมาณของเสียไม่

ทำลายสภาพแวดล้อมและไม่สร้างมลพิษที่จะกลายมาเป็นต้นทุนทางการผลิตระยะต่อไป รวมทั้งเป็นข้อจำกัดของการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

มิติทางสิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในขอบเขตที่คงไว้ซึ่งความหลากหลายทางชีวภาพ และสามารถพลิกฟื้นให้กลับคืนสู่สภาพใกล้เคียงกับสภาพเดิมให้มากที่สุด เพื่อให้คนรุ่นหลังได้มีโอกาสและมีปัจจัยในการดำรงชีพซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มุ่งจัดการให้เกิดสมดุลระหว่างการใช้ทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างเกื้อกูล รวมถึงการชะลอการใช้และการนำเทคโนโลยีสะอาดมาใช้ให้มากที่สุด

หลักของการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะต้องครอบคลุมหลักการพื้นฐานดังต่อไปนี้

๑) ต้องถือว่าการสร้างวัตถุ เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งในการยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของมวลชนผู้ยากไร้ ความยากจนที่ดำรงอยู่มีส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไม่ถูกต้อง

๒) การสนองความต้องการพื้นฐานของมวลชน เป็นภารกิจที่สำคัญ และสามารถทำได้โดยไม่ต้องมีการทำลายล้างทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) ต้องมีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งหมายความว่าต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการผลิต และการบริโภคเพื่อลดแรงกดดันที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติ

๔) วิธีทางพัฒนาแบบใหม่จะต้องใช้พลังงานแบบน้อยลงและอย่างประหยัด ในขณะเดียวกันเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสนองความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น โดยใช้พลังงานในขอบเขตจำกัด

๕) จะต้องรักษาสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การขยายตัวประชากร และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนเกี่ยวข้องกับคนทุกคน หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนทุกหน่วย ซึ่งจะทำให้สำเร็จได้ต้องประกอบด้วย

๑) การพัฒนาความรู้ทั้งเชิงทฤษฎีและปฏิบัติที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวของสังคมที่ทั่วถึงและต่อเนื่อง

๓) มีความต้องการทางการเมืองที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

การพัฒนาที่ยั่งยืนจะเป็นผลสำเร็จได้ต้องเกิดจากการพัฒนาระดับชุมชนที่ยั่งยืนและทั่วถึงทั้งระดับหมู่บ้าน ตำบล และจังหวัด จึงจะทำให้ประเทศมีการพัฒนาที่ยั่งยืนได้

## ๒.๓ ข้อเสนอ

### ๒.๓.๑) ข้อเสนอในระดับนโยบาย

๑) การพัฒนาองค์ความรู้ให้กับอาสาสมัครแรงงาน ควรจัดให้มีการสอบวัดระดับองค์ความรู้ทางด้านแรงงานในทุกภารกิจของกระทรวง รวมถึงพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด กฎกระทรวง ระเบียบต่างๆ โดยส่วนกลางเป็นผู้จัดทำแบบทดสอบเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

๒) หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน ควรกำหนดกรอบแนวทางการจัดอบรมให้ความรู้ตามนโยบายของกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ และนโยบายของรัฐบาลเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน



### ๒.๓.๒) ข้อเสนอในระดับปฏิบัติ

๑) การพัฒนาองค์ความรู้ให้กับอาสาสมัครแรงงาน การจัดให้มีการสอบวัดระดับองค์ความรู้ทางด้านแรงงานในทุกภารกิจของกระทรวง รวมถึงพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด กฎกระทรวงระเบียบต่างๆ นั้น หากพบว่าอาสาสมัครแรงงานไม่เข้าใจในเรื่องใด ให้มีการส่งเสริม และให้ความรู้ในเรื่องนั้นเพิ่มเติม พร้อมทั้งจัดให้มีการทดสอบความรู้ซ้ำเพื่อให้ทราบถึงระดับองค์ความรู้ที่มี ถือเป็น การเสริมสร้างศักยภาพของอาสาสมัครแรงงานทางด้านสติปัญญา

๒) แนวทางการสรรหาผู้ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ จะต้องเป็นการคัดเลือกจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อสร้างการยอมรับในตัวแทนของตนเองในเบื้องต้น และเป็นการคัดกรองผู้ประสงค์จะทำหน้าที่อาสาสมัครเป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงาน เนื่องจากที่ผ่านมาพบว่า ปัญหาการขาดการบูรณาการงานด้านแรงงานในพื้นที่เกิดจากตัวอาสาสมัครแรงงานยังไม่เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน และมีการสืบทอดตำแหน่งกันระหว่างอาสาสมัครแรงงานเดิม กับอาสาสมัครแรงงานใหม่จากการเป็นเครือญาติ หรือคนรู้จักของอาสาสมัครแรงงานเอง โดยมีค่าตอบแทนรายเดือนเป็นปัจจัยสำคัญ ส่งผลให้จังหวัดยโสธรมีอาสาสมัครแรงงานที่ไม่มีจิตบริการอย่างแท้จริง

๓) สร้างความตระหนักถึงปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่และค้นหากิจกรรมเพื่อแก้ไขด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการกลุ่มวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านแรงงานของแต่ละชุมชน/หมู่บ้านแล้วคัดเลือกชุมชน/หมู่บ้านที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาร่วมกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้อาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านศึกษาดูงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหาจากผู้มีประสบการณ์เพื่อนำมาพัฒนากิจกรรมของตนเอง ถือเป็น การส่งเสริมให้อาสาสมัครแรงงานเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้มีความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงาน สามารถแนะนำประชาชนได้อย่างถูกต้อง

๔) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาให้เกิดความเข้มแข็งในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากผลกระทบของภัยพิบัติทางธรรมชาติ เศรษฐกิจ สังคม แรงงานจะต้องอาศัยการคาดการณ์ล่วงหน้าและหาแนวทางการแก้ไขที่หลากหลาย โดยเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงจะต้อง นำองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาภาคต้นให้อาสาสมัครแรงงานคิด วิเคราะห์ และหาทางออกร่วมกัน เช่น การทำแผนภูมิความคิดเพื่อการแก้ไขปัญหา (Mind Mapping) หรือการระดมสมอง (Brainstorming) คือ การระดมความคิดของอาสาสมัครแรงงานเพื่อคิดหาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาด้านแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ อาสาสมัครแรงงานจะต้องพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหามาให้ชัดเจนเพื่อเสนอแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมรองรับ โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือและพัฒนาอาสาสมัครแรงงานให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

๕) พัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของอาสาสมัครแรงงาน โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านร่วมกันวางแผนการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในชุมชน/หมู่บ้านของตนเองโดยอาศัยทรัพยากรจากภายนอกมาประสานความต้องการของชุมชนผ่านทางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆของกระทรวงแรงงาน หรือกระทรวงอื่น รวมทั้งมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับอาสาสมัครแรงงานตำบลอื่นๆ ช่วยให้เกิดกลุ่มแรงงานเป้าหมายของกระทรวงแรงงานได้รับประโยชน์ อาสาสมัครแรงงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### ๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ เกิดการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่มีจิตบริการ และได้รับการยอมรับจากคนในหมู่บ้าน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากอาสาสมัครแรงงานไม่เป็นที่ยอมรับย่อมส่งผลต่อการ

ทำงานและการให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกระทรวงแรงงานในหมู่บ้าน

๓.๒ เกิดเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่มีความรู้ ความเข้าใจภารกิจด้านแรงงานในทุกหมู่บ้าน ทุกตำบล ซึ่งช่วยสร้างการรับรู้ให้กับประชาชน ส่งผลให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการต่างๆของกระทรวงแรงงานได้อย่างรวดเร็ว

๓.๓ กระทรวงแรงงานสามารถให้ความช่วยเหลือประชาชนได้ทันกับสถานการณ์ และไม่ซ้ำกับพื้นที่เดิม เนื่องจากการมีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านได้ช่วยคัดกรองว่าเป็นความต้องการของคนในชุมชนอย่างแท้จริง ช่วยให้การจัดสรรงบประมาณของสำนักงานแรงงานจังหวัดโยธธรผ่านทางโครงการต่างๆมีความหลากหลาย เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ สามารถช่วยเหลือประชาชนได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

๓.๔ มีข้อมูลทางสถิติด้านแรงงานระดับหมู่บ้านในเชิงลึก ซึ่งผ่านการสำรวจข้อมูลโดยเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน และถือเป็นข้อมูลที่สำรวจและจัดเก็บโดยกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่

๓.๕ สำนักงานแรงงานจังหวัดโยธธร ได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความต้องการด้านแรงงาน การฝึกอาชีพ หรือการขอรับความช่วยเหลืออื่น ๆ อย่างถูกต้อง ครบถ้วน สำหรับใช้ในการวางแผนให้ความช่วยเหลือสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน และยุทธศาสตร์จังหวัดโยธธร

๓.๖ เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน โดยมีปัญหาทางด้านแรงงานในตำบลเป็นโจทย์ที่อาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านได้ร่วมกันคิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหา ถือเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ ทั้งจากการเรียนรู้จากเพื่อนอาสาสมัครแรงงาน การระดมสมอง และการเรียนรู้จากเหตุการณ์จริง

#### ๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

##### ๔.๑) เชิงปริมาณ

สามารถขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในระดับหมู่บ้านเพิ่มขึ้น ๘๐๖ คน

##### ๔.๒) เชิงคุณภาพ

๑. สำนักงานแรงงานจังหวัดโยธธรมีแผนงาน/โครงการที่เสนอเพื่อขอรับการสนับสนุนสำหรับแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ผ่านทางเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านเพิ่มขึ้น

๒. อาสาสมัครแรงงานสามารถประสานงานและให้บริการประชาชนได้เพิ่มขึ้น

๓. ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับบริการด้านแรงงานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพิ่มขึ้น

๔. อาสาสมัครแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็ง

\*\*\*\*\*

## บรรณานุกรม

กิตติ ภัคดีวัฒนกุล. ระบบฐานข้อมูล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เคทีพี คอมพ์ แอนด์ คอนซัลท์, ๒๕๕๐.

กุศล สุนทรธาดา. ความหลากหลาย สุขภาวะ และหลักประกันของแรงงานนอกระบบในกทม. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.ipsr.mahidol.ac.th/IPSR/AnnualConference/Conferencelll/Articles/Article๐๖.htm> สืบค้นเมื่อ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๐.

จารุพงศ์ พลเดช. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการให้อำนาจปฏิบัติ.” วสารพัฒนาชุมชน. ฉบับที่ ๔๒, เมษายน ๒๕๕๑.

ทักษิณา สนวนานนท์. พจนานุกรมศัพท์คอมพิวเตอร์ ฉบับนิสิตนักศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มปพ., ๒๕๔๔.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง. แนวคิดและหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก: <http://www.ssruii.ssu.ac.th/bitstream/ssuir/๗๑๙/๑/๑๒๒-๕.pdf> สืบค้นเมื่อ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐.

วราภรณ์ พวงสุข. เอกสารผลงานเรื่องโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดตาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘. เอกสารผลงานเพื่อปรับตำแหน่ง, ๒๕๕๘. อัดสำเนา.

สมจิตร อัจฉินทร์, งามนิจ อัจฉินทร์. หลักการวิเคราะห์และออกแบบระบบฐานข้อมูล. ห้างหุ้นส่วนจำกัดขอนแก่นการพิมพ์, ๒๕๔๙.

สมพร เทพสิทธิ์า. อุดมการณ์และบทบาทอาสาสมัคร แนวคิด และทิศทางการ พัฒนางานอาสาสมัครในไทย. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมแห่งชาติแห่งประเทศไทยใน พระบรมราชินูปถัมภ์, ๒๕๔๑.

สถาบันดำรงราชานุภาพ. เทคนิคการประสานงาน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [http://www.stabundamrong.go.th/web/book/๕๓/b๑๘\\_๕๓.pdf](http://www.stabundamrong.go.th/web/book/๕๓/b๑๘_๕๓.pdf) สืบค้นเมื่อ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐.

สุรยุทธ หลิมตระกูล. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้: ศึกษาเฉพาะกรณีป่าชุมชนบ้านห้วยสะพาน ตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี. รายงานวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. จังหวัดกาญจนบุรี, ๒๕๔๔.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙. กรุงเทพมหานคร: (ม.ป.ท.) หน้า ข.

อรรวรรณ หินตะ. โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ภายใต้โครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอของจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔. เอกสารผลงานเพื่อปรับตำแหน่ง, ๒๕๕๔. อัดสำเนา.

อรอุมา ผลพานิช. การสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนเพื่อการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาโครงการจัดการพื้นที่ลาดชันในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ, ๒๕๔๘.

เยี่ยมวิมล พาอินทร์. เอกสารผลงานเรื่องการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์. เอกสารผลงานเพื่อปรับตำแหน่ง, ๒๕๕๔. อัดสำเนา.





ระเบียบกระทรวงแรงงาน

ว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๘

โดยที่ปัจจุบันกระทรวงแรงงานมีงานอาสาสมัครด้านต่าง ๆ ที่มีความซ้ำซ้อนกัน ดังนั้นเพื่อ  
ความเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านแรงงาน และเพื่อให้ประชาชนทั้งในประเทศ  
และต่างประเทศได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายช่วยเหลืองานกระทรวงแรงงาน จึงสมควรให้มีอาสาสมัคร  
แรงงานขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.  
๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้ เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินงานของอาสาสมัคร  
ช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๐

(๒) ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำ  
หมู่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“อาสาสมัครแรงงาน” หมายความว่า อาสาสมัครแรงงานในประเทศ และอาสาสมัครแรงงาน  
ในต่างประเทศ

“หัวหน้าคณะผู้แทน” หมายความว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งได้รับ  
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะผู้แทนตามระเบียบพิธีการทูต หรือระเบียบพิธีการกงสุล ในกรณี  
ของ

คณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ ให้หมายความว่า ข้าราชการสังกัดส่วนราชการ ซึ่ง  
ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ

ข้อ ๕ ให้ปลัดกระทรวงแรงงานรักษาการตามระเบียบนี้

## หมวด ๑

### อาสาสมัครแรงงานในประเทศ

ข้อ ๖ ให้มีอาสาสมัครช่วยเหลืองานในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานในประเทศไทย เรียกว่า “อาสาสมัครแรงงานในประเทศ” โดยใช้ชื่อย่อเป็นภาษาไทยว่า “อสร.ท.”

ข้อ ๗ อาสาสมัครแรงงานในประเทศต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทยและอายุ ไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี

(๒) มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ดี

(๓) สมัยใจและเสียสละเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

ข้อ ๘ ในเขตกรุงเทพมหานครให้กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจ

และประเมินผล และในส่วนภูมิภาคให้สำนักงานจังหวัดเป็นผู้รับสมัครบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๗ จากกรรมการชุมชน กรรมการหมู่บ้าน กรรมการศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ บุคคลอื่นที่มีความเหมาะสม

ข้อ ๙ เมื่อได้ชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๗ แล้ว ในเขตกรุงเทพมหานครให้เสนอชื่อ บุคคลดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงแรงงาน สำหรับในส่วนภูมิภาคให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเสนอชื่อ บุคคล

ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงานใน ประเทศ

ข้อ ๑๐ ให้อาสาสมัครแรงงานในประเทศมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวง แรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการด้านแรงงาน ไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและ ชุมชน

อย่างทั่วถึง

(๒) เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำ ด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

(๓) รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้ วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้าน และชุมชนของตนเอง

## หมวด ๒

### อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ

ข้อ ๑๑ ให้มีอาสาสมัครช่วยเหลืองานในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานในต่างประเทศ เรียกว่า “อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ” โดยใช้ชื่อย่อเป็นภาษาไทยว่า “อสร.ต.”

ข้อ ๑๒ อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี

(๒) มีภูมิลำเนา หรือมีถิ่นพำนัก หรือประกอบอาชีพ หรือเป็นแรงงานอยู่ในประเทศนั้น

(๓) มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

(๔) สมัครใจ และเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

ข้อ ๑๓ ให้หัวหน้าคณะผู้แทนในการบริหารราชการในต่างประเทศเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๑๒ เป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศแล้วรายงานการแต่งตั้งให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบ

ข้อ ๑๔ ให้อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบด้านแรงงานให้กับคนไทยในต่างประเทศ

(๒) รวบรวมข้อมูล เหตุการณ์ และปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และรายงานต่อสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศ

(๓) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของสำนักงานแรงงานไทยต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศให้แก่คนไทยในต่างประเทศ

(๔) สำรวจติดตามสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือ

(๕) ส่งเสริมให้มีการรวมตัวของแรงงานไทยในต่างประเทศเพื่อจัดกิจกรรมด้านแรงงานอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

(๖) ประสานความช่วยเหลือด้านแรงงานระหว่างแรงงานไทยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

หมวด ๓  
สิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๕ อาสาสมัครแรงงานอาจได้รับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่และสิทธิประโยชน์อื่นตามหลักเกณฑ์ที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๑๖ อาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ให้ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทน คัดเลือกเพื่อเข้ารับ โล่และเข็มประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครแรงงานดีเด่น

หมวด ๔  
ระยะเวลา และการสิ้นสุดสภาพ

ข้อ ๑๗ อาสาสมัครแรงงานมีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้  
(๑) อาสาสมัครแรงงานตามหมวด ๑ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละสามปี  
(๒) อาสาสมัครแรงงานตามหมวด ๒ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละหนึ่งปีอาสาสมัครแรงงานซึ่งพ้นจากหน้าที่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

ข้อ ๑๘ อาสาสมัครแรงงานย่อมสิ้นสุดลงด้วยสาเหตุดังนี้  
(๑) ตาย  
(๒) ลาออก  
(๓) ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าคณะผู้แทนให้ออก เพราะขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗ หรือข้อ ๑๒ หรือกระทำการที่อาจเป็นผลเสียหายแก่ทางราชการ

ข้อ ๑๙ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงานและชี้แจงหน้าที่แก่อาสาสมัครแรงงาน เมื่อผ่านการอบรมแล้วให้อาสาสมัครแรงงาน

ได้รับวุฒิบัตรและบัตรประจำตัว

ข้อ ๒๐ บัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงานให้ปฏิบัติตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด และในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานต้องแสดงบัตรประจำตัว



ให้ยกเลิกบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ออกให้ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับและให้ใช้บัตรประจำตัวตามระเบียบนี้แทน

ข้อ ๒๑ การพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๑๗ (๓) ในเขตกรุงเทพมหานครให้สำนักตรวจและประเมินผลเป็นผู้เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอ

ผู้ว่าราชการจังหวัด ในต่างประเทศให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล เป็นผู้เสนอหัวหน้าคณะผู้แทนเพื่อมีคำสั่งให้พ้นจากหน้าที่

ข้อ ๒๒ อาสาสมัครแรงงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้รับการแต่งตั้งก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นอาสาสมัครแรงงานตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๘



**ข้อมูลแรงงานนอกระบบจังหวัดยโสธร**  
**จากฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ พ.ศ.๒๕๖๐**

**ข้อมูลพื้นฐานของแรงงานนอกระบบ**

ข้อมูลพื้นฐานของแรงงานนอกระบบ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>๑. เพศ</b>	<b>รวม</b>	<b>๒,๘๗๙</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
ชาย		๑,๒๓๐	๔๒.๗๒
หญิง		๑,๖๔๙	๕๗.๒๘
<b>๒. อายุ</b>	<b>รวม</b>	<b>๒,๘๗๙</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
๑๕ - ๑๙ ปี		๕	๐.๑๘
๒๐ - ๓๐ ปี		๒๙	๑.๐๐
๓๑ - ๔๐ ปี		๑๘๖	๖.๔๖
๔๑ - ๕๐ ปี		๘๖๐	๒๙.๘๗
๕๑ - ๖๐ ปี		๘๘๕	๓๐.๗๔
๖๐ ขึ้นไป		๙๑๔	๓๑.๗๕
<b>๓. สภาพร่างกาย</b>	<b>รวม</b>	<b>๒,๘๗๙</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
ปกติ		๒,๘๗๑	๙๙.๗๒
พิการ		๘	๐.๒๘
<b>๔. ระดับการศึกษา</b>	<b>รวม</b>	<b>๒,๘๗๙</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
ปริญญาตรี		๑๓	๐.๔๖
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)		๘	๐.๒๘
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)		๙	๐.๓๑
ประกาศนียบัตรครู (ปก.ศ.ต้น)		๑	๐.๐๓
ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค		๑	๐.๐๓
มัธยมศึกษาตอนปลาย		๑๐๙	๓.๗๙
มัธยมศึกษาตอนต้น		๑๓๙	๔.๘๓
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า		๒,๕๙๙	๙๐.๒๗
<b>๕. อาชีพหลัก</b>	<b>รวม</b>	<b>๒,๘๗๙</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
เกษตรกร		๒,๖๖๒	๙๒.๔๖
ค้าขาย/ประกอบธุรกิจส่วนตัว		๖๓	๒.๑๙
รับจ้างทั่วไป		๑๔๒	๔.๙๓
อื่นๆ		๑๒	๐.๔๒

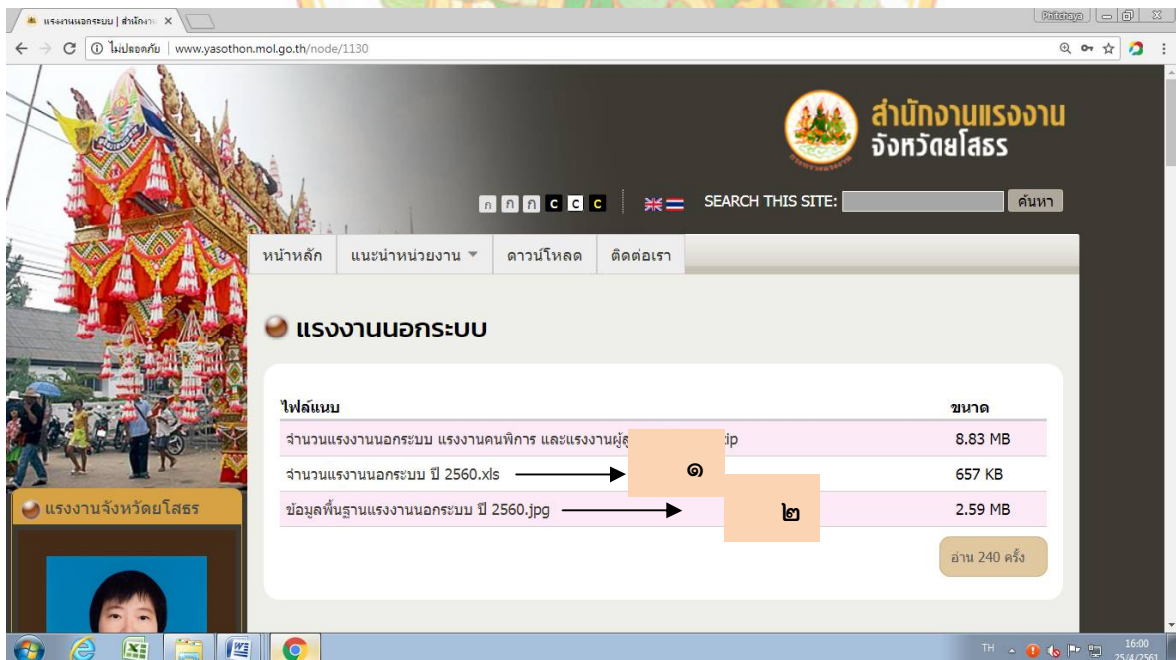
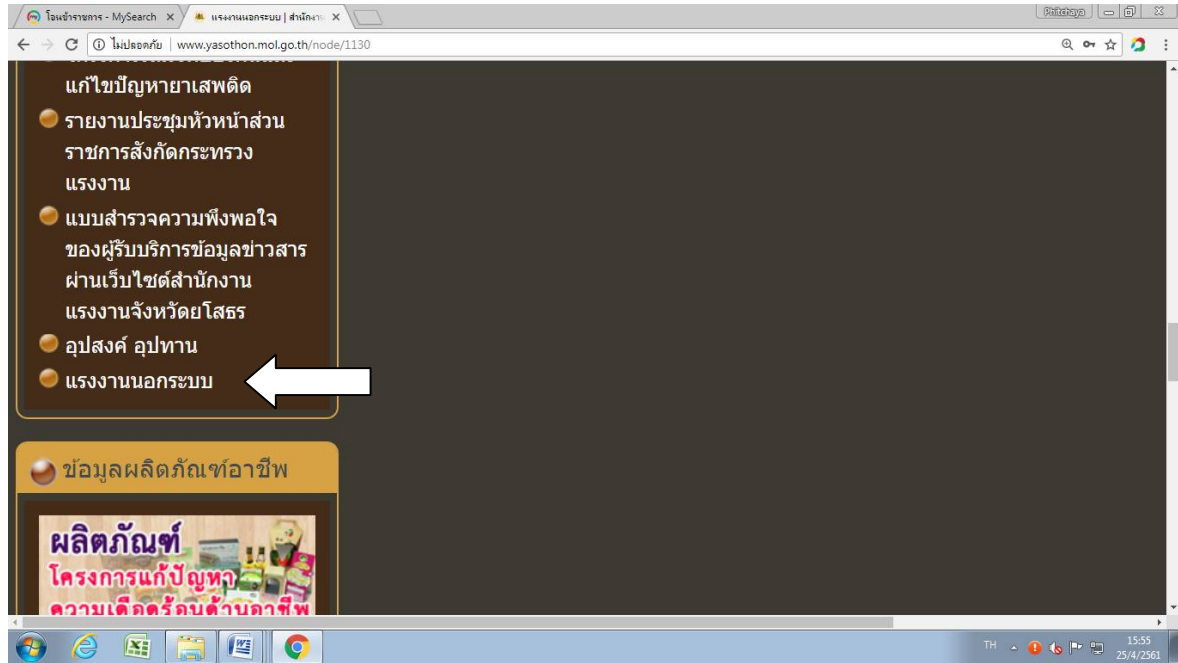
## ปัญหาด้านแรงงาน

ลำดับที่	ปัญหาด้านแรงงาน	จำนวน (คน)
๑	ขาดทักษะฝีมือทั่วไป	๔๕๓
๒	ขาดทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	๑๔๐
๓	การรวมกลุ่มอาชีพ	๔๘๗
๔	ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน	๒๔๐
๕	ไม่รู้สิทธิด้านกฎหมาย	๕๒๑

## ความต้องการรับบริการจากภาครัฐ

ลำดับที่	ความต้องการรับบริการจากภาครัฐ	จำนวน (คน)
๑	ต้องการหางานทำในประเทศ	๑,๖๑๗
๒	ต้องการหางานทำต่างประเทศ	๗
๓	ต้องการอาชีพเสริม	๑,๓๐๒
๔	พัฒนาทักษะฝีมือทั่วไป	๔๑
๕	พัฒนาทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	๙
๖	ต้องการรวมกลุ่มอาชีพ	๑,๗๘๑
๗	ต้องการความคุ้มครอง ความปลอดภัยในการทำงาน	๑,๗๑๖
๘	ต้องการความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน	๑,๗๒๓
๙	(อื่นๆ) ต้องการเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐	๒๓๓

การประชาสัมพันธ์ข้อมูลรายงานนอกระบบในเชิงสารสนเทศ  
ในเว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร <http://www.yasothon.mol.go.th/>



## ๑. ข้อมูลแรงงานนอกระบบแบบรายละเอียดไฟล์ Excels

จำนวนแรงงานนอกระบบ ประมวลจากระบบ ปี 2560							การประกอบอาชีพ			
ชื่อ - สกุล	เลขบัตรประชาชน	อายุ	เพศ	การศึกษา	สภาพร่างกาย	อาชีพหลัก	อาชีพรอง	งานที่รับมาที่	สถาน	
เกต นันทรัตน์	3350600335811	51 ปี 4 เดือน	หญิง	ไม่ได้รับการศึกษา หรือต่ำกว่า ระดับประถมศึกษา	ปกติ			บ้าน	มีงานทำ	
เกตนีสรี สีนอก	3350700113241	46 ปี 1 เดือน	หญิง	ระดับประถมศึกษา	ปกติ		รับจ้างทั่วไป		มีงานทำ	
เกียงไกร แก้วคำจันทร์	3350300501031	36 ปี 5 เดือน	ชาย	ระดับประถมศึกษา	ปกติ	ทำนา	รับจ้าง		มีงานทำ	
เกียงกล้า ศรีภิรมย์	3341800191008	59 ปี 8 เดือน	ชาย	ระดับประถมศึกษา	ปกติ				มีงานทำ	
เกียงศักดิ์ เวฬุวนารักษ์	3350300204088	44 ปี 7 เดือน	ชาย	ไม่ได้รับการศึกษา หรือต่ำกว่า ระดับประถมศึกษา	ปกติ	เกษตร	รับจ้างทั่วไป		มีงานทำ	

## ๒. ข้อมูลแรงงานนอกระบบแบบสารสนเทศ Infographic





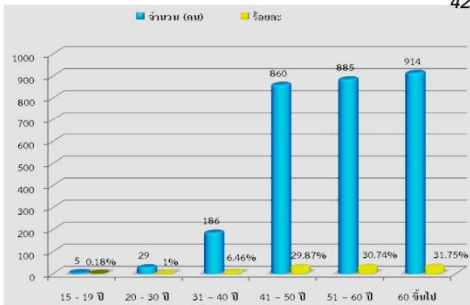
# ข้อมูลพื้นฐานแรงงานนอกระบบ ในจังหวัดยโสธร พ.ศ. 2560

**แรงงานนอกระบบ**  
2,879 คน



## ช่วงอายุ

ชาย 1,230 คน หญิง 1,649 คน  
42.72% 57.28%



## ปัญหาด้านแรงงาน



## ระดับการศึกษา



## ความต้องการรับบริการจากภาครัฐ

- 1,781 คน ต้องการรวมกลุ่มอาชีพ
- 1,723 คน ต้องการความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน
- 1,716 คน ต้องการความคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน
- 1,617 คน ต้องการหางานทำในประเทศแรงงาน
- 1,302 คน ต้องการอาชีพเสริม
- 233 คน (อื่นๆ) ต้องการเป็นผู้ประกันตนมาตรา
- 41 คน พัฒนาทักษะฝีมือทั่วไป
- 9 คน พัฒนาทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- 7 คน ต้องการหางานทำต่างประเทศ



## อาชีพหลัก

ปกติ 2,871 คน  
99.72%



## สภาพร่างกาย

พิการ 8 คน  
0.28%

