



รายงานการวิจัย

กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ  
ด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

STRATEGIES ON MOVEMENT FOR WELFARE PROVISION AND  
EMPLOYMENT NETWORKING WITH THE PRINCIPLES OF SOLIDARITY OF  
INFORMAL FEMALE WORKER IN LOEI PROVINCE

วีรนุช พรหมจักร์

ปณณพงค์ วงศ์ณาศรี

รายงานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก  
กองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.)  
สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
ประจำปีงบประมาณ 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการ และการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดสวัสดิการ และการสร้างอาชีพของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย เพื่อสร้างกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการ และการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย และเพื่อถ่ายทอดกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ แรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้จำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 5,318 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 372 คน การประชุมกลุ่มย่อย กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 30 คน เพื่อสำรวจความเข้าใจและทัศนคติที่มีต่อการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ

การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน โดยมีประชากรจำนวน 5,318 คน กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ 372 คน ได้จากการสุ่มตามสูตรของ Yamane และกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ 30 คน โดยการประชุมกลุ่มย่อย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและแนวคำถามสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติค่าร้อยละ การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ F-test และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพใช้การสรุปเชิงพรรณนา

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเรียนรู้หรือความรู้ด้านกฎหมายแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ย และปัญหารายได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการเข้าถึงสวัสดิการ ความพึงพอใจ และการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุน นอกจากนี้ พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อความสามัคคีในกลุ่ม ( $F = 45.79, p < .001$ ), รายได้เฉลี่ยที่ต่างกันส่งผลต่อความรู้กฎหมายแรงงาน ( $F = 54.61, p < .001$ ) และ อายุต่างกันส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรม ( $F = 25.52, p < .001$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพและการอภิปรายผลชี้ให้เห็นว่า การพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพต้องบูรณาการความร่วมมือจากหลายภาคส่วน โดยเน้นหลัก สามัคคีธรรม เพื่อสร้างเครือข่ายที่ยั่งยืน กลยุทธ์สำคัญประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาทักษะและการเพิ่มขีดความสามารถ (2) การสนับสนุนทางการตลาด (3) การสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากร (4) การสร้างเครือข่ายและการร่วมมือข้ามภาคส่วน และ (5) การติดตามและประเมินผล การถ่ายทอดกลยุทธ์ควรใช้กลไกการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้นำทางความคิด พร้อมการฝึกอบรมและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

คำสำคัญ : 1. หลักสามัคคีธรรม 2. แรงงานนอกระบบ 3. การสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการแรงงาน

## ABSTRACT

The research entitled “Strategies for Driving the Establishment of Welfare Networks and Career Development through the Principle of Harmony among Informal Female Workers in Loei Province” aims to: (1) study and analyze the problems of welfare provision and career development for informal female workers in Loei Province; (2) develop strategies to drive the establishment of welfare networks and career opportunities through the principle of harmony; and (3) transfer such strategies into practice.

This study employed a mixed-methods research design with a total population of 5,318 individuals. The quantitative sample consisted of 372 participants, selected using Yamane’s formula, while the qualitative sample comprised 30 key informants who participated in focus group discussions. Research instruments included questionnaires and interview guidelines. Quantitative data were analyzed using percentages and F-tests, while qualitative data were analyzed through descriptive interpretation. The hypothesis testing revealed that age and educational level were not significantly related to the need for learning or knowledge of labor laws. In contrast, marital status, average income, and income-related problems showed significant relationships with access to welfare, satisfaction, and participation in support systems. Moreover, differences in education significantly affected group solidarity ( $F = 45.79, p < .001$ ), differences in average income significantly affected knowledge of labor law ( $F = 54.61, p < .001$ ), and differences in age significantly affected training needs ( $F = 25.52, p < .001$ ).

The qualitative findings and discussion emphasized that effective strategies must integrate collaboration among multiple sectors, grounded in the principle of harmony, to create sustainable networks. The key strategies identified consist of five components: (1) skill development and capacity building; (2) marketing support and market access; (3) financial and resource support; (4) networking and cross-sector collaboration; and (5) monitoring and evaluation. The transfer of these strategies

should be implemented through community participation mechanisms and opinion leaders, supplemented with training and knowledge-sharing forums, to ensure practical application.

Keywords: 1. Harmony 2. Informal Worker 3. Welfare Management Network for Workers

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตา และการให้ความช่วยเหลือจาก พระมหามหาวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร. รองอธิการบดีด้านวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา และสถาบันวิจัยญาณสังวร ที่ได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อให้ดำเนินการวิจัยปีงบประมาณ 2566

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ ได้แก่ พระมหามหาวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร. และศ.ดร.สิริชัย อติศักดิ์วัฒนา พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร. ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญอ่านตรวจรายงานการวิจัย ให้คำแนะนำปรึกษางานวิจัย เกิดความสมบูรณ์ในครั้งนี้

คณะผู้วิจัยเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจรูปแบบให้ถูกต้องสมบูรณ์ตามรูปแบบของงานวิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักวิทยบริการที่ได้ให้ความเอื้อเฟื้อและอำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าข้อมูล หนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลภาคสนาม ผู้ร่วมเสวนา หน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ ที่ได้ทำคุณูปการต่อแรงงานนอกระบบและเป็นกรณีศึกษาให้กับผู้วิจัย และขอขอบคุณเจ้าของผลงาน ประพันธ์ ตำรา หนังสือ งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้วิจัยได้ใช้เป็นเอกสารอ้างอิง เพื่อศึกษาค้นคว้า รวบรวมและเรียบเรียงในการทำวิจัย ขอขอบคุณครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ผู้วิจัยตั้งอดีตจนถึงปัจจุบัน

คุณค่าของงานวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่คุณพระศรีรัตนตรัย บิดา มารดา ครูบา อาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา อนึ่ง คณะผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นที่จะนำจุดบกพร่องที่เป็นปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบ นำไปพัฒนาตลาดแรงงานในปัจจุบันและสะท้อนให้เป็นนโยบาย เพื่อพัฒนาตลาดแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และเพื่อนำไปสู่การทำวิจัยเชิงลึกต่อไป

วีรนุช พรหมจักร์

หัวหน้าโครงการวิจัย และคณะ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
<b>บทที่</b>	
<b>1 บทนำ</b>	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ปัญหาวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.4 สมมติฐานการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	3
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
1.8 หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้	6
	7
<b>2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	7
2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้อง	20
2.3 สภาพพื้นที่วิจัย	66
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	73
2.5 สรุปกรอบแนวความคิด	82
	83
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	
3.1 กลุ่มประชากร	84
3.2 การสุ่มตัวอย่าง	85
3.3 กรอบแนวคิดและการกำหนดตัวแปร	86
3.4 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	88
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	88

	สารบัญ (ต่อ)	หน้า
3.6	การสร้างและการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย	88
3.7	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	90
3.8	การวัดค่าตัวแปร	91
3.9	การวิเคราะห์ข้อมูล	91
3.10	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	91
3.11	การรับรองจริยธรรมการวิจัย	92
<b>4</b>	<b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>93</b>
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	94
4.2	ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม	109
<b>5</b>	<b>สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>123</b>
5.1	สรุปผลการวิจัย	123
5.2	อภิปรายผลการวิจัย	129
5.3	ข้อเสนอแนะ	132
5.3.1	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และแนวทางปฏิบัติ	132
5.3.2	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	134
5.4	องค์ความรู้ที่ได้รับ	135
<b>บรรณานุกรม</b>		<b>137</b>
ภาคผนวก ก	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	143
ภาคผนวก ข	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	152
ภาคผนวก ค	หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ	155
ภาคผนวก ง	หนังสือเชิญเสวนา และสนทนากลุ่ม	161
ภาคผนวก จ	ภาพประกอบการสนทนากลุ่ม และการจัดเวทีเสวนาและจัดนิทรรศการ	167
ภาคผนวก ฉ	เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	173
ภาคผนวก ช	ประวัตินักวิจัย	175

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	แสดงการให้คำนิยาม “ชุมชน” (เฉพาะนักวิชาการที่น่าสนใจบางคน)	18
1.2	ความหมายของ “มโนทัศน์ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน” (Laverack, 2007a: 22; แลฟเวอแรค, 2560)	41
4.1	แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้ต่อสัดส่วนค่าใช้จ่าย และ ปัญหาหลักในการเพิ่มรายได้	94
4.2	แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสภาพการทำงาน	97
4.3	แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปัญหาสวัสดิการ	99
4.4	แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปัญหาการสร้างอาชีพ	102
4.5	แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลด้านกฎหมายแรงงาน	104
4.6	แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสามัคคี	105

## สารบัญภาพ

ตารางที่		หน้า
1	แผนภาพที่ 1 แสดงความเชื่อมโยง องค์กรชุมชน กระบวนการเรียนรู้และองค์ความรู้เพื่อการจัดการ	17
2	แสดงกระบวนการในการปรับวิสัยทัศน์ของชุมชน	17
3	เงื่อนไขที่เอื้ออำนวยให้เกิดสภาวะไร้อำนาจ	53
4	แนวคิดว่าด้วยการเสริมพลังชุมชน ของ Paulo Freire	60
5	แผนที่จังหวัดเลย	73
6	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	82

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยเฉพาะในระลอกที่สามซึ่งเริ่มขึ้นในเดือนเมษายน พ.ศ. 2564 ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงทางอาชีพของแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบที่ไม่มีหลักประกันรายได้และขาดโอกาสเข้าถึงสวัสดิการของรัฐ ปัญหาความไม่แน่นอนของรายได้ การขาดการจ้างงานที่ต่อเนื่อง และภาวะเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานหญิงอย่างเด่นชัด โดยเฉพาะในจังหวัดเลยซึ่งมีบริบทเศรษฐกิจและสังคมเฉพาะตัว

ภายหลังการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจช่วงไตรมาสสามปี 2563 จากการระบาดระลอกแรก ตลาดแรงงานไทยเริ่มมีทิศทางดีขึ้น แต่การระบาดระลอกสองในช่วงปลายปี 2563 ได้ชะลอกระบวนการฟื้นตัว และส่งผลให้ตลาดแรงงานแย่ลงอีกครั้ง แม้จะมีมาตรการควบคุมที่ผ่อนคลายกว่าระลอกแรก แต่แรงงานอิสระ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ค้ารายย่อยและผู้ประกอบอาชีพบริการด้านอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 60 ของแรงงานอิสระ กลับได้รับผลกระทบโดยตรงจากมาตรการควบคุมที่เข้มงวด (มณฑล กปิลกาญจน์, 2564) ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่า ในไตรมาส 2 ของปี 2563 ประเทศไทยมีแรงงานหญิงว่างงานประมาณ 0.336 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 44.1 ของผู้ว่างงานทั้งหมด ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเปราะบางของแรงงานหญิงที่ต้องเผชิญทั้งความเสี่ยงในการทำงานและภาระความรับผิดชอบในครัวเรือน (ยงยุทธ แฉิมวงษ์, 2564)

สำหรับจังหวัดเลย ซึ่งมีฐานเศรษฐกิจที่พึ่งพาภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในระบบนอกระบบ โดยมียังมีจำนวนผู้ทำงานในแรงงานนอกระบบถึง 264,066 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดเลย, 2564) ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในภาคเกษตร (ร้อยละ 74.46) และมีแรงงานหญิงจำนวนไม่น้อยที่อยู่ในสถานะผู้นำครอบครัว การไม่มีสวัสดิการที่มั่นคงส่งผลกระทบต่อสมาชิกครอบครัวโดยตรง เช่น การเลิกจ้างโดยไม่แจ้งล่วงหน้า หรือการไม่มีรายได้เมื่อเจ็บป่วย ส่งผลให้แรงงานหญิงจำนวนมากต้องกลับไปทำงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นงานที่มีรายได้ต่ำและไม่แน่นอน ปัญหาสำคัญที่แรงงานนอกระบบเผชิญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม การไม่มีหลักประกันสุขภาพหรือความมั่นคงในการจ้างงาน รวมถึงภาระดูแลผู้สูงอายุ เด็ก และผู้ป่วยในครัวเรือน ปัญหาเหล่านี้

สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อสร้าง “ระบบสวัสดิการชุมชน” ที่ตอบโจทย์บริบทของพื้นที่

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่วิจัย มีบทบาทสำคัญในการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสังคม โดยเฉพาะการนำ “หลักสามัคคีธรรม” ซึ่งมาจากพระวินัยปิฎก (จุฬวรรค, 2539, หน้า 141) ที่กล่าวถึงความพร้อมเพรียงกันของหมู่คณะเป็นเหตุแห่งสุข มาใช้ในการสร้างเครือข่ายสวัสดิการ โดยเน้นความร่วมมือของภาคประชาชน รัฐ และภาคเอกชน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษา “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรมของแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย” โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีบทบาทในการออกแบบ แก้ไขปัญหา และพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

## 1.2 ปัญหาวิจัย

1.2.1 สภาพปัญหาการจัดสวัสดิการ ด้านการเข้าถึงแหล่งเงินทุน การพัฒนาทักษะ การสร้างเครือข่าย และการสร้างอาชีพของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย เป็นอย่างไร

1.2.2 การพัฒนาและการขับเคลื่อนกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายด้านการเข้าถึงแหล่งเงินทุน การพัฒนาทักษะ การสร้างเครือข่าย และการสร้างอาชีพของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย ทำอย่างไร

1.2.3 การถ่ายทอดกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการ ด้านการเข้าถึงแหล่งเงินทุน การพัฒนาทักษะ การสร้างเครือข่าย และการสร้างอาชีพของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย เป็นอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์วิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดสวัสดิการ และการสร้างอาชีพของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

1.3.2 เพื่อพัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการ และการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

1.3.3 เพื่อถ่ายทอดกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดสวัสดิการด้านการเข้าถึงแหล่งเงินทุน การพัฒนาทักษะ การสร้างเครือข่าย และการสร้างอาชีพของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย อย่างเป็นระบบ จะนำไปสู่ความเข้าใจเชิงลึกที่สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.2 การพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ โดยบูรณาการหลักสามัคคีธรรม จะสามารถยกระดับการเข้าถึงสวัสดิการ การพัฒนาทักษะอาชีพ และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของแรงงานหญิงนอกระบบได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.4.3 การถ่ายทอดและขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น จะส่งผลให้แรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลยสามารถรวมกลุ่ม พึ่งพาตนเอง และมีระบบสนับสนุนที่ยั่งยืน ซึ่งสามารถขยายผลไปสู่พื้นที่อื่นได้

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

**การพัฒนาหลักสามัคคีธรรม** หมายถึง กระบวนการส่งเสริมความพร้อมเพรียง ความร่วมมือ และความปรองดองกันของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน ในการร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านสวัสดิการ ด้านการเข้าถึงแหล่งเงินทุน การพัฒนาทักษะ การสร้างเครือข่าย และการสร้างอาชีพของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย โดยยึดหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเรื่อง “สามัคคีธรรม” เป็นแนวทางหลักในการดำเนินงาน

**การจัดสวัสดิการแรงงานหญิงนอกระบบ** หมายถึง การจัดสรรให้เข้าถึงแหล่งเงินทุน การพัฒนาทักษะ การสร้างเครือข่าย และการสร้างอาชีพของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

**กลยุทธ์การขับเคลื่อน** หมายถึง แนวทางการดำเนินงานหรือแผนการจัดการที่พัฒนาขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อส่งเสริมการจัดสวัสดิการด้านการเข้าถึงแหล่งเงินทุน การพัฒนาทักษะ การสร้างเครือข่าย และการสร้างอาชีพของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการและการส่งเสริมอาชีพของแรงงานหญิงนอกระบบ โดยกลยุทธ์จะเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน และมีหลักสามัคคีธรรมเป็นกรอบคิดสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

**การสร้างเครือข่ายการจัดการสวัสดิการชุมชน** หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของบุคคล หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ เพื่อร่วมมือกันจัดตั้งระบบการดูแลแรงงานหญิงนอกระบบให้มีความมั่นคงในชีวิตและอาชีพ โดยครอบคลุมทั้งการช่วยเหลือในรูปแบบสิ่งของ เงินทุน

น้ำใจ การแลกเปลี่ยนแรงงาน การดูแลสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนการสนับสนุนในทุกช่วงวัย ตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างหลักประกันในชีวิต ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ และนำไปสู่การลดความยากจนในระดับชุมชน

**แรงงานนอกระบบ** หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือ กฎหมายประกันสังคม มาตรา 33 (เป็นลูกจ้างที่มีนายจ้าง) มีอายุ 15 ปี ขึ้นไปและ ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2 และ 3) พ.ศ. 2551 ได้แก่ กลุ่มที่ทำงานรับจ้าง มีรายได้ประจำหรือไม่ประจำเช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับจ้างทำงาน รับจ้างตามฤดูกาล คนรับใช้/คนทำงานบ้าน ฯลฯ และกลุ่มงานประกอบอาชีพอิสระ คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร แม่ค้า หาบเร่ แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างซ่อม เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก ฯลฯ

## 1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ มุ่งศึกษาและวิเคราะห์กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ ด้วยหลักสามัคคีธรรมของแรงงานหญิงนอกระบบ โดยมีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

### 1.6.1 กลุ่มเป้าหมาย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง ได้แก่ แรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย จำนวน 372 คน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 กลุ่มเป้าหมายเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และ 3 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประชาชนชาวบ้าน และตัวแทนแรงงานหญิงนอกระบบในชุมชน จังหวัดเลย จำนวน 30 คน

### 1.6.2 พื้นที่วิจัย

พื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ได้แก่ อำเภอเมืองเลย อำเภอเชียงคาน อำเภอท่าลี่ และอำเภอภูเรือ จังหวัดเลย ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานหญิงนอกระบบกระจายอยู่เป็นจำนวนมาก และมีความโดดเด่นด้านภูมิประเทศที่หลากหลาย เช่น พื้นที่สูง ภูเขา และชายแดน ซึ่งส่งผลต่อการเข้าถึงบริการของรัฐ การพัฒนาอาชีพ และการจัดสวัสดิการในชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ

เนื่องจากจังหวัดเลยมีลักษณะทางภูมิศาสตร์ที่เฉพาะตัว เป็นจังหวัดชายแดนที่มีลักษณะภูเขาสูง ทิวทัศน์ดารบางพื้นที่ และมีอัตราส่วนของแรงงานนอกระบบสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ประชากรส่วน

ใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ค้าขาย และบริการขนาดเล็ก โดยเฉพาะแรงงานหญิงซึ่งมีบทบาทสำคัญทางเศรษฐกิจในครัวเรือนแต่เข้าถึงระบบสวัสดิการอย่างจำกัด การเลือกจังหวัดเลยจึงสะท้อนสภาพปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับการศึกษารูปแบบการขับเคลื่อนด้วยหลักสามัคคีธรรมในบริบทชุมชน

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากผลลัพธ์ของการวิจัยนี้ได้รับอิทธิพลจากบริบททางภูมิศาสตร์และสังคมของจังหวัดเลย ผู้วิจัยเห็นว่าในอนาคตควรมีการขยายการศึกษาไปยังจังหวัดอื่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือในพื้นที่ที่มีลักษณะภูมิประเทศต่างออกไป เช่น เขตเมือง เขตเศรษฐกิจพิเศษหรือจังหวัดชายแดนอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ และเสริมสร้างความรู้ที่ครอบคลุมในระดับภูมิภาคมากยิ่งขึ้น

## 1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ได้เครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็งสามารถร่วมกันคิดและระดมทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาจัดสรรเป็นสวัสดิการชุมชน จำนวน 1 กลุ่มในพื้นที่ชุมชนต้นแบบ และจัดอบรมให้ความรู้ 5 ครั้งทั่วทั้งจังหวัดเลย

1.7.2 สามารถบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานในจังหวัด เช่น สำนักงานจังหวัดเลย สำนักปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด พัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานเจ้าคณะจังหวัดเลย และผลิตสื่อผ่านสื่อสังคมออนไลน์เพื่อเผยแพร่และสร้างการรับรู้ต่อสาธารณะ ทั้งนี้ หน่วยงานราชการสามารถนำข้อเสนอเชิงนโยบายไปปรับใช้ในโครงการต่าง ๆ ได้

1.7.3 นำผลการวิจัยไปแก้ไขปัญหาการจัดการสวัสดิการแรงงานหญิงนอกระบบในชุมชนจังหวัดเลย

1.7.4 เชิงวิชาการ เพื่อเผยแพร่หลักสามัคคีธรรม เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการสวัสดิการแรงงานหญิงนอกระบบในชุมชนจังหวัดและในชุมชนอื่นๆ

1.7.5 เชิงพื้นที่ ได้ต้นแบบการทำงานร่วมกันของชุมชนในการสร้างความร่วมมือของชุมชนในการพัฒนาหลักสามัคคีธรรมในการสร้างเครือข่ายการจัดการสวัสดิการชุมชน จังหวัดเลยและปัญหาทางสังคมอื่น ๆ

1.7.6 เชิงสาธารณะ/สังคมเพื่อทำให้สังคมน่าอยู่โดยยึดหลักสามัคคีธรรม เพื่อลดปัญหาในด้านอื่นๆ

1.7.7 สามารถนำกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับแรงงานหญิง เพิ่มทักษะและความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน

## 1.8 หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้

1.8.1 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.8.2 องค์กรปกครองส่วนถิ่นจังหวัดเลย

1.8.3 องค์กรอื่นๆ ที่มีความสนใจใช้หลักสูตรในการอบรมเพื่อพัฒนาแรงงานนอกระบบ

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 สภาพพื้นที่วิจัย
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 สรุปกรอบแนวความคิด

#### 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 2.1.1 ทฤษฎีหลักสามัคคีธรรมตามแนวพุทธศาสนา

ในพระวินัยปิฎก พระพุทธเจ้าตรัสถึงสังฆราชา สังฆเภทและสังฆสามัคคีของพระภิกษุ สงฆ์ไว้ ดังนี้พระอุบาลีเถระทูลถามพระพุทธเจ้าถึงสังฆราชา สังฆเภท และสังฆสามัคคี พระพุทธเจ้า ตรัสบอกโดยสรุปใจความแห่งพุทธพจน์ได้ว่า สังฆราชา หมายถึง ความร่าเริงของหมู่คณะหรือ สงฆ์ ภิกษุกลุ่มหนึ่งเมื่อแบ่งออกแล้ว ได้ฝ่ายละไม่ถึง 4 รูป หรือถึง 4 รูป เพียงฝ่ายเดียว อีกฝ่ายมี เพียง 2-3 รูป เท่านั้น รูปหนึ่งเสนอให้จับสลากโดยอ้างว่าเป็นธรรม เป็นวินัย เป็นคำสอนของ พระพุทธเจ้า ขอให้ขอบใจการจับสลากนั้น ถ้ามีการจับสลาก การแตกแยกเกิดขึ้น การทำเช่นนั้น เรียกว่า “สังฆราชา แต่ไม่เป็นสังฆเภทและผู้ที่จะทำสังฆราชาได้ มีเพียงพระภิกษุจำพวกเดียวเท่านั้น คนอื่นทำไม่ได้” (วินัยปิฎก จุฬวรรค) (ไทย) เล่มที่ 7/ข้อที่ 404/ หน้า 137-138) สังฆเภท ความแตกกันของ หมู่คณะหรือสงฆ์ได้แก่ ยังสงฆ์ให้แตกกัน คือ ทำลายพระสงฆ์ผู้พร้อมเพรียงกัน ในสีมาเดียวกันในวัดใดวัดหนึ่งให้แตกเป็นก๊กจนถึงไม่ร่วมอุโบสถสังฆกรรม ต้องแยกออกทำอุโบสถสังฆกรรมหรือปวารณากรรมหรือสังฆกรรมอื่นๆ เป็น 2 หมู่ “ถ้ามี พระภิกษุจำนวนมากกว่า 4 รูป ขึ้นไป รูปหนึ่งนำเรื่องธรรม เรื่องวินัย พุทธภาษิต พุทธจริยา พุทธบัญญัติ อาบัติต่าง ๆ มาเสนอให้จับสลากด้วยเรื่องดังกล่าว จนสงฆ์ 2 ฝ่ายแตกกัน ไม่รวมอุโบสถ ปวารณาสังฆกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน” การกระทำเช่นนั้น เรียกว่า “สังฆเภท คือ การทำสงฆ์ให้แตกกัน เป็นอนันตริยกรรม” (วินัยปิฎก จุฬวรรค) (ไทย) เล่มที่ 7/ข้อที่ 404/ หน้า 138-139) พระพุทธเจ้าตรัส สังฆเภท ไว้ว่า “ภิกษุทำลายสงฆ์ ต้องเกิดในอบาย ตกนรกอยู่ชั่วกัปภิกษุผู้

ยินดีในการแตกพวก ไม่ตั้งอยู่ในธรรม ย่อมเสื่อมจากธรรมอันเกษมจาก โยคะ ภิกษุทำลายสงฆ์ผู้พร้อมเพรียงกันแล้ว ย่อมใหม่ในนรกตลอดกัปฯ” (วินัยปิฎก จุฬวรรค) (ไทย) เล่มที่ 7/ข้อที่ 408/หน้า 140) ส่วนสังฆสามัคคี ได้แก่ ความสามัคคีปรองดองกัน ความพร้อมเพรียงกันของหมู่คณะหรือสงฆ์การกระทำที่เรียกว่า “สังฆสามัคคี” คือ การนำเอาธรรมวินัย เป็นต้นมากล่าวตามความเป็นจริง ช่วยให้เกิดความ สมานฉันท์กันในหมู่คณะหรือสงฆ์ มีการพร้อมเพรียงกันทำสังฆกรรมต่างๆ การกระทำเช่นนี้ เรียกว่า “สังฆสามัคคี” (วินัยปิฎก จุฬวรรค) (ไทย) เล่มที่ 7/ข้อที่ 406/ หน้า 139) สำหรับสามัคคีธรรมนั้น พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ความพร้อมเพรียงของหมู่ เป็นเหตุแห่งสุข และการสนับสนุนผู้พร้อมเพรียงกัน ก็เป็นเหตุแห่งสุข ภิกษุผู้ยินดีในความพร้อม เพรียงตั้งอยู่ในธรรม ย่อมไม่เสื่อมจากธรรมอันเกษมจากโยคะ ภิกษุสมานสงฆ์ ให้พร้อมเพรียงกัน แล้ว ย่อมบันเทิงในสรวงสวรรค์ตลอดกัปฯ” (วินัยปิฎก จุฬวรรค) (ไทย) เล่มที่ 7/ข้อที่ 410/ หน้า 141)

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่าสามัคคีไว้ดังนี้

ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียงกัน ความปรองดองกัน กิริยาที่พร้อมเพรียง กันทำ ร่วมมือร่วมใจกันทำ เช่น กฐินสามัคคีผ้าป่าสามัคคี (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 1178)

สมัครสมาน หมายถึง เชื่อมสามัคคี เช่น จะทำการงานอะไรขอให้สมัครสมานกัน ปรองดอง หมายถึง ออมชอมประนีประนอมยอมกันไม่แก่งแย่งกันตกลงกันด้วยความไกลเกลี่ย ตกลงกันด้วยไมตรีจิต (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546 : 1129)

สมาน หมายถึง เสมอกันเท่ากัน

สมานกิจ หมายถึง การดำเนิน อย่างเดียวกัน การมีความเห็นพ้องกัน

สมานฉันท์ หมายถึง ความพอใจร่วมกันความเห็นพ้องกัน เช่น มีความเห็นเป็นสมานฉันท์ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546 : 1130)

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ความหมายของคำว่า “สามัคคี” ไว้ว่า “สามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียงกันมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สมานฉันท์ หมายถึง มีความพอใจร่วมกันพร้อม ใจกัน” (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2546 : 254)

ในสุดตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค กล่าวถึงโทษของการขาดหลักสามัคคีธรรมโดยได้กล่าวถึงมูลเหตุที่ทำให้เกิดการขาดความสามัคคีขึ้นนั้นโดยตรงที่สุดแล้ว ก็คือ ตัณหาความ ทะยานอยากในจิตใจของคนหรือกล่าวอีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ “โลภะ โทสะ โมหะ” (สุดตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค เล่มที่ 11/ข้อที่ 393/ หน้า 254) (กิเลสเหล่านี้ เป็นไฟเผาโลกทุกกาลสมัย และเป็นนายที่บงการมนุษย์ให้เบียดเบียนทำลายล้างกันแม้บุคคลจะมี อำนาจครอบงำผู้อื่นได้มากมาย แต่ต้องเป็นทาสของตัณหา จึงได้ชวนชวายเป็นเพื่อหักล้างผู้อื่นลงไป ให้อยู่ยับโดยที่ไม่พยายามหักตัณหาในใจของตัวเองลงไปเลยเมื่อเป็นเช่นนี้ความสงบก็เกิดขึ้นได้ โดยยากยิ่งแก้ด้วยวิธีเพิ่มตัณหาให้แก่ตนและ

หักล้างผู้อื่นให้จายอมก็ยิ่งเพิ่มความไม่สงบ เพราะไม่มีใครที่จะยินยอมแก่กัน ต้องพากันพยายามป้องกันตนเอง หรือคิดหักล้างเป็นการตอบแทนกันอยู่ ตลอดไป โทษของการขาดความสามัคคีในด้านบุคคล ทำให้ขาดความเชื่อถือและไม่ยอมรับในหมู่ ชนโดยทั่วไป เป็นคนที่ขาดความรับผิดชอบ เอาตัวรอดแต่ฝ่ายเดียว เป็นคนมีอคติอยู่ในใจ ซึ่งอคตินี้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท หมายถึง อคติ 4 ประการ ที่นำความไม่สงบและเป็นที่ยึดขัดแย้งของบุคคลโดยทั่วไป อันได้แก่

1) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรักใคร่กัน ได้แก่ การทำลายความยุติธรรมเพราะลู่อ่านางแก่ความรักใคร่ชอบใจเช่นคนที่ตนรักทำผิดสมควรจะลงโทษ แต่ก็ไม่ลงโทษ เป็นต้น

2) โทษาคติ ลำเอียงเพราะไม่ชอบกัน ได้แก่ การทำลายความยุติธรรมเพราะลู่อ่านางแก่ความเกลียดชังกัน เช่น เขาไม่ได้ทำผิด ก็กล่าวหาว่าเขาและลงโทษเขาเสีย

3) โมหาคติ ลำเอียงเพราะเขลา ได้แก่ การที่ทำอะไรลงไปให้เสียความยุติธรรมเพราะ ความโง่เขลาเบาปัญญาของตน เช่น ผู้ใหญ่ตัดสินลงโทษผู้น้อยโดยที่ยังมิได้ไต่สวนหรือสอบสวน ความผิด ขาดความรอบคอบ ทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้น้อย

4) ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว ได้แก่ มีความเกรงกลัวว่าจะมีภัยมาถึงตัวจึงไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยยุติธรรม เช่นเจ้าหน้าที่ตำรวจ เห็นผู้มีอำนาจทำผิดแต่ก็ไม่จับกุม เป็นต้น (สุดตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค เล่มที่ 11 ข้อที่ 393 หน้า 254)

พระมหาธรรมรัต อริยมโฆ (2542 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงโทษของการมีอคติทั้ง 4 อย่างนี้จะนำมาซึ่งความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย เมื่อมีความ ไม่เสมอภาคในหมู่ชนที่อยู่รวมกันเกิดขึ้น ก็จะทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำต่ำสูง เกิดความไม่เป็นธรรมซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้ง ขัดแย้ง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ข้อบังคับ ซึ่งจะก่อให้เกิดเป็นอุปสรรคปัญหา แก่การบริหารและการปกครองอย่างใหญ่หลวงได้ เช่น สถาบันครอบครัวถ้าสมาชิกในครอบครัว ไม่ได้รับความยุติธรรม เช่นเมื่อลูกไม่ได้รับความยุติธรรม ลูกก็จะขัดแย้งต่อคำสั่งคำสอนของบิดา มารดา เกิดความน้อยใจโดยหันไปติดยาเสพติด หรือก่อปัญหาต่างๆ นานา ประชดบิดามารดาโดย การหนีออกจากบ้าน เป็นเด็กเร่ร่อน เป็นเด็กขายบริการทางเพศ เป็นต้น อีกทั้งยังเป็นการสร้าง ทัศนคติที่ผิด ๆ ให้แก่ตนเอง

ในสุดตันตปิฎก ขุททกนิกาย ได้กล่าวถึงประโยชน์ของหลักสามัคคีธรรมในด้านสังคม คือหลักสามัคคีธรรมสามารถสร้างศักยภาพในการเข้าถึงของผู้คนในสังคมตามทัศนะของพระพุทธศาสนาเถรวาทแสดงให้เห็นถึงความสามัคคีพร้อมใจกันในการประพฤติปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน อะไรที่เป็นพิษภัยต่อชีวิตและสังคมก็ไม่ทำหากใครหากก็พยายามตัดเตือนแก้ไขให้เลิกการกระทำเช่นนั้นเสีย โดยมีผลประโยชน์ร่วมกัน เริ่มจากในครอบครัวมีความสุข อบอุ่น สถาบันการศึกษามีการสอน กันด้วยความรู้ที่เป็นประโยชน์ มุ่งสอนกันเพื่อให้สามารถนำเอาความรู้นั้นมาใช้สังคมที่ตนอยู่ อาศัยมีความเมตตากรุณาต่อกันทั่วหน้า ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบของสังคม เป็นต้น ยอมรับความสำคัญ ของกันและกันระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ยอมรับความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน ด้วยเหตุนี้ มนุษย์จึงมี ศักยภาพในการ

เข้าถึงความดีงามได้ และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมแห่งความผาสุกได้ ไม่ว่าจะนับถืออะไร มีความเชื่ออย่างไรก็ตาม หากยึดเอาสังคมเป็นที่ตั้งแล้วปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากน้ำมือของมนุษย์ที่เกิดจากความแตกแยกทางความคิดของมวลมนุษย์ก็ไม่สามารถที่จะเกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน ทั้งนี้ก็เพราะต่างคนต่างทราบกันได้อย่างดียิ่งว่า ความสามัคคีของคนทุกคนเท่านั้นที่สามารถ เอาชนะปัญหาต่าง ๆ ได้ แม้ว่าจะเป็นการแก้ปัญหาทางธรรมชาติ มีน้ำท่วม แผ่นดินไหว เป็นต้นก็ตามมนุษย์มีพลังและศักยภาพเพียงพอที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้แก่กันและกัน แก่สังคมและโลกได้ ด้วยความตั้งใจจากเพียรพยายามร่วมกัน มีน้ำใจมีความคิดเห็นเดียวกันเพื่อสร้างสรรค์สังคมของตนให้ดียิ่งขึ้น กล่าวง่ายๆ ก็คือ สอนให้มนุษย์ตื่นให้รู้จริง และเบิกบานจากกิเลสเครื่องเศร้าหมองต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาสู่ชีวิต สู้สังคมให้มีสติปัญญารับมือสิ่งเหล่านี้ได้นั่นเอง และสิ่งที่เป็นเครื่องมือ สำหรับสร้างความดีงาม เป็นสิริมงคลแก่ชีวิตนั้น ก็คือ กาย วาจา และใจของมนุษย์เองโดยมีพระ ธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาเถรวาท เป็นแนวทางในการสร้างความสามัคคีที่สามารถนำชีวิต และสังคมของตนไปสู่ความเป็นชีวิตที่ดีงาม สังคมแห่งความสงบสุขที่แท้จริง สมดังพุทธพจน์ที่ว่า “ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นหัวหน้า มีใจประเสริฐที่สุด สำเร็จแล้วแต่ใจ ถ้าบุคคลมีใจผ่องใส กล่าวอยู่ที่ตาม ทำอยู่ที่ตาม สุขย่อมไปตามบุคคลนั้นเพราะสุจริต 3 อย่างเหมือนเงามีปรกติไปตาม ฉะนั้น” (สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย เล่มที่ 25 ข้อที่ 11 หน้า 11)

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2542 : 326) ท่านยังได้กล่าวถึง ความสามัคคีของมวลมนุษย์ว่าทุกคน สามารถปฏิบัติได้เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคม เพื่อความสงบสุข ความเจริญของโลกมนุษย์ทุกคน สามารถร่วมมือกัน มีความสมัครสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการสร้างสรรค์โลกได้ด้วยการปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหาร 4 ประการ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เพราะหลักธรรมดังกล่าวนี้ พระพุทธเจ้าทรงสอนไว้เพื่อให้มนุษย์ทุกคนเป็นพรหม คือ เป็นผู้สร้างสรรค์อภิบาลโลก ช่วยกันบำรุงรักษาโลกนี้ให้มีสันติสุข ด้วยเรี่ยวแรงความพากเพียรของมนุษย์เอง โดยไม่ต้องรอเทพเจ้าหรืออำนาจวิเศษใด ๆ มาบันดาลให้

ประเวศ วะสี (2541 : 64-65) ได้กล่าวถึงลักษณะของสามัคคีอันแสดงถึงความเข้มแข็งของชุมชนไทยว่า ต้องประกอบด้วยองค์ธรรม 5 ประการจึงจะสามารถสร้างความสามัคคีปรองดองนำไปสู่ความ เจริญของชาติบ้านเมืองได้การสร้างสังคมสันติประชาธรรมให้สำเร็จต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหรือขั้นของสังคม ให้ครบทั้ง 5 คือ ศีลธรรมเข้มแข็ง ปัญญาเข้มแข็ง เศรษฐกิจถูกต้อง รัฐถูกต้อง และสังคมเข้มแข็ง ทั้ง 5 คือ เบื้องขั้นของสังคม ขั้น 5 มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงและมีผลถึงกัน ต้องพัฒนาให้ครบ ทั้ง 5 ประการอย่างเชื่อมโยงกันจึงจะเกิดสังคมสันติประชาธรรมมีความสามัคคีปรองดองกัน การพัฒนาอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเอกเทศจะเป็นเศรษฐกิจก็ดี ศีลธรรมก็ดี จะไม่ได้ผลในองค์ประกอบทั้ง 5 “สังคมเข้มแข็ง” เป็นฐาน ถ้าสังคมเข้มแข็ง เศรษฐกิจจะดี การเมืองจะดี ศีลธรรมจะดี และทำให้ปัญหาเป็นไปด้วยดี ฉะนั้น ยุทธศาสตร์ชาติควรพุ่งเป้าไปสู่การสร้างสังคมเข้มแข็ง ใช้

สังคมเข้มแข็งเป็นเครื่องพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และศีลธรรม เพราะสังคมเข้มแข็งหมายถึง สังคมที่มีการรวมกลุ่มกันในรูปต่างๆ เช่น ชมรม สมาคม มูลนิธิ สหกรณ์ ชุมชน หรือประชาคม เมื่อมีการรวมตัวกันเป็นชุมชนหรือประชาคม จะเกิดพลังสร้างสรรค์ที่สามารถป้องกันสิ่งร้ายและสร้างสิ่งดีทุกอย่าง ทั้งเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การเมือง และสุขภาพ ทุกคนในสังคมต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ของตนตามฐานะ ตำแหน่ง เช่น ข้าราชการ พ่อค้าและประชาชน เป็นต้น ทุกคนต้องมีศีลธรรมประจำใจ มีปัญญา รัฐบาล ผู้ดูแลชาติก็ต้องมีศีลธรรมมีปัญญาสามารถสร้างเศรษฐกิจความเป็นอยู่ที่ดีให้เกิดแก่ประชาชนในชาติทำสังคมทุก ๆ ด้านให้เข้มแข็งด้วยตนเองให้ได้จึงจะสามารถนำชาติบ้านเมืองให้อยู่รอด ปลอดภัยมีความสุขได้

พระครูปลัดวิชาญ ชาตวีโร (แดงประไพ) (2550 : 1) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์เรื่องสามัคคีธรรมในพุทธปรัชญาเถรวาท” ผลการศึกษาพบว่า ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียงกัน ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง ไม่วิวาทบาดหมางกันความสามัคคีมีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ ความสามัคคีทางกาย และความสามัคคีทางใจ ความสามัคคีจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความร่วมมือรวมใจกัน มีพฤติกรรมทางกายและแนวคิด เห็นกันไปทิศทางเดียวกัน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าของตน มีความเคารพนับถือกัน ผู้น้อยเชื่อฟังผู้ใหญ่ ผู้ปกครองบริหารบ้านเมืองด้วยความสุจริตยุติธรรม และความสามัคคีธรรมต้องมีลักษณะ 3 ประการแห่งทางการกระทำร่วมกัน ได้แก่ กระทำทางกาย (กายกรรม) กระทำทางวาจา (วจีกรรม) และกระทำทางใจ (มโนกรรม) ทั้งนี้ก็เพราะมนุษย์มีศักยภาพเพียงพอต่อการพัฒนาชีวิต ของตนและสังคมให้เจริญก้าวหน้าประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไปได้

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องของหลักความสามัคคีทำให้ผู้วิจัยได้เห็นประโยชน์ของความสามัคคี และโทษของการไม่มีความสามัคคี และนอกจากนี้ความสามัคคียังสามารถนำไปพัฒนาชุมชนให้เกิดประโยชน์ที่หลากหลายโดยความสามัคคีอันแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งของชุมชนว่า ต้องประกอบด้วยองค์ธรรม 5 ประการจึงจะสามารถสร้างความสามัคคีปรองดองนำไปสู่ความ เจริญของชาติบ้านเมืองได้การสร้างสังคมสันติประชาธรรมให้สำเร็จต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหรือขั้นของสังคมให้ครบทั้ง 5 คือ ศีลธรรมเข้มแข็ง ปัญญาเข้มแข็ง เศรษฐกิจถูกต้อง รัฐถูกต้อง และสังคมเข้มแข็ง “สังคมเข้มแข็ง” เป็นฐาน ถ้าสังคมเข้มแข็ง เศรษฐกิจจะดี การเมืองจะดี ศีลธรรมจะดี และทำให้ปัญหาเป็นไปด้วยดี ฉะนั้น ยุทธศาสตร์ชาติควรพุ่งเป้าไปสู่การสร้างสังคมเข้มแข็ง ใช้สังคมเข้มแข็งเป็นเครื่องพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และศีลธรรม เพราะสังคมเข้มแข็งหมายถึง สังคมที่มีการรวมกลุ่มกันในรูปต่าง ๆ เช่น ชมรม สมาคม มูลนิธิ สหกรณ์ ชุมชน หรือประชาคม เมื่อมีการรวมตัวกันเป็นชุมชนหรือประชาคม จะเกิดพลังสร้างสรรค์ที่สามารถป้องกันสิ่งร้ายและสร้างสิ่งดีทุกอย่าง ทั้งเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การเมือง และสุขภาพ ทุกคนในสังคมต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ของตนตามฐานะ

## บทบาทของหลักสามัคคีธรรมในมิติต่างๆ ในการนำไปใช้สร้างเครือข่ายของแรงงานหญิงนอกระบบ

1. **มิตินิการรวมกลุ่ม** หลักสามัคคีธรรมเอื้อต่อการสร้าง “พลังร่วม” ที่ทำให้แรงงานหญิงที่เคยแยกส่วน รวมตัวเป็นกลุ่มจัดตั้งเครือข่ายได้ เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มช่วยเหลือผู้ป่วย
2. **มิตินิการสร้างความไว้วางใจ (Trust Building)** ความพร้อมเพรียงกันส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ลดความขัดแย้งภายในกลุ่ม ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการจัดการทุนภายใน (Social Capital)
3. **มิตินิการประสานกับหน่วยงานภายนอก** กลุ่มที่มีสามัคคีธรรมจะสามารถเข้าถึงหน่วยงานรัฐหรือองค์กรพัฒนาได้ง่ายขึ้น เพราะมีโครงสร้างและความน่าเชื่อถือ
4. **มิตินิการพึ่งตนเองและยั่งยืน** การร่วมมือกันตามหลักธรรมนี้ ทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบสวัสดิการที่เกิดจากชุมชนเอง ไม่ต้องพึ่งรัฐทั้งหมด เช่น สวัสดิการเงินยืมฉุกเฉิน การดูแลผู้สูงอายุ “หลักสามัคคีธรรม” ทำหน้าที่เป็นตัวแปรต้นสำคัญ ที่ส่งผลโดยตรงต่อการจัดตั้งและขับเคลื่อนเครือข่ายสวัสดิการแรงงานหญิงนอกระบบ โดยมีปัจจัยแวดล้อม เช่น ผู้นำ ความเชื่อใจ และการสนับสนุนจากภายนอกเป็นตัวแปรแทรกซ้อนที่ต้องนำมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อให้เครือข่ายเกิดขึ้นจริงและมีความยั่งยืนในระยะยาว

### 2.1.2 ทฤษฎีสร้างเครือข่าย

เครือข่าย (Network) คือ การเชื่อมโยงของคน กลุ่มของคน หรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใต้เป้าหมายและวิธีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

ในทางสังคมวิทยาเครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Network) ที่แตกต่างจากกลุ่ม โดย “กลุ่ม” จะมีขอบเขตชัดเจน รู้ว่าใครเป็นสมาชิก มีความเป็นรูปธรรม มีโครงสร้างทางสังคม แต่เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขต ไม่มีโครงสร้างแน่นอนตายตัว อาจมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่างคน กลุ่มองค์กรให้ต่อเนื่อง แต่ในเครือข่ายมีความเป็นอิสระ ไม่มีใครบังคับให้ใครทำอะไรได้ แต่ละคนหรือกลุ่มองค์กรต่างก็เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายได้พอ ๆ กัน รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของเครือข่ายจึงมีความซับซ้อนกว่ากลุ่มหรือองค์กรมาก (กุลทัต หงส์ขยางกูร และปรัชญานันท์ เทียงจรรยา, 2565)

สมาชิกในเครือข่ายเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ 1) ปัจเจก (individual) หมายถึง สมาชิกที่เป็นตัวบุคคล ไม่มีกลุ่มหรือองค์กรใด ๆ รองรับ บุคคลอาจมีศักยภาพ และความสัมพันธ์ที่กว้างขวางแตกต่างกัน 2) จุดประสานหรือองค์กรประสาน (node) หมายถึง สมาชิกที่เป็นกลุ่ม องค์กรหรือ

สถาบันที่มีศักยภาพในการจัดการประสานเชื่อมโยงกับบุคคล กลุ่มหรือองค์กรอื่น ๆ 3) เครือข่าย (network) หมายถึง สมาชิกที่มีเครือข่ายย่อย ๆ อยู่ข้างหลังและพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ ตามจังหวะ โอกาสและประเด็นที่สนใจ

การเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายอาจมองเห็นหรือมองไม่เห็นเป็นรูปธรรม ในเครือข่ายความสัมพันธ์ที่เรียกว่า Network มีจุดเชื่อมความสัมพันธ์ที่ประกอบด้วยคนหรือกลุ่มคน เรียกว่า Node และการเชื่อมโยงระหว่างจุดต่าง ๆ เรียกว่า ความสัมพันธ์ (Relationships หรือ tie) ที่อาจเป็นแบบหลวมหรือแบบแน่นแฟ้น การเชื่อมโยงของเครือข่ายที่เป็นรูปธรรมมี 3 ลักษณะ คือ เครือข่ายการแลกเปลี่ยน เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร และเครือข่ายความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน

เครือข่ายทางสังคมถือเป็นทุนทางสังคม (Social capital) ที่จะเพิ่มความสำเร็จให้กับตัวบุคคลและองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีทำให้บุคคลในองค์กรมีการเชื่อมโยงประสานงานกันดีขึ้น ทั้งยังสามารถดึงทรัพยากรของแต่ละองค์กรมาประสานเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เครือข่ายที่เกิดขึ้นมีอยู่ในหลายลักษณะ ตามมิติต่าง ๆ ดังนี้

- 1) เครือข่ายตามพื้นที่ดำเนินการ เช่น เครือข่ายพขอ. เครือข่ายกขป. เครือข่ายพชต. เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี เครือข่ายลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา เครือข่ายสมัชชาสุขภาพจังหวัด
- 2) เครือข่ายตามประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายด้านเด็ก สตรี เครือข่ายงดเหล้า เครือข่ายปัจจัยเสี่ยง เครือข่ายเกษตรอินทรีย์ เครือข่ายเกษตรกรรมยั่งยืน เครือข่ายเกษตรกรรมทางเลือก เครือข่ายทรัพยากรชายแดนใต้ เครือข่ายข้าวไร่
- 3) เครือข่ายอาชีพหรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่าย อสม. เครือข่ายด้านแรงงาน เครือข่ายสาธารณสุข เครือข่ายสารวัตรนักเรียน เครือข่ายร้านยา เครือข่ายวิชาการ เครือข่ายธุรกิจ
- 4) เครือข่ายตามรูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน โดยแนวตั้งเป็นเครือข่ายที่มีโครงสร้างเป็นช่วงชั้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน เช่น เครือข่ายสาธารณสุข เครือข่ายเกษตรและสหกรณ์ ส่วนเครือข่ายตามแนวนอน เป็นเครือข่ายที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายเท่าเทียมกัน เช่น เครือข่ายศูนย์ประสานงานภาคีพัฒนาจังหวัด

แนวคิดเครือข่ายทางสังคมมีพัฒนาการมาจากพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) โดย George C. Homans และ Richard Emerson และทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดหลัก ๆ ใน เครือข่ายทางสังคม อธิบายถึงการสร้างความร่วมมือใน 2 แนวคิดสำคัญ คือ แนวคิดความคล้ายคลึง (Homophily) และแนวคิดความใกล้ชิด (Propinquity) ในแนวคิดความคล้ายคลึง ถูกอธิบายไว้ว่าภายใต้เงื่อนไขที่เหมือนกัน บุคคลชอบจะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีคุณลักษณะที่คล้ายกัน โดยอาจเป็นความคล้ายกันในประสบการณ์เดิม ปรัชญาวิชาชีพ พื้นฐานสถานะ

ทางเศรษฐกิจและสังคม ถิ่นฐานเดิม เพศ ระดับการศึกษา ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม เช่น คนหรือสมาชิกในสังคมที่มีพื้นฐานเหมือนกันหรือคล้าย ๆ กันมักจะคบหาสมาคม สูงสิ่งจับกลุ่มอยู่ด้วยกัน และแนวคิดความใกล้ชิด อธิบายว่าภายใต้เงื่อนไขอื่นที่คงที่ บุคคลชอบที่จะมีความสัมพันธ์กับคนที่มีระยะทางใกล้ชิดกัน

George C. Homans (1967 อ้างถึงใน George Ritzer, 1992 : 291-294) ถือเป็นปฐมคติของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน เขาได้รับอิทธิพลทางความคิดจากทฤษฎีจิตวิทยาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Psychology) ของ B.F. Skinner โดยเขาได้เสนอแนวคิดสำคัญ คือ กระบวนการของการเสริมแรง (Process of Reinforcement) ในการอธิบายปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ โดยเสนอว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างกัน การที่บุคคลคนหนึ่งจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร ย่อมมีเหตุผลมาจากรางวัล (Reward) หรือ การลงโทษ (Punish) ซึ่งเป็นการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) และทางลบ (Negative Reinforcement) ตามลำดับสิ่งที่ Homans ใช้เป็นตัวชี้วัดเพื่อสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว คือ ปริมาณของการกระทำ (Quantity of Activity) และระดับของคุณค่าของการกระทำ (Value of Activity) การที่บุคคลจะเลือกกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในเชิงปริมาณ Homans ใช้หลักเศรษฐศาสตร์ (Principle of Economics) อธิบายว่ามนุษย์จะเลือกหนทางที่ให้ผลกำไร (Benefit) สูงสุด ในขณะที่ระดับคุณค่านั้น Homans ใช้หลักอุปสงค์-อุปทาน (Principle of Demand and Supply) มาเชื่อมโยงกับแนวคิดทางจิตวิทยาพฤติกรรม คือ ความพอใจ (Satisfaction) และความขาดแคลน (Deprivation) ในผลงานชื่อ Social Behaviors : Its Elementary Forms (1964) Homans ได้นำเสนอประพจน์ระดับสูง (Higher Proposition) เพื่อเป็นข้อเสนอของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ซึ่งอาศัยความคิดพื้นฐานทางจิตวิทยาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Psychology) ของ B.F. Skinner จำนวน 5 ข้อเสนอ ประกอบด้วย (1) ข้อเสนอด้านความสำเร็จ (Success Proposition) (2) ข้อเสนอด้านตัวกระตุ้น (Stimulus Proposition) (3) ข้อเสนอด้านคุณค่า (Value Proposition) (4) ข้อเสนอด้านการสูญเสียความพึงพอใจ (Deprivation-Satiation Proposition) และ (5) ข้อเสนอด้านการก้าวร้าว-ยอมรับ (Aggression-Approval Proposition) (ค ุ น จ าก <http://www.sociosite.net/topics/texts/homans.php> เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566) ซึ่งจากข้อเสนอดังกล่าว ยิ่งสะท้อนให้เห็นได้ว่า Homans นั้นเน้นที่พฤติกรรมการกระทำของปัจเจกในฐานะคู่แลกเปลี่ยน (Exchange Dyadic) อย่างไรก็ตาม แนวคิดดังกล่าวก็ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์พอสมควรจาก Talcott Parsons ว่า ขาดความชัดเจนในเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์กับสัตว์ชั้นต่ำ ที่นำมาทำการทดลองเพื่อศึกษาพฤติกรรม รวมถึงโต้แย้งว่าหลักการทางจิตวิทยาไม่สามารถอธิบายข้อเท็จจริงทางสังคมได้ (George Ritzer, 1992 : 298) รวมถึงข้อวิจารณ์ของ Peter P. Ekeh ในประเด็นของความคับแคบของทฤษฎีของ Homans ที่มองเพียงการแลกเปลี่ยนระดับบุคคลเพียงสองคน (Dyadic Exchange) แต่กลับละเลย

ไม่ให้ความสำคัญต่อปทัสถาน (Norms) และค่านิยม (Values) ในการหล่อหลอมเชิงสัญลักษณ์ให้เกิดความสัมพันธ์ทางการแลกเปลี่ยนต่างๆ (Peter P. Ekeh, 1974 อ้างถึงในสุเทพ สุนทรเกษม, 2540 : 266) นอกจากนี้ Ronald W. Toseland และ Robert F. Rivas ยังมองว่าทฤษฎีนี้มีความเป็นกลไก (Mechanic) มากจนเกินไป เพราะสันนิษฐานว่าคนเราจะใช้เหตุผลในการวิเคราะห์รางวัลที่จะได้มา และสิ่งที่จะเสียไปหรือถูกลงโทษ ก่อนจะทำกรใดๆ เสมอ ซึ่งอันที่จริงแล้วกระบวนการคิดจะมีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมของคนเรามากกว่า (Toseland and Rivas, 2001 : 66-67 อ้างถึงใน จิราลักษณ์ จงสถิตมัน, 2549 : 111) จากข้อด้อยทางทฤษฎีดังกล่าว จึงมีนักคิดที่นำแนวคิดของ Homans มาพัฒนาสู่การวิเคราะห์โครงสร้างที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น โครงสร้างของกลุ่ม หรือ สังคม ในรูปแบบของการบูรณาการ (Integration) ซึ่งนำโดยนักคิดคนสำคัญอย่าง

Peter M. Blau (1964) เป็นนักทฤษฎีแลกเปลี่ยนอีกคนหนึ่งให้ความสำคัญต่อการอธิบายพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลในแง่มุมของสังคม ในเชิงปฏิสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด (Face to Face Interaction) แต่เขาได้พัฒนาต่อยอดทฤษฎีของ Homans โดยขยายขอบเขตให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น โดยการผสมผสานทฤษฎีพฤติกรรมทางสังคม (Social Behavioral Theory) เข้ากับทฤษฎีข้อเท็จจริงทางสังคม (Social Fact Theory) เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างสังคมบนพื้นฐานของการวิเคราะห์กระบวนการทางสังคม (Social Process Analysis) ที่ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลและกลุ่มต่างๆ จุดสนใจของ Blau อยู่ที่กระบวนการแลกเปลี่ยน (Process of Exchange) ซึ่งเป็นสิ่งซึ่งนำพฤติกรรมของมนุษย์และเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ต่างๆ ระหว่างปัจเจกบุคคลและกลุ่มต่างๆ Blau ได้เสนอ 4 ขั้นตอน จากการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลไปสู่โครงสร้างสังคมและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ได้แก่ (George Ritzer, 1992 : 300)

- ขั้นที่ 1 การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลก่อให้เกิด
- ขั้นที่ 2 ความแตกต่างระหว่างสถานภาพและอำนาจซึ่งก่อให้เกิด
- ขั้นที่ 3 ความชอบธรรมและองค์กรซึ่งเป็นการหว่านเมล็ดพืชของ
- ขั้นที่ 4 ความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าการแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจของปัจเจกบุคคลที่ถูกจูงใจ (Motivation) ด้วยผลกำไรหรือรางวัลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากผู้อื่น ซึ่งต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างกัน การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์จึงเป็นกลไกหนึ่งการสร้างความสัมพันธ์เป็นการพึ่งพาอาศัยก่อให้เกิดความผูกพันที่ติดต่อกัน เมื่อได้ขยายขอบเขตของทฤษฎีจากพื้นฐานทางพฤติกรรมไปสู่โครงสร้างที่มีความซับซ้อน ดังได้กล่าวมาในข้างต้นแล้ว Blau ได้ชี้ให้เห็นว่าทฤษฎีพฤติกรรมทางสังคมไม่สามารถวิเคราะห์สังคมที่มีความซับซ้อนได้ แต่ต้องผสมผสานข้อเท็จจริงทางสังคมเข้าไปร่วมด้วย โดยกลไกที่เป็นตัวเชื่อมประสาน (Link) ระหว่างโครงสร้าง คือ ปทัสถาน (Norms) และค่านิยม (Values) ที่มีอยู่ในสังคมนั้นเอง (สุเทพ สุนทรเกษม, 2540 : 270) ในประเด็น

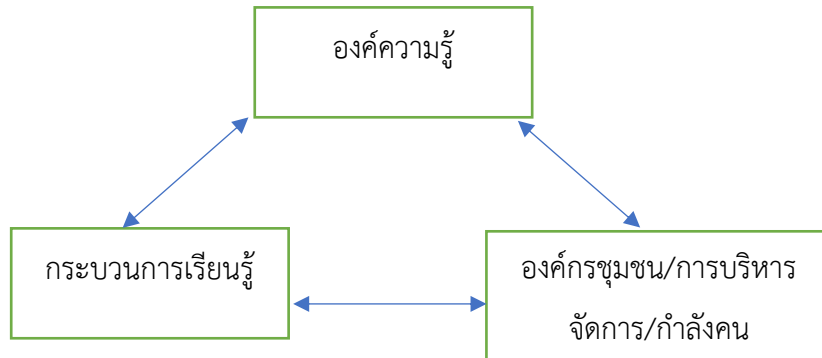
ของปทัสถาน (Norms) Blau ซึ่งให้เห็นว่าเป็นสิ่งที่ทำให้การแลกเปลี่ยนทางอ้อม (Indirect Exchange) เข้าไปแทนที่การแลกเปลี่ยนโดยตรง (Direct Exchange) เช่น การที่สมาชิกของกลุ่มคนหนึ่ง (ปัจเจกบุคคล) ได้ปฏิบัติตามปทัสถานของกลุ่ม (สังคม) จึงได้รับการยอมรับจากกลุ่มส่วนรวมในพฤติกรรมนั้น นับเป็นการขยายขอบเขตจากการแลกเปลี่ยนระดับบุคคลไปสู่ระดับกลุ่มหรือสังคมโดยมีปทัสถานเป็นกลไกสำคัญ ขณะเดียวกันการแสดงพฤติกรรมตามปทัสถานของสังคมนั้นยังคงอยู่ยังเป็นการรักษาเสถียรภาพของสังคมนั้นเอง ในประเด็นของค่านิยม (Values) Blau ได้ขยายขอบเขตความคิดสู่ระดับสังคมที่กว้างขวางเป็นอย่างมาก โดยนำไปสู่การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรวมกลุ่มต่างๆ ในธรรมชาติของเขาแล้ว ค่านิยม สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1) ค่านิยมเฉพาะ (Particular Values) (2) ค่านิยมสากล (Universal Values) (3) ค่านิยมที่สร้างความชอบธรรมแก่ผู้มีอำนาจ (Values of Legitimate Authority) และ (4) ค่านิยมการเป็นฝ่ายตรงข้าม (Particular Values) (George Ritzer, 1992 : 303-304) จากการขยายขอบเขตของทฤษฎีจากพื้นฐานการแลกเปลี่ยนเชิงพฤติกรรมตามแนวคิดของ Homans ไปสู่การทำความเข้าใจโครงสร้างที่มีความซับซ้อนของ Blau ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นความพยายามในการปรับเปลี่ยนรูปร่างของทฤษฎีเพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาด้านข้อเท็จจริงทางสังคม (Social Fact) ที่จำเป็นต้องได้รับการเสริมแรง (Reinforcement) ด้วยทฤษฎีระดับมหภาค (Macro Theory) และผู้ที่ก้าวเข้ามาทำหน้าที่ในการเชื่อมโยงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล (จุลภาค) กับโครงสร้างสังคม (มหภาค) ในรูปแบบของการบูรณาการในระดับที่สูงขึ้น และมีส่วนสำคัญในการพัฒนาทฤษฎีนี้ให้มั่นคงยิ่งขึ้น โครงสร้างมากยิ่งขึ้น นั่นคือ Richard Emerson (<https://www.kroobannok.com/4252>)

แนวคิดนี้นำไปสู่การปฏิบัติโดยการใช้ผังภาพ (Map) เพื่อให้เห็นรูปร่างของเครือข่ายที่ประกอบด้วยภาพของสมาชิก และความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่าย ความสัมพันธ์ของสมาชิกที่ต่างกัน ใน 2 ลักษณะ ทั้งแบบแน่นแฟ้น (Strong ties) หรือแบบหลวม (Weak ties) ที่วิเคราะห์ได้จากทฤษฎีนี้จะให้แนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติ ความสัมพันธ์แบบแน่นแฟ้นระหว่างผู้คนที่คล้ายคลึงกันทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายร่วม เกิดความไว้วางใจ เชื่อใจ และมีการแบ่งปันข้อมูลและแหล่งประโยชน์ ส่วนความสัมพันธ์แบบหลวม มักมีประโยชน์ในการได้รับความคิดใหม่ ช่วยสร้างโอกาสให้คนที่ไม่คุ้นเคยเข้ามาเพื่อช่วยให้ความคิด มุมมอง องค์ความรู้ แหล่งประโยชน์ หรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่แตกต่าง ความสัมพันธ์ที่แบบหลวมอาจมาจากการเป็นเพื่อนของเพื่อน

### 2.1.3 แนวคิดการสร้างเครือข่ายชุมชน

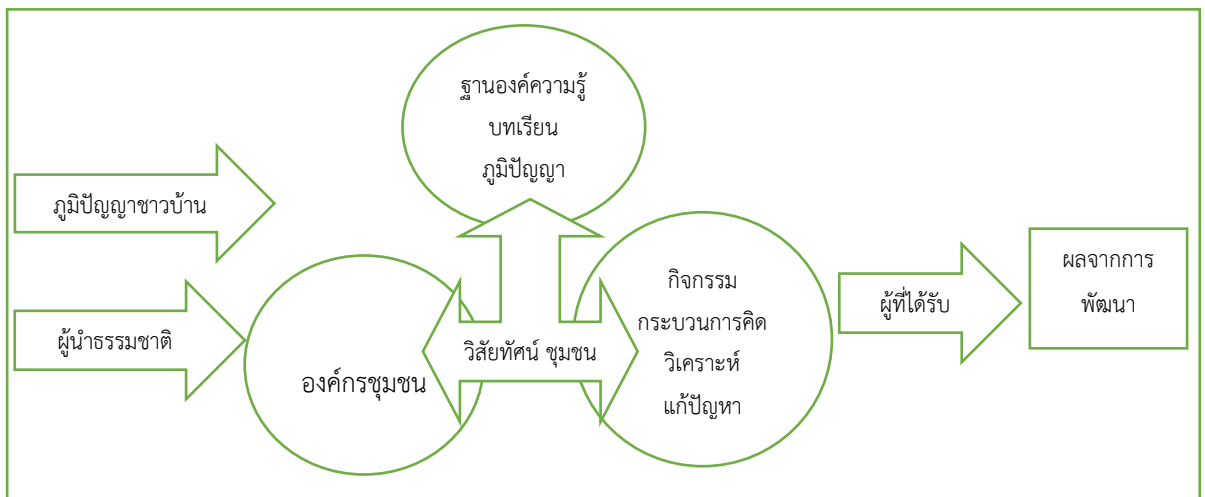
เครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน เกิดจากการที่ชุมชนได้พบเห็นความสำเร็จและการพยายามแก้ไขปัญหาหรือการแสวงหาหาออกของอีกชุมชนหนึ่ง รูปแบบการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้เหล่านี้ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว ส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบของการจัดเวทีให้ชาวบ้านได้มีโอกาสพูดคุย พบปะ ซึ่ง

เป็นการสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดข้อมูลให้ชุมชนรับรู้อย่างเท่าเทียมกัน จากเครือข่ายการเรียนรู้ ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงองค์ความรู้ องค์กรกับการจัดการเรียนตังแผนภูมิ



แผนภาพที่ 1 แสดงความเชื่อมโยง องค์กรชุมชน กระบวนการเรียนรู้และองค์ความรู้เพื่อการจัดการ ที่มา : อนุชา หนู่น. 2548.

ภายใต้ความเชื่อมโยงดังกล่าวนำไปสู่การพัฒนาหรือจัดกิจกรรมต่างๆไปพร้อมๆ กับการเสริมสร้างประสบการณ์และปรับวิสัยทัศน์ใหม่ เพื่อเพิ่มคุณค่าและประสิทธิภาพของการพัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง กระบวนการในการปรับวิสัยทัศน์ของชุมชนจึงสามารถที่จะอธิบายอย่างต่อเนื่องได้ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการในการปรับวิสัยทัศน์ของชุมชน แหล่งที่มา : ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์. 2546.

ในการส่งเสริมเพื่อให้ชุมชน มีวิสัยทัศน์ที่ดี นั้น ส่วนหนึ่งคือความสามารถของชุมชนในการชั่งข้อมูล และทางเลือกในการพัฒนาที่เหมาะสม การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการพัฒนาเครือข่าย

การเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ชุมชนสามารถพัฒนาประสบการณ์และพัฒนาทางเลือกชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาตนเองได้มากยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชนสามารถนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กล่าวคือ จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน จะช่วยให้ผู้ศึกษาสามารถอธิบายถึงความเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ชุมชนตามลอมงค์ นำไปสู่การเกิดเป็นองค์ความรู้ มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดระหว่างคน ระหว่างกลุ่ม และการนำองค์ความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์จนนำไปสู่การพัฒนาเป็นชุมชนตำบลน่าอยู่

ด้วยความแตกต่างหลากหลายดังกล่าวส่งผลให้ความหมายของชุมชนมีความคลุมเครือ/ไม่ชัดเจน ดังตัวอย่างการให้ความหมายของนักวิชาการบางท่านที่ผู้เขียนคัดเลือกมานำเสนอในตารางที่ 1.1 ข้างล่างนี้

ตารางที่ 1.1 : แสดงการให้คำนิยาม “เครือข่าย” (เฉพาะนักวิชาการที่น่าสนใจบางคน)

ชื่อผู้เขียน	การนิยาม “เครือข่ายทางสังคม” (Social Network)
George C. Homans (1967) George Ritzer (1992)	บุคคลชอบจะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีคุณลักษณะที่คล้ายกัน โดยอาจเป็นความคล้ายกันในประสบการณ์เดิม ปรัชญาวิชาชีพ พื้นฐานสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ถิ่นฐานเดิม เพศ ระดับการศึกษา ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม เช่น คนหรือสมาชิกในสังคมที่มีพื้นฐานเหมือนกันหรือคล้าย ๆ กันมักจะคบหาสมาคม สูงสิ่งจับกลุ่มอยู่ด้วยกัน และแนวคิดความใกล้ชิด อธิบายว่าภายใต้เงื่อนไขอื่นที่คงที่ บุคคลชอบที่จะมีความสัมพันธ์กับคนที่มีระยะทางใกล้ชิดกัน
กุลทัต หงส์ชยางกูร และปรัชญานันท์ เทียงจรรยา, 2565	เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขต ไม่มีโครงสร้างแน่นอนตายตัว อาจมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่างคน กลุ่มองค์กรให้ต่อเนื่อง แต่ในเครือข่ายมีความเป็นอิสระ ไม่มีใครบังคับให้ใครทำอะไรได้ แต่ละคนหรือกลุ่มองค์กรต่างก็เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายได้พอ ๆ กัน รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของเครือข่ายจึงมีความซับซ้อนกว่ากลุ่มหรือองค์กรมาก
สุเทพ สุนทรเกสัช, 2540	เป็นข้อเสนอของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ซึ่งอาศัยความคิดพื้นฐานทางจิตวิทยาเชิงพฤติกรรม

กล่าวโดยสรุป นักวิชาการส่วนใหญ่มีแนวคิดเกี่ยวกับ “เครือข่ายทางสังคม” (Social Network) ดังนี้: ประการแรก ความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีคุณลักษณะที่คล้ายกัน โดยอาจเป็นความ

คล้ายกัน ประการที่ 2 อาจมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่างคน กลุ่มองค์กรให้ต่อเนื่อง แต่ในเครือข่ายมีความเป็นอิสระ ไม่มีใครบังคับให้ใครทำอะไรได้

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของทฤษฎีเครือข่ายทางสังคมในงานวิจัย ดังนี้

ทฤษฎี	รายละเอียด	ข้อดี (Advantages)	ข้อจำกัด (Limitations)	การเปรียบเทียบ บริบท
1. Homophily Theory (แนวคิดเรื่อง ความคล้ายคลึง)	บุคคลมักสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ ที่มีลักษณะ คล้ายกัน เช่น เพศ ฐานะ ภาษา วัฒนธรรม	- เอื้อต่อการ สร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ - สร้างเครือข่าย เข้มแข็งในกลุ่ม ย่อยที่เป็นเนื้อ เดียวกัน	- ปิดกั้นความ หลากหลายทาง สังคม - ไม่เหมาะกับการสร้าง นโยบายระดับ ภูมิภาคหรือชาติ	- ขนบพ (เลย): ใช้ได้ดี กลุ่ม แรงงานคล้ายคลึง กัน - เมืองใหญ่: เกิด การแยกกลุ่มสูง ความร่วมมือข้าม กลุ่มน้อย
2. Propinquity Theory (แนวคิดเรื่อง ความใกล้ชิด)	คนใกล้กัน (ทาง กายภาพหรือ สังคม) มีแนวโน้ม จะสร้าง ความสัมพันธ์ มากกว่า	- ใช้ได้ดี กับ ชุมชนหมู่บ้าน/ ตำบล - เหมาะกับการ จัดเวที / กลุ่ม อาชีพ	- ไม่รองรับ เครือข่าย ออนไลน์/ เคลื่อนย้าย - ขาดความ ยืดหยุ่นในบริบท ใหม่	- ขนบพ: สอดคล้องกับวัด ตลาด โรงเรียน - สังคมเมือง/ แรงงานอิสระ: เชื่อมโยงได้ยาก ต้องใช้ออนไลน์ เสริม
3. Social Capital (ทุน ทางสังคม)	ความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ บรรทัดฐาน และ เครือข่ายที่ช่วยให้ เกิดการร่วมมือ	- อธิบายพลังของ ความสัมพันธ์ใน ชุมชนได้ดี - ส่งเสริมการ รวมกลุ่มที่สร้าง ผลประโยชน์ร่วม	- ยากต่อการวัด เชิงปริมาณ - หากความไว้วาง ใจลดลง จะ เกิด ความเปราะบาง ในเครือข่าย	- ขนบพ: เหมาะ กับการอธิบายการ รวมกลุ่มแบบ ธรรมชาติ เช่น กลุ่มออมทรัพย์ - เมือง: ต้องสร้าง ทุนทางสังคมใหม่

				ผ่านการรวมกลุ่ม เชิงกิจกรรม
4. Bridging Network (เครือข่าย เชื่อมโยง ระหว่างกลุ่ม ต่าง)	การสร้าง เครือข่ายที่เชื่อม “คนต่างกลุ่ม” เช่น กลุ่มแม่ค้า -หน่วยงานรัฐ -นักวิชาการ	- สนับสนุนการ ขยายโอกาสและ ข้อมูล - ช่วยลดความ เหลื่อมล้ำ ระหว่างกลุ่ม	- ต้องใช้เวลา และตัวกลางใน การประสาน - ความขัดแย้ง ทางวัฒนธรรม/ ผลประโยชน์อาจ เกิดขึ้น	- ชนบท: ต้องสร้าง คนกลาง เช่น ผู้นำ ชุมชน- เมือง: องค์กรภาคประชา สังคมมีบทบาทสูง ในการสร้างการ เชื่อมโยง

## 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

การจัดสวัสดิการสังคมเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและความมั่นคงในชีวิตให้กับประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มคนที่อาจเผชิญกับความยากลำบากในการดำรงชีวิต เช่น แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และผู้พิการ สวัสดิการสังคมไม่เพียงแต่ครอบคลุมถึงการให้บริการด้านสุขภาพ การศึกษา และการประกันสังคมเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างโอกาสในการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ โดยผู้วิจัยจะได้นำเสนอรายละเอียด ดังนี้

### 2.2.1 การจัดสวัสดิการสังคม

ในช่วงที่มีการปฏิรูปประเทศไทย สวัสดิการชุมชน จึงเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ชาวบ้านเสนอเข้าสู่การปฏิรูป โดยการกำหนดให้ชุมชนมีสิทธิเป็นเจ้าของในการจัดการระบบสวัสดิการของชุมชนเอง โดยรัฐมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนสามารถจัดการและพัฒนากองทุนไปสู่ความเข้มแข็ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสมทบงบประมาณเข้ากองทุนในอัตราเท่าที่ชาวบ้านสมทบ ซึ่งหลักการนี้ได้ถูกนำเสนอโดยชาวบ้านผ่านทางคณะกรรมการปฏิรูปด้านสังคม ชุมชน ฯลฯ และได้ผ่านความเห็นจากสภาปฏิรูปแห่งชาติไปแล้วเมื่อวันที่ 23 ก.พ. 2558 ที่ผ่านมา

และตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2560 หมวดที่ 1 บททั่วไป มาตรา 4 ระบุว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง และหมวดที่ 6 เรื่อง แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 74 ระบุว่า รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มิ้งงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่

เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560)

จากการตรวจสอบสภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้งห้าพันกว่าตำบลทั่วประเทศพบว่า มีกองทุนที่สามารถบริหารจัดการได้เป็นอย่างดีอยู่จำนวนมากกระจายอยู่ทุกจังหวัด ทุกอำเภอในประเทศไทย ซึ่งกองทุนเหล่านี้จะเป็นต้นแบบการเรียนรู้ให้แก่กองทุนอื่นในการก้าวไปสู่กองทุนสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็งและจุดประกายให้กับตำบลที่ยังไม่มีกองทุนสวัสดิการอีกด้วยในระบบเศรษฐกิจตลาดนโยบายสวัสดิการสังคมเกิดขึ้นเนื่องจากกระบวนการผลิตแบบ อุตสาหกรรมได้เปลี่ยนแบบแผนการใช้ชีวิตของประชาชน จากสังคมครอบครัวและเครือญาติมาเป็นสังคมของการทำงาน (work society) สถานที่ทำงานและโรงงานกลายเป็นศูนย์กลางของวิถีชีวิตประจำวัน ไม่ใช่ชุมชนและหมู่บ้านเกษตรกรรมเหมือนสมัยก่อน สังคมอุตสาหกรรมได้ก่อให้เกิดปัญหาการขยายตัวของเมือง ความแออัดของประชากรในเมือง ความห่างเหินแปลกแยกของสมาชิกครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง การว่างงาน การถูกปลดออกจากงาน อุบัติเหตุและโรคร้ายจากการทำงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลผลิต และเป็นปัญหาคุณภาพชีวิตและการดำรงชีพของกำลังแรงงาน และเนื่องจากรัฐสมัยใหม่มีแนวคิดที่ว่า กำลังแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตหลักของชาติ จึงจำเป็นที่ “รัฐ” จะต้องดูแลแก้ไขให้กำลังแรงงานเหล่านี้มีศักยภาพในทางการผลิต และมีโครงการที่จะสร้างผลผลิตให้แก่สังคมได้ หรือถ้าวางกำลังแรงงานนี้ไม่สามารถที่จะทำงานได้ตลอดชีวิต รัฐก็จำเป็นที่จะต้องดูแลให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยไม่ให้เป็นปัญหาต่อสังคม เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อความสงบสุขของสังคมโดยรวม รัฐจึงจำเป็นต้องจัดระบบการให้บริการและการดูแลปัญหาดังกล่าวของกำลังแรงงานในประเทศ ในเยอรมันเรียกนโยบายการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ว่า นโยบายสวัสดิการสังคม (social welfare policy) ซึ่งปรากฏอยู่ใน Social Policy Laws of the Federal Republic หรือกฎหมายว่าด้วยนโยบายสวัสดิการสังคมแห่งสหพันธ์รัฐเยอรมัน ซึ่งครอบคลุมด้าน

การศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งรัฐบาลได้จัดงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนการศึกษาและการฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษาเพื่อให้เป็นกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และรวมไปถึงการศึกษา และการฝึกอบรมกำลังแรงงานที่กำลังทำงานอยู่ในสาขาการผลิตต่างๆ ด้วย

การส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งได้ออกเป็นรัฐบัญญัติการส่งเสริมแรงงาน (Labour Promotion Act 1969) เพื่อประกันให้ทุกคนมีงานทำ หรือรักษาภาวะการมีงานทำให้สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยรัฐจัดการหางาน สร้างงาน ส่งเสริมธุรกิจที่เพิ่มการจ้างงาน เป็นต้น

การคุ้มครองแรงงานและสุขภาพอนามัย โดยการมีกฎหมายบังคับมาตรฐานขั้นต่ำของ สภาพการทำงาน เพื่อให้กำลังแรงงานมีความปลอดภัยในที่ทำงาน คุ้มครองมิให้มีการกดขี่เด็ก และสตรี คุ้มครองแรงงานที่ทำงานในครัวเรือน รวมถึงคุ้มครองอาชีพพิเศษบางอาชีพ (เช่น หญิงบริการ)

การประกันสังคม ซึ่งครอบคลุมการประกันสุขภาพ อุบัติเหตุ ชราภาพ คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร การเสียชีวิต ทูพพลภาพ และการว่างงาน ทั้งหมดนี้รวมกันเรียกว่า โครงการ “ความมั่นคงทางสังคม” (social security scheme) เยอรมันได้ชื่อว่าเป็นประเทศแรกที่ได้จัดให้มีการประกันสังคม โดยเริ่มจากการประกันสุขภาพ ในปี 1883 รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติการประกันสุขภาพ (Health Insurance Act) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าพระราชบัญญัตินี้เป็นการบุกเบิกนโยบายสวัสดิการสังคมโดยรัฐอย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรมตะวันตก

แต่แนวคิดในการออกพระราชบัญญัตินี้กลับไม่ใช่แนวคิดที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยเหลือคนงาน แต่เป็นแนวคิดที่ต้องการสร้างกลไก และเครื่องมือสกัดกั้นมิให้คนงานไปร่วมกับขบวนการสังคมนิยมที่กำลังแพร่หลายอยู่ในยุโรปขณะนั้น บิสมาร์ค (Bismark) นายกรัฐมนตรีแห่งเยอรมัน ต้องการให้คนงานมีความจงรักภักดี จึงหยิบยื่นสวัสดิการสังคมในรูปของการประกันสุขภาพ โดยให้คนงานจ่ายสมทบ 2/3 นายจ้าง 1/3

ก่อนหน้านี้อีกคือปี 1878 บิสมาร์ค ได้ออกกฎหมายห้ามจัดตั้งพรรคสังคมนิยม เรียกว่า Socialist Law เนื่องจากเกรงว่าพรรคสังคมนิยมจะขยายตัวเติบโตใหญ่จนคุกคามอำนาจรัฐของตนได้ เพราะปรากฏว่า ในปี 1875 ขบวนการแรงงานสังคมนิยมใหญ่ 2 ขบวนการได้รวมตัวกัน และจัดตั้งพรรค “คนงานสังคมนิยมแห่งเยอรมนี” (Socialist Workers ‘ Party of Germany) การหยิบยื่นโครงการประกันสุขภาพให้ในปี 1883 และตามด้วยการประกันอุบัติเหตุในปี 1884 จึงมีเป้าหมายเพื่อช่วงชิงความจงรักภักดีจากคนงาน และเพื่อแยกสลายขบวนการสังคมนิยม ความจริงทางประวัติศาสตร์ข้อนี้หักล้างแนวคิดที่ว่า โครงการประกันสังคมเป็นโครงการของระบบสังคมนิยมที่เป็นความเชื่อของพวกเขาเสรีนิยมและอนุรักษนิยม

ในช่วงที่ บิสมาร์ค ริเริ่มโครงการประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นสวัสดิการสังคมที่รัฐจัดทำให้ หรือกำหนดให้มีขึ้น การประกันเหล่านี้เมื่อครอบคลุมหลายๆ ด้านก็เรียกว่า “การประกันสังคม” (social insurance) คำว่า “ประกันสังคม” และ “สวัสดิการสังคม” จึงมาก่อนคำว่า “ความมั่นคงทางสังคม” (social security)

สวัสดิการสังคมในเยอรมัน หากจะจัดเป็นกลุ่มสวัสดิการ อาจจำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ บริการสังคม (social services) ได้แก่ การบริการการศึกษา สาธารณสุข และที่อยู่อาศัย และส่งเสริมช่วยเหลือเยาวชน สังคมสงเคราะห์ (social assistance) คือ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ซึ่งในเยอรมันมีรัฐบัญญัติการสนับสนุนช่วยเหลือสังคม (Federal Social Support Act) ว่าด้วยข้อกำหนดด้านการช่วยเหลือบุคคลที่จำเป็นต้องช่วยเหลือ (support for needy)

ประกันสังคม (social insurance) ซึ่งเริ่มจากการประกันสุขภาพ เมื่อปี ค.ศ.1883 และพัฒนามาตามลำดับ ขยายไปสู่การประกันด้านอื่นๆ คือ การคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ ชราภาพ การตาย และการว่างงาน (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2546 : 1-6)

### 2.2.2 แนวคิดการจัดสวัสดิการชุมชน

สวัสดิการชุมชน เป็นระบบที่เกิดขึ้นจากการคิดค้น ริเริ่มโดยชาวบ้านที่ต้องการช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน ให้มีความมั่นคงในชีวิต โดยการสะสมเงินสมทบเข้ากองทุนเพียงวันละบาทต่อคน ต่อปี แล้วนำเงินนี้ไปจัดเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิกตั้งแต่เกิดจนตาย และยังจัดสรรเงินบางส่วนไปสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ในชุมชนเช่น การฟื้นฟูป่าชุมชน แหล่งน้ำ ภัยพิบัติ รวมทั้งการสนับสนุนด้านอาชีพและการแก้ปัญหาหนี้ในระบบให้กับสมาชิก

ระบบสวัสดิการชุมชนจึงมิได้มีขอบเขตเพียงการดูแลสมาชิกด้านสวัสดิการเท่านั้น แต่เป็นการเกื้อกูลต่อกันของคนในชุมชน และคนกับธรรมชาติรอบๆ ตัวอีกด้วย ในปัจจุบันมีกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบลเกิดขึ้นทั่วประเทศจำนวนกว่า ห้าพันตำบล มีเงินกองทุนรวมหกพันล้านบาทเศษ ซึ่งร้อยละ 65 เป็นเงินสมทบจากสมาชิกที่เหลือเป็นเงินสมทบจากรัฐบาลผ่านสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และเงินสมทบจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

ในช่วงที่มีการปฏิรูปประเทศไทย สวัสดิการชุมชน จึงเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ชาวบ้านเสนอเข้าสู่การปฏิรูป โดยการกำหนดให้ชุมชนมีสิทธิเป็นเจ้าของในการจัดการระบบสวัสดิการของชุมชนเอง โดยรัฐมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนสามารถจัดการและพัฒนากองทุนไปสู่ความเข้มแข็ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสมทบงบประมาณเข้ากองทุนในอัตราเท่าที่ชาวบ้านสมทบ ซึ่งหลักการนี้ได้ถูกนำเสนอโดยชาวบ้านผ่านทางคณะกรรมการปฏิรูปด้านสังคม ชุมชน ฯลฯ และได้ผ่านความเห็นจากสภาปฏิรูปแห่งชาติไปแล้วเมื่อวันที่ 23 ก.พ. 2558 ที่ผ่านมา

จากการตรวจสอบสภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้งห้าพันกว่าตำบลทั่วประเทศพบว่า มีกองทุนที่สามารถบริหารจัดการได้เป็นอย่างดีอยู่จำนวนมากกระจายอยู่ทุกจังหวัด ทุกอำเภอในประเทศไทย ซึ่งกองทุนเหล่านี้จะเป็นต้นแบบการเรียนรู้ให้แก่กองทุนอื่นในการก้าวไปสู่กองทุนสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็งและจุดประกายให้กับตำบลที่ยังไม่มีกองทุนสวัสดิการอีกด้วย

ที่ตำบลสระแก้ว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ประชากรกว่าหกพันคน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทั้งปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ ซึ่งชาวบ้านไม่มีระบบสวัสดิการมาก่อนเหมือนกับชาวบ้านทั่วประเทศ อีกทั้ง อบต.ก็ไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะนำไปจัดสวัสดิการให้กับชาวบ้านได้อย่างทั่วถึง แต่ที่สระแก้วมีจุดเด่นก็คือทั้งผู้บริหาร อบต.และชาวบ้านเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเรียกว่าพูดจาภาษาเดียวกัน ดังนั้นเมื่อสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) มีนโยบายสนับสนุนให้ชุมชนมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ผู้นำชุมชนที่สระแก้วจึงให้ความสนใจ เริ่มจากการนำหลักคิดแนวทางของสวัสดิการชุมชนไปพูดคุยให้ชาวบ้านฟังในโอกาสต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นงานบวช งานแต่งงาน งานศพ งานที่ทางการจัดขึ้น ฯลฯ โดยใช้เวลาพูดกว่าหนึ่งปี จนชาวบ้านทวงถามและเรียกร้องให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการขึ้นมา ซึ่งนั่นแสดงว่า กองทุนเกิดจากความต้องการของชาวบ้านอย่างแท้จริง ด้วย

เหตุนี้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสระแก้ว จึงเกิดขึ้นในเดือน มกราคม พ.ศ. 2552 โดยมีสมาชิกแรกเริ่ม 957 คน โดยมีนางสุรีพร ศิริอ่อน เป็นประธานกองทุน

ในการดำเนินงานของกองทุนในระยะแรก ๆ ก็มีการกำหนดระเบียบ โครงสร้างการจัดการของกองทุน เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่ดี พร้อมทั้งกำหนดการจ่ายสวัสดิการพื้นฐานให้กับสมาชิกตั้งแต่เกิดจนตาย เช่นเดียวกับกองทุนอื่น ๆ ทั่วประเทศ

จากการเริ่มต้น ที่มาจากความต้องการของชาวบ้าน มีการวางระบบการบริหารอันเป็นที่น่าเชื่อถือ ตลอดจนการเข้ามาหนุนเสริมอย่างเต็มตัวของ อบต.สระแก้ว โดยสมทบเงินเข้ากองทุนทุกปี ปีละ 400,000 บาท ทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชน ต.สระแก้ว เติบโตเข้มแข็งอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการพูดกันปากต่อปากของสมาชิกที่ได้รับประโยชน์จากกองทุน ทำให้ชาวบ้านสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกกองทุนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีการอำนวยความสะดวกให้สมาชิกสามารถสมัครได้ ในแต่ละหมู่บ้านตามสถานที่ซึ่งกำหนดไว้ ปัจจุบัน (ก.ค. 2557) กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสระแก้ว มีสมาชิกสี่พันกว่าคน มีเงินกองทุนสำหรับหมุนเวียนให้สมาชิกประมาณ 7.7 ล้านบาท

หลังจากที่กองทุนสวัสดิการสามารถจัดสวัสดิการพื้นฐานให้กับสมาชิกได้แล้ว ก็ขยายไปสนับสนุนช่วยเหลือสมาชิกด้านการแก้ไขปัญหานี้่นอกระบบและสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพ ทั้งนี้เพราะเรื่องนี้่นอกระบบเป็นปัญหาเรื้อรังของชาวบ้านมานาน โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนจัดสรรเงินกองทุนส่วนหนึ่งไปลงทุนใน “ ธนาคารชุมชนเพื่อการผลิตตำบลสระแก้ว ” โดยครั้งแรกให้กู้ยืมได้รายละไม่เกิน 2,000 บาท เพื่อนำไปใช้หนี้ ต่อมาสมาชิกมีความต้องการกู้ยืมไปเพื่อประกอบอาชีพ จึงได้จัดให้มีเงินกู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพรายละไม่เกิน 20,000 บาท ดอกเบี้ยร้อยละ 12 ต่อปี กำหนดชำระคืนไม่เกิน 10 เดือน ซึ่งทำให้ชาวบ้านไม่ต้องไปกู้ยืมเงินนอกระบบซึ่งคิดดอกเบี้ยร้อยละ 20 ต่อเดือน ปัจจุบันมีสมาชิกมาใช้สินเชื่อแล้วแปดร้อยกว่าราย ซึ่งดอกผลจากที่สมาชิกกู้ไปร้อยละ 40 เป็นของธนาคารและร้อยละ 60 ก็จะคืนเข้ากองทุนนำไปจัดเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิกต่อไป

ในการส่งเสริมเรื่องการประกอบอาชีพนี้ กองทุนไม่ได้สักแต่ว่าปล่อยเงินกู้อย่างเดียวแต่ยังได้ประสานงานเพื่อทำงานร่วมกับศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงของตำบล อบรมให้ความรู้กับสมาชิกที่ต้องการประกอบอาชีพ เลี้ยงไก่ สุกร เลี้ยงปลา ทำให้สมาชิกได้ความรู้ก่อนที่จะมีการประกอบอาชีพจริงอีกด้วย

นอกจากนั้นกองทุนยังได้ยื่นมือไปสนับสนุนงานสาธารณประโยชน์โดยในปี พ.ศ.2554 ได้เกิดน้ำท่วมใหญ่ ทรัพย์สินของสมาชิกไม่ว่าจะเป็นบ้านเรือน เรือกสวนไร่นา ได้รับความเสียหายจำนวนมาก สมาชิกก็สามารถใช้เงินจากกองทุนไปซ่อมแซมบ้านและฟื้นฟูพื้นที่ทางการเกษตรได้อีกด้วย ส่วนกองทุนก็จัดซื้อกระสอบทรายป้องกันน้ำท่วม และจัดหาถุงยังชีพเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าให้กับสมาชิก

นอกจากกองทุนสวัสดิการตำบลสระแก้ว จังหวัดนครสวรรค์ จะมีจุดเด่นในเรื่องการประสานเพื่อทำงานร่วมกับหน่วยงานรัฐในตำบลได้ทุกหน่วยงานแล้ว ประเด็นที่น่าสนใจอีกอย่างหนึ่งก็คือกองทุนได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยสอบถามความพึงพอใจในการบริหารจัดการจากสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ แล้วนำสิ่งที่สมาชิกให้ข้อสังเกตไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ที่เป็นเช่นนี้เพราะกองทุนมีหลักสำคัญในการทำงานก็คือ “ การให้ความสำคัญกับคนที่ยังมีชีวิตบนหลักของการบริหารการดูแลเหมือนมิตร ใกล้ชิดเหมือนญาติ ” ซึ่งเทคนิคเหล่านี้ทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสระแก้วอยู่ในหัวใจของสมาชิกและเติบโตอย่างต่อเนื่อง

สถานการณ์ปฏิรูปประเทศในครั้งนี้ คนนครสวรรค์มีแนวคิดสำคัญคือการปฏิรูปทางความคิด กล่าวคือผู้นำชุมชนจะต้องมีจิตสำนึกของการทำงานเพื่อส่วนรวมมีสำนึกพลเมือง เพราะแกนนำจะต้องเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้งานในท้องถิ่นเดินไปข้างหน้าได้ เพราะเป้าหมายของการปฏิรูปคือการสร้างฐานในพื้นที่ให้เข้มแข็ง โดยใช้พื้นที่ให้เข้มแข็งเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับพื้นที่อื่น ซึ่งตำบลสระแก้วเป็นพื้นที่เรียนรู้ด้านกองทุนสวัสดิการชุมชนที่จะนำไปขยายผลทั้งจังหวัดนครสวรรค์

ดังนั้นการทำงานด้านสวัสดิการชุมชนยกระดับไปสู่ พ.ร.บ.กองทุนสวัสดิการชุมชน งานระดับนโยบายดังกล่าว จะไม่เกิดผลเลยหากฐานล่างยังไม่ตื่นตัว ไม่มีผลสำเร็จปรากฏให้เห็นเด่นชัด

แต่สำหรับเรื่องสวัสดิการชุมชนแล้ว พลังชาวบ้าน พลังความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในท้องถิ่น ผนวกกับแนวคิดที่ตรงกับความต้องการของประชาชน ทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชนมีความเข้มแข็งที่ฐานราก ดังนั้นงานนโยบายที่มีแนวโน้มว่าจะออกมาเป็นกฎหมาย ก็จะเป็นแรงหนุนอย่างสำคัญให้ชุมชนสามารถเป็นเจ้าของและสามารถดำเนินงานด้านสวัสดิการได้อย่างมั่นคงยั่งยืนยิ่งขึ้น (สุวัฒน์ คงแป้น, <http://www.codi.or.th/2015-08-04-11-01-52>)

## 2.2.3 แนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานนอกระบบ

### 1) ความเป็นมาของแรงงานนอกระบบ

แรงงานหญิงมีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาประเทศและมีแนวโน้มว่าจะมีบทบาทมากขึ้น ปัจจุบันมีแรงงานหญิงทำงานอยู่แทบทุกสาขาอาชีพแต่เนื่องจากมีความแตกต่างกันทางสรีระระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยเฉพาะความแข็งแรงและการมีครรภ์ของเพศหญิง รัฐบาลจึงออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงเป็นกรณีพิเศษ เพื่อมิให้ทำงานหนักเกินกำลังและมีความปลอดภัยในการทำงาน

“แรงงานนอกระบบ” เกิดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2536 ในการประชุมนานาชาติ The 15th International Conference of Labour Statisticians (ICLS) ในครั้งนั้น “แรงงานนอกระบบ” ถูกจำกัดความ ให้หมายถึง “แรงงานที่ประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ (Self-employed) หรือเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการ ที่จัดอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ หรือเป็นแรงงานที่ช่วยเหลือกิจการของครอบครัวหรือลูกจ้างในสถานประกอบการ ที่จัดอยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบแต่ไม่ได้รับการคุ้มครอง

ทางสังคม หรือคนทำงานบ้าน” สำหรับประเทศไทย นิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ถูกกำหนดไว้หลากหลายโดยองค์กรและ หน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมแรงงานในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ที่เป็นผู้กำหนดคำนิยาม (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย , กระทรวงแรงงาน, 2554 :1-2)

## 2) สถานการณ์แรงงานนอกระบบในประเทศไทย

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญา ILO 15 ฉบับ (บังคับใช้ 14 ฉบับ) ซึ่งเป็นอนุสัญญาหลัก 5 ฉบับ (จากอนุสัญญาหลักทั้งหมด 8 ฉบับ) ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ, อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน สำหรับหญิงและชายที่ทำงานอย่างเดียวกัน และเป็นงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน, อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ, อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้อำนาจงานได้ และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายโดยมีอนุสัญญาที่ยังไม่ได้รับรอง 26 ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิการรวมตัวกัน อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรอง และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติการจ้างงานและอาชีพอย่างไรก็ตาม รายงานการทบทวนสถานการณ์สิทธิมนุษยชนรอบที่ 2 ของประเทศไทย 27 ระบุถึงสถานการณ์สิทธิมนุษยชนของประเทศไทยที่ยังมีอุปสรรคในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิด้านแรงงานและการค้ามนุษย์ สิทธิผู้หญิง สิทธิด้านที่ดิน สิทธิด้านความมั่นคงทางรายได้ของผู้สูงอายุ รวมถึงสิทธิทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ที่ครอบคลุมถึงพนักงานบริการหญิง และสถานการณ์ปัญหาของแรงงานข้ามชาติประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบ 19.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 52 ของผู้มีงานทำ 37.7 ล้านคน โดยอยู่ในภาคเกษตร ป่าไม้และประมง ร้อยละ 58 ในการขายส่ง ขายปลีก และการช้อปปิ้งออนไลน์ ร้อยละ 17 ในอุตสาหกรรมที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 8 และในภาคก่อสร้างร้อยละ 4 (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2564)

## 3) สวัสดิการแรงงานนอกระบบในปัจจุบัน

แรงงานนอกระบบถือเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางทั้งจาก (1) รายได้ที่ต่ำและไม่แน่นอน (2) ไม่มีสวัสดิการคุ้มครองครอบคลุมในหลายกรณี และ (3) การออมเงินน้อยและปัญหาหนี้สิน

ประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบ 19.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 52 ของผู้มีงานทำ 37.7 ล้านคน โดยอยู่ในภาคเกษตร ป่าไม้และประมงร้อยละ 58 ในการขายส่ง ขายปลีก และการช้อปปิ้งออนไลน์ ร้อยละ 17 ในอุตสาหกรรมที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 8 และในภาคก่อสร้างร้อยละ 4 (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2564)

แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนต่ำ ในภาคเกษตรกรรมมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 5.4 พันบาท ในภาคการผลิตเดือนละ 7.6 พันบาท และในภาคการค้าและบริการเดือนละ 7.4 พันบาท ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะสามารถออมเงินไว้ใช้จ่ายยามยามชราได้เพียงพอเพราะไม่มีเงินออมเพียงพอ สวัสดิการยามชราภาพของแรงงานนอกระบบเป็นเรื่องน่าเป็นห่วง มีผู้สูงอายุหลังเกษียณเพียงร้อยละ 6 ที่มีรายได้จากบำเหน็จ/บำนาญ และเพียงร้อยละ 2.3 เท่านั้นที่มีรายได้จากดอกเบี้ยเงินออม ในขณะที่มีผู้สูงอายุร้อยละ 20 ได้รับเบี้ยยังชีพจากทางราชการ (การสำรวจประชากรสูงอายุ 2560)

ขณะที่ สสช.นับว่าผู้ประกันตนกับมาตรา 40 เป็นแรงงานในระบบ จึงมีคำถามว่าแรงงานนอกระบบที่ได้ซบตัวผ่านประกันสังคมมาตรา 40 แล้ว จะมีสวัสดิการยามชราดีขึ้นและเทียบเท่ากับผู้ที่ได้รับบำนาญชราภาพตามประกันสังคมมาตรา 33 หรือไม่ คำตอบคือยังห่างไกลกันมาก

การประกันตนตามมาตรา 40 มี 3 ทางเลือกในการจ่ายเงินสมทบ คือเดือนละ 70 บาท 100 บาท และ 300 บาท โดยจะได้รับสิทธิประโยชน์ 5 กรณี คือ 1) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 2) ทูพพลภาพ 3) เสียชีวิต 4) ชราภาพ และ 5) สงเคราะห์บุตร ซึ่งในแต่ละทางเลือกจะได้รับสิทธิประโยชน์ในระดับต่างกัน จ่ายน้อยได้น้อย จ่ายมากได้มาก

ในกรณีชราภาพ (อายุ 60 และสิ้นสุดการประกันตน) ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จะไม่ได้รับบำนาญ (ที่จ่ายเป็นเดือนจนตลอดชีวิต) แต่จะได้รับบำเหน็จครั้งเดียวในระดับต่างกัน คือ ทางเลือกที่ 1 ไม่ได้รับ ทางเลือกที่ 2 รัฐจะกันเงินสมทบเป็นเงินออมของผู้ประกันตนเดือนละ 50 บาท เมื่ออายุครบ 60 ปี และสิ้นสุดการประกันตนจะได้รับบำเหน็จจากเงินออมสะสมดังกล่าว + ผลตอบแทนตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด รวมเป็นเงินบำเหน็จประมาณ 25,000 บาท กรณีทางเลือกที่ 2 นี้ ผู้ประกันตนสามารถออมเพิ่มได้ไม่เกินเดือนละ 1 พันบาท ซึ่งจะได้คืนพร้อมผลตอบแทนเมื่ออายุ 60 ปี และสิ้นสุดการประกันตน

ทางเลือกที่ 3 นอกจากสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นกว่าทางเลือกอื่น รัฐจะกันเงินสมทบไว้เป็นเงินออมของผู้ประกันตนเดือนละ 150 บาท เมื่ออายุครบ 60 ปี และสิ้นสุดการประกันตนจะได้รับบำเหน็จจากเงินออมสะสมดังกล่าว + ผลตอบแทน + รางวัล รวมเป็นเงินบำเหน็จประมาณ 87,000 บาท และเช่นเดียวกับทางเลือกที่ 2 ผู้ประกันตนสามารถออมเพิ่มได้ไม่เกินเดือนละ 1 พันบาท

นอกจากประกันสังคมมาตรา 40 แล้ว ยังมีกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ที่แรงงานนอกระบบสามารถสมัครเป็นสมาชิกและออมเงินเพื่อวัยเกษียณได้โดยจ่ายเงินสมทบไม่ต่ำกว่าครั้งละ 50 บาท แต่เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกิน 13,200 บาทต่อปี (เฉลี่ยเดือนละ 1,100 บาท) โดยรัฐจะสมทบเงินออมให้ตามระดับอายุสมาชิก ยิ่งอายุมากยิ่งได้รับสมทบมากขึ้นแต่ไม่เกินปีละ 1,200 บาท สมาชิก กอช. มีสิทธิที่จะได้รับบำนาญรายเดือนตลอดชีวิตเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือกรณีทุพพลภาพ

ก่อนอายุครบ 60 ปี ลาออกจากกองทุน หรือเสียชีวิต จะได้รับเงินเป็นเงินก้อนตามที่ กอช.กำหนด (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ และ อุษณีย์ ศรีจันทร์, 2565)

### 3) ภาพรวมแรงงานนอกระบบ ปี 2564 (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ)

แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ ที่มีส่วนสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ได้รับการคุ้มครอง และการส่งเสริมระบบสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ ทั้งในด้านสุขภาพ และหลักประกันความมั่นคง ในชีวิตไม่ทัดเทียมแรงงานในระบบ แม้ภาครัฐมีการขยายความคุ้มครอง ตามมาตรา 40 ของสำนักงานประกันสังคม สนับสนุนสวัสดิการการออมในกองทุนการออมแห่งชาติ ของกระทรวงการคลัง รับบริการสุขภาพตามสิทธิ์ หลักประกันสุขภาพทั่วหน้าของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่หลายหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องดำเนินการอยู่ ปัจจุบัน แต่การเข้าถึงความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมเหล่านี้ ยังไม่ครอบคลุม ในหลายพื้นที่ ด้วยแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีสภาพการทำงานและการจ้างงานที่ไม่แน่นอน รวมทั้งสภาพแวดล้อม ของที่อยู่อาศัยและการทำงานไม่เอื้อต่อการติดต่อกับหน่วยงานราชการหรือนายจ้าง แรงงานนอกระบบจึงต้องเผชิญกับปัญหาทางด้านสุขภาพ และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยมีรายได้ ที่ไม่แน่นอนและต่อเนื่อง ส่งผลให้คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบ ไทยยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร จากผลการสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2560 มีจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 37.7 ล้านคน โดยเป็นผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน หรือเรียกว่าแรงงานนอกระบบ 20.8 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 55.2 และที่เหลือเป็นผู้มีงานทำเป็นแรงงานในระบบ 16.9 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 44.8 โดยเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบตามกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 25 - 59 ปี ซึ่งเป็นประชากรที่อยู่ในวัยทำงาน มีจำนวนมากที่สุด 15.53 ล้านคน หรือร้อยละ 74.7 รองลงมาเป็น กลุ่มอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป เป็นวัยชราที่ยังสามารถ ทำงานได้ 3.59 ล้านคน หรือร้อยละ 17.3 และกลุ่มอายุ 15 - 24 ปี เป็นประชากรที่อยู่ในวัยเยาวชน สวมใหญ่ กำลังเรียนหนังสือ 1.66 ล้านคน หรือ ร้อยละ 8.0 แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่เกินระดับประถมศึกษา ร้อยละ 60.5 (ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 27.2 ต่ำกว่าประถมศึกษา ร้อยละ 30.2 และไม่มีการศึกษา ร้อยละ 3.1) ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 29.8 (มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 16.0 และมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 13.8) ระดับอุดมศึกษา ร้อยละ 9.5 ที่เหลือ เป็นการศึกษารูปอื่น ๆ ซึ่งจะเห็นว่าการที่แรงงานนอกระบบมีการศึกษาไม่สูงจะทำให้การพัฒนาที่ต้องการความรู้ จากแรงงานกลุ่มนี้ทำได้ยาก แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ ทำงานอยู่ในสาขาเกษตรกรรม ร้อยละ 55.5 รองลงมาเป็นสาขาการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 17.2 สาขาที่พักแรม และบริการด้านอาหาร ร้อยละ 8.4 สาขาการผลิต ร้อยละ 6.2 สาขาการก่อสร้าง ร้อยละ 4.7 ที่เหลือเป็นอุตสาหกรรม สาขาอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นผู้ทำงาน

เกี่ยวกับการเกษตร ซึ่งแรงงานเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญ ของประเทศที่จะต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าการผลิต ดังนั้น ควรดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการและความช่วยเหลือ ด้านการทำงานให้ดีขึ้น สำหรับชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานนอกระบบ พบว่า สวนใหญ่ทำงานมากกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ประมาณ 17.91 ล้านคน หรือร้อยละ 86.2 ผู้ที่ทำงาน 10 – 29 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ประมาณ 2.63 ล้านคน หรือ ร้อยละ 12.7 และผู้ที่ทำงานต่ำกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ประมาณ 2.3 แสนคน หรือร้อยละ 1.1 สถานภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัว โดยไม่มีลูกจ้างถึงร้อยละ 55.0 รองลงมาคือ ช่วยธุรกิจครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้างร้อยละ 31.2 ลูกจ้างเอกชน (ไม่ประกันตนและทำงานไม่ถึง 3 เดือน) ร้อยละ 8.97 นายจ้าง (ไม่ประกันตน) ร้อยละ 4.1 ลูกจ้างรัฐบาล (ผู้รับจ้างเหมาไม่ประกันตน) ร้อยละ 0.5 และการรวมกลุ่มร้อยละ 0.3 (แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 – 2564)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างหรือเงินเดือน ในการสำรวจมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะผู้ที่มีสถานภาพ การทำงานเป็นลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งประกอบด้วยลูกจ้างเอกชนและรัฐบาล โดยรวบรวมข้อมูลตามประเภทของค่าจ้าง ที่ได้รับรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ และรายเดือน แล้วจึงทำการแปลงเป็นรายเดือน ซึ่งจากการสำรวจ พบว่า แรงงานนอกระบบที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนในภาคการผลิตมากที่สุด โดยได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 7,139 บาท ภาคการค้าและการบริการ 6,869 บาท และภาคเกษตรกรรม 5,210 บาท ปัญหาของแรงงานนอกระบบจากการสำรวจปัญหาของแรงงานนอกระบบจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ (1) ปัญหาจากการทำงาน (2) ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และ (3) ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน (1) ปัญหาจากการทำงาน เมื่อพิจารณาถึงปัญหาจากการทำงาน พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทน 2.7 ล้านคน หรือร้อยละ 56.0 รองลงมาเป็นงานไม่ต่อเนื่อง 7.8 แสนคน หรือร้อยละ 16.1 และการทำงานหนัก 7.1 แสนคน หรือร้อยละ 14.7 (2) ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เมื่อพิจารณาถึงปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบได้รับสารเคมีเป็นพิษ มากที่สุด 1.6 ล้านคน หรือร้อยละ 62.4 รองลงมาเป็นเครื่องจักร เครื่องมือที่เป็นอันตราย 4.4 แสนคน หรือร้อยละ 17.3 ได้รับอันตรายต่อระบบหู/ระบบตา 11.4 หมื่นคน หรือร้อยละ 4.5 และอื่น ๆ เช่น ทำงานในที่สูง/ใต้น้ำ/ใต้ดิน ความไม่สงบ/ก่อกองร้าย เป็นต้น (3) ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานนอกระบบมีปัญหาในเรื่องอิริยาบถในการทำงาน คือ ไม่นั่งได้นาน/เปลี่ยนลักษณะท่า/อิริยาบถในการทำงานมากที่สุด 1.3 ล้านคน หรือร้อยละ 43.3 รองลงมาเป็น การทำงานมีฝุ่น คิวกันลิน 7.9 แสนคน หรือร้อยละ 26.6 และมีแสงสว่างไม่พอ 4.4 แสนคน หรือร้อยละ 13.5 เมื่อเปรียบเทียบกับ ปี 2559 พบว่า แรงงานนอกระบบยังคงประสบปัญหาในด้านนี้ไม่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยเอื้อหรือเป็นอุปสรรคในการบริหารงานแรงงานนอกระบบ (SWOT Analysis)

การประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยเอื้อหรือเป็นอุปสรรคในการบริหารงานแรงงานนอกระบบ ซึ่งได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 - 2564 สรุปได้ดังนี้

### (1) จุดแข็ง (Strengths)

#### ด้านคน

- (1.1) แรงงานนอกระบบมีจำนวนมากและมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
- (1.2) แรงงานนอกระบบมีภูมิปัญญาชาวบ้าน เป็นกลุ่มที่มีความสามารถและฝีมือในการผลิต มีความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพเพื่อถ่ายทอดความรู้ต่อยอดในชุมชน
- (1.3) มีเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) เครือข่ายอาสาสมัคร สาธารณสุข (อสม.) เครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่เข้มแข็งและครอบคลุมถึงระดับตำบลทั่วประเทศ
- (1.4) บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐมีความรู้ในเนื้องานระดับใกล้เคียงกัน สามารถทำงานแทนกันได้ และมีความชำนาญในการบริหารจัดการ
- (1.5) มีบุคลากรและคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดที่มีความรับผิดชอบ และความสามารถในการทำงาน

#### ด้านงบประมาณ

- (1.6) ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินการด้านแรงงานนอกระบบผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (1.7) ภาคประชาสังคมมีงบประมาณส่วนหนึ่งสนับสนุนการดำเนินงานจากการจัดเก็บค่านาฬิกา ด่านฐานข้อมูลสารสนเทศ
- (1.8) มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในระดับประเทศ และระดับจังหวัด
- (1.9) กระทรวงแรงงานมีการจัดทำข้อมูลเชิงทะเบียนแรงงานนอกระบบ เพื่อวางแผนระดับพื้นที่ รวบรวมข้อมูลโดยศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด ด้านการบริหาร
- (1.10) มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และมีศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด/กลุ่มอาชีพ/ผู้นำชุมชน/อาสาสมัครต่าง ๆ/เครือข่ายแรงงานนอกระบบ ที่มีส่วนรวมในการทำงานและตัดสินใจ อาทิ MOU ด้านการส่งเสริมป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพของแรงงาน นอกระบบ

(1.11) มียุทธศาสตร์การทำงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม และมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

(1.12) มีกลไกการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบ ตั้งแต่ระดับชาติ จังหวัด และท้องถิ่น ได้แก่ คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด เครือข่ายแรงงานนอกระบบ และภาคประชาชน ซึ่งมีโครงสร้างการแต่งตั้ง และโครงสร้างการทำงานชัดเจนถึงระดับพื้นที่

(1.13) มีกฎหมายเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน อาทิ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ฯลฯ

## (2) จุดอ่อน (Weaknesses)

### ด้านคน

(2.1) แรงงานนอกระบบที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ยังขาดองค์ความรู้ ด้านกฎหมายแรงงาน ความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ที่ตนพึงได้ตามกฎหมาย

(2.2) แรงงานนอกระบบขาดความเข้มแข็งในการรวมกลุ่ม ทำให้ขาดอำนาจต่อรองสิทธิประโยชน์ของตนเอง

(2.3) แรงงานนอกระบบบางส่วนไม่ให้ความสนใจ ที่จะพัฒนาตนเองเท่าที่ควร อาทิ แรงงานนอกระบบ ยังมีสังคมที่ติดต่อบายมุขต่าง ๆ

(2.4) กลุ่มแรงงานนอกระบบมีหลากหลายรูปแบบ ทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ทั่วถึงได้ยาก

(2.5) แรงงานนอกระบบขาดความมั่นคงในด้านอาชีพ ทำให้มีรายได้ไม่ต่อเนื่อง และไม่ได้รับการคุ้มครอง

(2.6) กรรมการ/อนุกรรมการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ ขาดความรู้ความเข้าใจความสามารถในเรื่อง แรงงานนอกระบบ ที่จะนำมาใช้บูรณาการการทำงานอย่างองแท และยังขาดทักษะที่จะกระตุ้นให้คนเห็นคุณค่าในการทำงาน และการสื่อสารที่ชัดเจน

(2.7) กำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐมีจำนวนจำกัดไม่สอดคล้องกับปริมาณงานไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ และรับผิดชอบงานหลายด้าน ส่งผลต่อการทำงานด้านแรงงานนอกระบบให้มีประสิทธิภาพ

(2.8) บุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงานยังขาดความมุ่งมั่น และความตั้งใจในการแก้ไขปัญหา ไพบรรลุเป้าหมาย/ประสบผลสำเร็จ

### ดานงบประมาณ

(2.9) งบประมาณที่จัดสรรในการปฏิบัติงานด้านแรงงานนอกระบบไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อน นโยบาย การจัดสรรงบประมาณภายในจังหวัดไม่สอดคล้องกับจำนวนแรงงานในจังหวัด การจัดสรรลาชาและไมบูรณาการงบประมาณระหว่างหน่วยงาน

(2.10) ขาดงบประมาณรัฐในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ขาดหน่วยงานสนับสนุน ไม่มีตลาดรองรับสินค้าของแรงงานนอกระบบ ทำให้แรงงานนอกระบบไม่มีทุนในการบริหารกลุ่มอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง

(2.11) ขั้นตอนการขอรับการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐของกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ มีความยุ่งยากและซับซ้อน

### दानฐานข้อมูลสารสนเทศ

(2.12) การบริหารจัดการด้านข้อมูลไม่มีกรอบที่ชัดเจน ระบบสารสนเทศยังไม่สมบูรณ์ ทำให้ไม่มีฐานข้อมูลกลาง

(2.13) ฐานข้อมูลและสารสนเทศไม่มีเจ้าภาพหลักในการจัดเก็บและประมวลผล แต่ละหน่วยงาน มีรูปแบบการจัดเก็บที่ไม่เหมือนกัน

(2.14) ข้อมูลแรงงานนอกระบบระดับจังหวัดมีอยู่กระจัดกระจาย และไม่มีมีการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศรวมกัน

(2.15) ข้อมูลของสำนักงานสถิติไม่สามารถจำแนกแรงงานนอกระบบระดับบุคคล (รายละเอียด) ได้

(2.16) แรงงานนอกระบบยังเข้าถึงข้อมูลจากสื่อออนไลน์สมัยใหม่ (ของภาครัฐ)

(2.17) ประชากรแฝงทำให้ฐานข้อมูลไม่ชัดเจน

### ดานการบริหาร

(2.18) กลุ่มเป้าหมายในการทำงานของแต่ละหน่วยงานไม่ชัดเจน ไม่มีเป้าหมายรวมกัน องค์กรเครือข่าย มีข้อจำกัดในการบูรณาการจึงไม่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย (อาชีพ)

(2.19) กฎหมายยังไม่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบได้อย่างทั่วถึง การบังคับกฎหมายไม่ทั่วถึง

(2.20) งานแรงงานนอกระบบขาดเจ้าภาพหลัก การบูรณาการระหว่างกรมในกระทรวงแรงงานไม่ชัดเจน งานแรงงานนอกระบบเป็นเพียงภารกิจรองของกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ยังมีหลายหน่วยงานเข้ามา เกี่ยวข้องรับผิดชอบ ขาดการบูรณาการการทำงาน และติดตามผลสัมฤทธิ์

(2.21) กลไกหลัก คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) คณะอนุกรรมการ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด (คอก.) ศูนย์ประสานงานและสนับสนุน

เครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด และภาคประชาชน มีการประชุมบ่อยเกินไป ไม่มีการประสานข้อมูลระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง ทำให้มาตรฐานการทำงาน ไม่ชัดเจน ทั้งระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ นอกจากนี้ การดำเนินงานส่วนใหญ่ยังไม่มีการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ

(2.22) องค์กรภาครัฐไม่กระตุ้นให้คนเห็นคุณค่าในการทำงาน ขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และการให้คุณให้โทษตามผลการปฏิบัติงาน

(2.23) เครือข่ายแรงงานนอกระบบเป็นอาสาสมัครให้กับหลายหน่วยงานทำให้มีภาระงานหลายด้าน ไม่สามารถทุ่มเทได้เต็มที่

### (3) โอกาส (Opportunities)

#### ดานการเมือง/นโยบายรัฐ

(3.1) รัฐบาลให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบ เนื่องจากแรงงานนอกระบบมีจำนวนมากและได้กำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อคุ้มครองแรงงานนอกระบบมากขึ้น

(3.2) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีความครอบคลุมดูแลเรื่องแรงงานนอกระบบ

(3.3) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้บรรจุเรื่องการบริหารจัดการด้านแรงงานนอกระบบไว้ในยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน ทำให้แรงงานนอกระบบน่าจะได้รับสิทธิและการคุ้มครองมากขึ้น

(3.4) รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมแหล่งเงินทุน ให้แรงงานนอกระบบสามารถกู้ยืมได้

(3.5) รัฐบาลให้ความสำคัญและสนับสนุนการทำงานของ คนช., คอก. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(3.6) มีหลายองค์กรที่นอกเหนือจาก คนช., คอก. และกระทรวงแรงงานที่ให้การดูแลแรงงานนอกระบบ และให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบมากขึ้น

#### ดานเศรษฐกิจ

(3.7) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นโอกาสในการเพิ่มการจ้างงานและเพิ่มช่องทางกระจายสินค้า อาทิ การเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการตลาด การเพิ่มช่องทางของวิสาหกิจชุมชน

(3.8) เงินกองทุนสวัสดิการต่างๆ จากภาครัฐมีจำนวนมาก เช่น กองทุนคนพิการ ผู้สูงอายุ กองทุนสวัสดิการชุมชน กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฯลฯ

(3.9) มีการส่งเสริมการตลาด/การส่งออกสินค้า OTOP ของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ทำให้ แรงงานนอกระบบมีรายได้และอาชีพ

(3.10) การส่งเสริมการท่องเที่ยวช่วยสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่แรงงานนอกระบบ

### ด้านสังคม

- (3.11) การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การสืบทอดภูมิปัญญาปราชญ์ชาวบ้าน และขนบธรรมเนียมโบราณ สามารถนำมาพัฒนาและสร้างรายได้แก่แรงงานนอกระบบได้
- (3.12) การให้ความรู้ให้การศึกษาตั้งแต่ระดับประถม ส่งเสริมความรู้เรื่องอาชีวะอนามัยและความปลอดภัย ในสถานศึกษา
- (3.13) การเชื่อมโยงประเทศในอาเซียน ได้เรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศอาเซียน ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ
- (3.14) มีการปรับปรุงกฎหมายเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองให้แก่แรงงานนอกระบบ ด้านเทคโนโลยี
- (3.15) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นช่องทางในการจำหน่ายสินค้าและบริการ
- (3.16) เปิดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตลาด และแหล่งเงินทุนตามนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัล
- (3.17) มีเครื่องมือสื่อสารที่ทำให้การติดต่อสื่อสารทำได้ง่ายขึ้น
- (3.18) การใช้เทคโนโลยีช่วยสร้างโอกาสในการทำงานหรือสั่งงานออนไลน์ เป็นการสร้างโอกาสในการมีงานทำ สิ่งแวดล้อม
- (3.19) สภาพแวดล้อมหลายพื้นที่เอื้อต่อการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพทำให้แรงงานนอกระบบ เกิดการเรียนรู้และการปรับตัว

### (4) ขอบจำกัด (Threats)

#### ด้านการเมือง/นโยบายรัฐ

- (4.1) นโยบายไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงตามแต่ละรัฐบาล
- (4.2) เหตุการณ์ความไม่สงบในบางพื้นที่ภาคใต้ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงาน of แรงงานนอกระบบ ในพื้นที่ เช่น ความเสี่ยงกับเหตุการณ์ความมั่นคง
- (4.3) นโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาอย่างรวดเร็ว เช่น Thailand 4.0 แต่แรงงานกลุ่มหนึ่งยังตามเทคโนโลยีไม่ทัน
- (4.4) ขาดแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ
- (4.5) ระบบการบริหารและปกครองของกรุงเทพฯ ยังไม่เอื้อหรือสนับสนุนงานด้านแรงงานนอกระบบ เช่น ไม่มีอาสาสมัครแรงงานของกรุงเทพฯ และไม่มีอนุกรรมการไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบ

### ด้านเศรษฐกิจ

(4.6) เศรษฐกิจโลกมีความผันผวน และความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลต่อ การประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบ

(4.7) สภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้แรงงานนอกระบบหางานได้ยากขึ้น มีงาน ทำที่ไม่ต่อเนื่อง ขาดการจ้างงาน ทำให้ขาดรายได้

(4.8) การเข้ามาของแรงงานต่างดาว ทำให้แรงงานนอกระบบหางานได้ยากขึ้น

(4.9) ผลผลิตไม่ตอบสนองความต้องการของตลาด ขาดการส่งเสริมทักษะฝีมือและ การพัฒนารูปแบบ ของผลิตภัณฑ์ใหม่มีความทันสมัย

(4.10) ขาดตลาดที่จะรองรับสินค้าของแรงงานนอกระบบ อีกทั้งการขาด ความสามารถในการเข้าถึงตลาด

(4.11) นโยบายการส่งเสริมด้านเศรษฐกิจจากภาครัฐไม่ต่อเนื่อง

(4.12) ขาดความต่อเนื่องและการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

(4.13) ธุรกิจของกลุ่มทุนขนาดใหญ่ ส่งผลกระทบต่อการผลิตและการจำหน่ายสินค้า ของแรงงานนอกระบบ

### ด้านสังคม

(4.14) แรงงานนอกระบบที่อยู่หางไกลหรือชายขอบ ยังไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการ และความคุ้มครองจากภาครัฐ

(4.15) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความตระหนักในการสนับสนุนและยังไม่ ดำเนินงาน (ยังไม่เป็นเจ้าภาพหลัก) ช่วยเหลือแรงงานนอกระบบในท้องถิ่น

(4.16) การบูรณาการระหว่างหน่วยงานไม่สำเร็จเพราะมองว่าเป็นงานฝาก เช่น มี หน่วยงานที่เข้ามา ร่วมทำงานกันยิ่งยากต่อการทำงาน เพราะต่างคนต่างทำ

(4.17) ระดับการศึกษาและอายุของแรงงานนอกระบบเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา แรงงานนอกระบบ

(4.18) การสร้างวัฒนธรรมใหม่ ที่จากเดิมถูกสอนให้ทำงานช่วยครอบครัว เป็นวัฒนธรรม ของตะวันตก (ติดเกมส์)

(4.19) วัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้พฤติกรรมการบริโภคของผู้บริโภค เปลี่ยนแปลงไปด้วย

(4.20) ปัญหาเสพติดส่งผลกระทบทำให้กำลังแรงงานส่วนหนึ่งหายไป

(4.21) โครงสร้างสังคมผู้สูงอายุให้กำลังแรงงานลดลง

### ดานกฎหมาย/กฎระเบียบ

(4.22) กฎระเบียบ ขั้นตอน เอกสาร ของการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของแรงงานนอกระบบมีความยุ่งยาก และการพิจารณาอนุมัติอยู่ที่สวนกลาง

(4.23) กฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่มีอยู่ปัจจุบันคุ้มครองอาชีพอิสระมีไม่มาก และคุ้มครองไม่ครบทุกกลุ่มอาชีพ เช่น Contract farming

(4.24) ไม่มีพระราชบัญญัติแรงงานนอกระบบ แต่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบหลายฉบับ ซึ่งแต่ละฉบับให้ความคุ้มครองบางกลุ่มอาชีพ ไม่มีกฎหมายรวม

(4.25) คำนิยามแรงงานนอกระบบแต่ละหน่วยงานกำหนดไม่ตรงกัน ทำให้การบริหารจัดการ ไม่ไปในทิศทางเดียวกัน ดานเทคโนโลยี

(4.26) เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเร็ว ทำให้ผู้ปฏิบัติตามไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และแรงงานนอกระบบ บางส่วนเขาไม่ถึงเทคโนโลยี เช่น ความพร้อม ความรู้ความเข้าใจ เทคนิคต่างๆ

(4.27) ช่องทางของการเข้าถึงและเชื่อมโยงข้อมูลมีน้อยหรือจำกัด เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายมีขนาดใหญ่ เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงข้อมูลระหว่างผู้ที่ใช่และไม่ใช้เทคโนโลยี

### ดานสิ่งแวดล้อม

(4.28) การเกิดภัยภัยธรรมชาติสร้างความเสียหายต่อทรัพย์สินและที่ทำกิน

(4.29) การใช้สารเคมีในภาคเกษตร/บริการมีผลต่อสุขภาพ และสิ่งแวดล้อม

(4.30) ความต้องการผลิตอาหารเพิ่มขึ้นทำให้เกิดการบุกรุกป่า (แผนปฏิบัติการด้านการบริการจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 – 2564)

จากจุดอ่อน ด้านคน (2.5) แรงงานนอกระบบขาดความมั่นคงในด้านอาชีพ ทำให้มีรายได้น้อย ต่อเนื่อง และไม่ได้รับการคุ้มครอง รวมถึงข้อจำกัด และ(2.8) บุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงานยังขาดความมุ่งมั่น และความตั้งใจในการแก้ไขปัญหา ให้บรรลุเป้าหมาย/ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งข้อจำกัดอีกหลายข้อ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของแรงงานหญิงนอกระบบจึงได้นำไปสู่การวิจัย กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

### 2.2.4 แนวคิดการสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ (Net-working)

เครือข่ายความร่วมมือ เป็นกระบวนการของการเข้าร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาหรือจัดกิจกรรมที่กลุ่มบุคคล หรือองค์กรสนใจร่วมกันเครือข่ายความร่วมมือ จะนำไปสู่พลังในการจัดการกับปัญหาทั้งในระดับท้องถิ่นและสังคมโดยส่วนรวม ความร่วมมือในลักษณะดังกล่าวนี้ได้ก่อตัวเคลื่อนไหวและ

พัฒนากว้างขวางออกไป เช่น เครือข่ายการสร้างอาชีพ เครือข่ายเกษตรกร เครือข่ายเอดส์ เครือข่ายสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ลักษณะสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือ มีลักษณะดังต่อไปนี้

- มีองค์กร กลุ่ม หรือบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้าร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุประสงค์ที่มีร่วมกัน
- มีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
- จัดกระบวนการของความร่วมมือเพื่อให้สามารถนำเอาวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มี

ร่วมกันไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล

คุณลักษณะสำคัญดังกล่าวจะส่งเสริมให้องค์กรมีความเข้มแข็ง เพราะแทนที่จะคิดคนเดียว ทำกิจกรรมคนเดียว เครือข่ายจะทำให้เกิดการรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมตามลักษณะความสนใจ เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ สร้างความชำนาญในการทำงาน ระดมสรรพกำลัง จัดโครงสร้างองค์กรความร่วมมือ และกระบวนการภายใต้ความร่วมมือ จัดกติกาการยาทาเพื่อให้ความเคลื่อนไหวมีพลัง สังคมมีการแลกเปลี่ยนทัศนะ สร้างโอกาสในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และการมีส่วนร่วม ซึ่งกระบวนการพัฒนาเช่นนี้มีความจำเป็นมากทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญหนึ่งในกระบวนการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ขบวนการประชาคม ประชาสังคม ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์ ได้สรุปให้เห็นขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครือข่าย ดังนี้

- ขั้นที่ 1 การร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายของเครือข่าย
- ขั้นที่ 2 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์
- ขั้นที่ 3 การสร้างและพัฒนาแผนปฏิบัติ
- ขั้นที่ 4 ส่งเสริมบทบาทและกระบวนการตัดสินใจของแต่ละกลุ่ม
- ขั้นที่ 5 พัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร
- ขั้นที่ 6 พัฒนาโครงสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
- ขั้นที่ 7 การพัฒนาทรัพยากรและแหล่งทุนของเครือข่าย

#### **องค์ประกอบที่สำคัญและมีผลต่อความสำเร็จของเครือข่าย**

ผลจากการศึกษาและพัฒนาเครือข่ายนอกจากขั้นตอนที่สำคัญแล้ว องค์ประกอบอันเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จของเครือข่ายมีดังต่อไปนี้

- กระบวนการติดต่อสื่อสาร จะต้องมีความสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร เทคนิค ประสบการณ์ ตลอดจนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการสรุปความก้าวหน้าในผลการดำเนินกิจกรรมของสมาชิกและเครือข่าย

- การพิจารณาถึงความต้องการของมวลสมาชิกเครือข่าย การได้แลกเปลี่ยนทัศนะ มุมมอง ต่อการพัฒนาหรือเป้าหมายของกิจกรรมในความร่วมมือ ตลอดจนขบวนการตัดสินใจร่วม

ใจในการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ เพื่อให้สมาชิกสามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติและ ประสานความร่วมมือได้

- องค์กรความร่วมมือ และโครงสร้างเครือข่ายมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อการประสาน ความร่วมมือ โดยลักษณะขององค์กรความร่วมมือสามารถป้องกันการแทรกแซง จากองค์กรใดองค์กร หนึ่ง และลดปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงได้

- ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบทบาทและการตัดสินใจขึ้นดำเนินการของมวลสมาชิก เพื่อ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และสร้างบรรทัดฐานในความร่วมมือ

- มีการพัฒนาและระดมทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนแผนในการพัฒนาและระดม ทรัพยากรมีประสิทธิภาพ

- มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทบาทของเครือข่ายและมวลสมาชิกเพื่อระดมความร่วมมือ และสร้างความเข้าใจในการทำงานทั้งแก่มวลสมาชิกและประชาชนทั่วไป

การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสามารถนำไปใช้ในการ ศึกษาครั้งนี้ กล่าวคือ จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน สรุปได้ว่า เครือข่ายชุมชนมีลักษณะของการรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินกิจกรรมร่วมกันของกลุ่ม มีการพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ ระหว่างกัน โดยมีรูปแบบที่ไม่ตายตัว สร้างเสริมกระบวนการ มีส่วนร่วม และกลายเป็นพลังในการขับเคลื่อนให้เครือข่ายนั้นๆ มีความเข้มแข็งต่อไป อันจะนำไปสู่ การตอบคำถามการวิจัยของผู้ศึกษาที่ว่า การจัดการความรู้ของชุมชนตำบลอุโมงค์อย่างเป็นระบบนั้น จะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการเป็นชุมชนตำบลน่าอยู่และเสนอแนะเป็นแนวทางสำหรับชุมชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ต่อไป รวมถึงสามารถคาดคะเนแนวทางการพัฒนาเครือข่ายของ ชุมชนตำบลอุโมงค์ในอนาคตได้อีกด้วย

#### 2.2.4 แนวคิดการเสริมพลังชุมชนที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน

“การเสริมพลังชุมชน” เป็นมโนทัศน์ที่มีลักษณะคล้ายคลึงและซ้อนทับกับมโนทัศน์อื่นๆ อาทิ การมีส่วนร่วมของชุมชน (community participation) การพัฒนาชุมชน (Community development) การเข้าร่วมของชุมชน (community engagement) และการสร้างขีดความสามารถ ของชุมชน (community capacitybuilding) เป็นต้น โดยมีมโนทัศน์เหล่านี้มีความหมายแตกต่างกัน อย่างไรนั้น พบว่า นักวิชาการด้านการสร้าง เสริมสุขภาพ (health promotion) ที่สำคัญ คือ Glenn Laverack ได้ให้ความกระจ่างในประเด็นเหล่านี้ ดังที่ ผู้เขียนจะได้นำเสนอแนวคิดของท่านพอสังเขป ตามลำดับ

“การพัฒนาชุมชน” เป็นนโยบายของภาครัฐที่ดำเนินการมาตั้งแต่ในช่วงทศวรรษ 1950s-1960s เป็นต้นมา โดยในช่วงต้นภาครัฐมองชนบทที่ตกอยู่ในสภาวะด้อยพัฒนา ซึ่งสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปของ วงจร โง่-จน-เจ็บ แต่เนื่องจากชนบทในช่วงนั้นเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศ ดังนั้นปัญหาอันไม่พึงปรารถนาของภาคชนบทในขณะนั้น จึงกลายเป็นปัจจัยเหนี่ยวรั้งการพัฒนาประเทศโดยรวม เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงจำเป็นที่ภาครัฐจะต้องลงไปช่วยพัฒนาชุมชนในด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการเพิ่มผลิตภาพทาง การเกษตร ซึ่งการพัฒนาในขณะนั้นมีลักษณะ “จากบนลงสู่ล่าง” (top-down) โดยมีภาครัฐเป็นเจ้าของ โครงการ ส่วนชาวบ้านเป็นแต่เพียงผู้รับการพัฒนา

จนถึงทศวรรษ 1970s การพัฒนาจึงหันมาเน้นการมีส่วนร่วมจากชุมชน กระนั้นก็ตามในขณะนั้นยัง ถือว่าโครงการพัฒนายังคงเป็นของภาครัฐเช่นเดิม ซึ่งยังคงใช้วิธีการ “จากบนลงสู่ล่าง” เหมือนเดิม แต่เปิด พื้นที่ให้ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูล แสดงความคิดเห็น และร่วมสนับสนุนกิจกรรมมากขึ้น และหลังจากนั้นไม่นานก็ได้มีการพูดถึงความจำเป็นที่จะต้องใช้วิธี “จากล่างขึ้นสู่บน” (bottom-up) อันทำให้ มีการพูดถึง “การพัฒนาที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน” (community-based development) กันอย่างแพร่หลายมากขึ้น

มโนทัศน์ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน (community-based concepts) หมายถึง แนวคิดที่สนับสนุน และ ผลักดันให้เกิดความต้องการเพิ่มสินทรัพย์มีค่า (assets) และคุณลักษณะต่างๆ ให้กับชุมชน โดยชุมชน สามารถถึงสิ่งมีค่าต่างๆ มาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสุขภาพของสมาชิก (Laverack, 2007a: 19)

มโนทัศน์ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน ถือเป็นแนวคิดที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท อย่างสำคัญ กล่าวคือ ในช่วงก่อนหน้านี้นี้การพัฒนาถือว่าเป็นหน้าที่ของภาครัฐ โดยภาครัฐเป็นผู้กำหนด โครงการ และนำโครงการไปปฏิบัติ การพัฒนาในขณะนั้นจึงประกอบขึ้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง เจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้พัฒนา กับชาวบ้านที่ถูกพัฒนา อันถือว่าการกำหนด “จากบนลงสู่ล่าง” ส่วนมโนทัศน์ ว่าด้วยการใช้ชุมชนเป็นฐาน ได้เปลี่ยนสถานะของชาวบ้านจาก “ผู้ถูกระงับที่เฉื่อยชา” (passive objects) ไปเป็น “ผู้กระทำการที่กระตือรือร้น” (active subjects)

มโนทัศน์ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก เป็นการ กระทำร่วมในรูปของ “ชุมชน” ที่ประกอบด้วยสมาชิกอันแตกต่างหลากหลาย แต่มีความต้องการร่วม มีผลประโยชน์ร่วม และมีความสนใจร่วม ประการที่สอง ความสามารถของสมาชิกในการจัดตั้ง (organizing) และการเคลื่อนไหวเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมการเมือง

เนื่องจากมโนทัศน์ที่ใช้ชุมชนเป็นฐานมีหลายรูปแบบ Laverack จึงได้จำแนกมโนทัศน์ดังกล่าวออกเป็นระดับต่างๆ (จากระดับสูงสุด ลดหลั่นลงมาสู่ระดับต่ำสุด) ซึ่งจะอยู่ในระดับใด ก็จะมีผันแปรจากการ เปิดให้ชุมชน “มีส่วนร่วม” (participation) (ร่วมประชุม ประชาพิจารณ์ ฯลฯ) โดยชุมชนมิได้ผูกพันที่จะต้อง ขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ไปจนถึงการมุ่งลงมือปฏิบัติการ (action-

orientated) โดยชุมชนเป็นผู้กระทำโดยตรงในการระบุปัญหา วางแผน และดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

Laverack ได้จำแนกมโนทัศน์ที่ใช้ชุมชนเป็นฐานออกเป็น 3 ระดับ โดยเรียงลำดับตั้งแต่ต่ำสุดไป จนถึงสูงที่สุด กล่าวอีกแง่หนึ่งก็คือ เริ่มต้นจากการมีส่วนร่วมน้อย ๆ ไปสู่การมีส่วนร่วมสูงขึ้น ไปสู่การมุ่งลงมือปฏิบัติการมากขึ้น จนกระทั่งไปสู่การมุ่งเน้นปฏิบัติการอย่างเข้มข้น (โปรดดูในตารางที่ 1.2 ประกอบ) โดยลำดับที่ 3 ซึ่งเป็นระดับสูงสุด คือ “การเสริมพลังชุมชน”

การจำแนกออกเป็นระดับดังกล่าวมีความสำคัญมาก เพราะที่ผ่านมามีการพูดถึงมโนทัศน์ที่ใช้ชุมชน เป็นฐานกันบ่อย ๆ โดยใช้แนวคิดหลาย ๆ แนวคิด และแต่ละแนวคิดต่างมีลักษณะซ้ำซ้อนกัน อย่างสูง ซึ่งหาก มิได้ทำความเข้าใจให้กระจ่างก็อาจก่อให้เกิดความสับสน อาทิ แนวคิด “การเสริมพลังชุมชน” กับแนวคิด “การมีส่วนร่วมของชุมชน” “การพัฒนาชุมชน” และ “การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน” ซึ่งหากพิจารณาในระดับพื้นผิว ก็พบว่าแนวคิดทั้ง 4 มีความคล้ายคลึงกันจนแยกจากกันไม่ออก

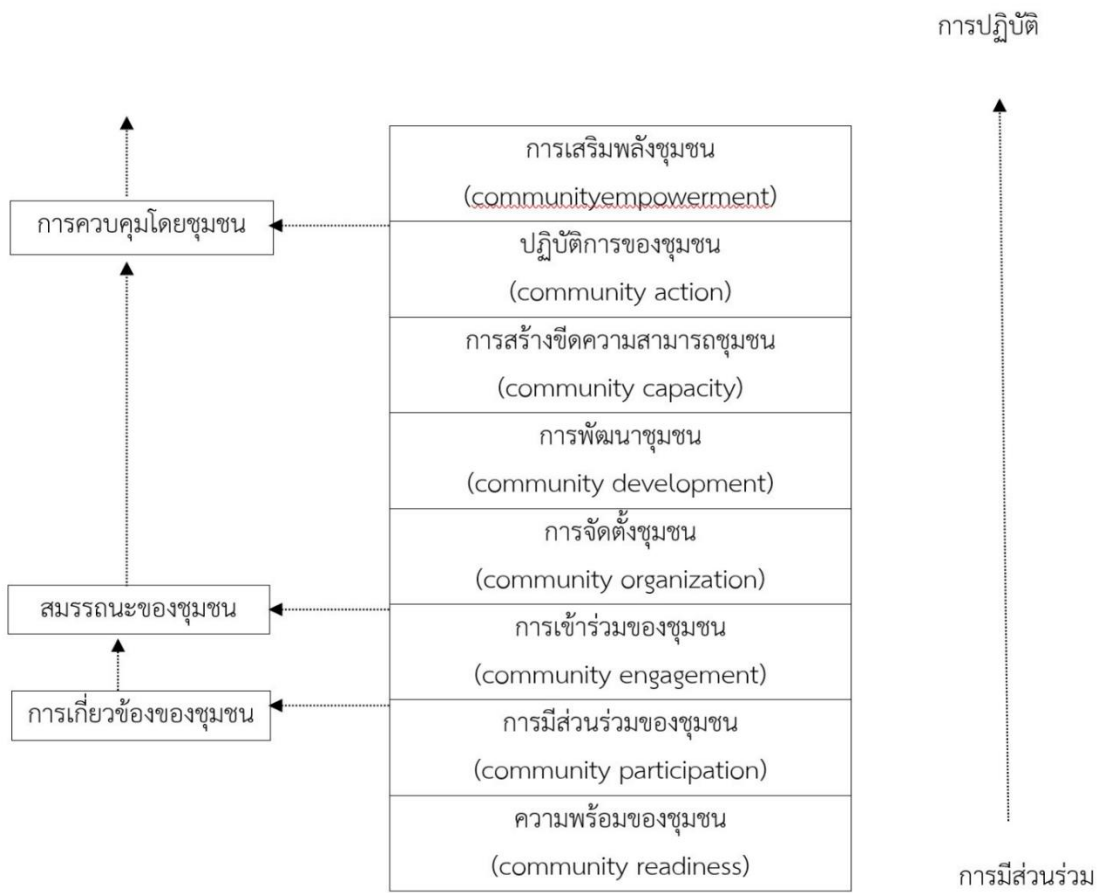
นอกจากการเรียงลำดับมโนทัศน์ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน โดยพิจารณาตั้งแต่การเปิดให้ชุมชนมีส่วนร่วม ปรึกษาหารือ ไปจนถึงการมุ่งลงมือปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังสามารถจัดอันดับจากการพิจารณา บทบาทของนักปฏิบัติการ (practitioners) Taverack ได้ใช้คำว่า “นักปฏิบัติการ” (practitioners) บ่อย ๆ โดยเขาหมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ของหน่วยงาน ภายนอก ที่นำโครงการเข้าไปดำเนินการในชุมชน อาทิ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข นักพัฒนาชุมชน นักพัฒนาเอกชน บุคลากรทางการแพทย์ เป็นต้นซึ่งจำแนกออกเป็น 3 บทบาท คือ : 1) นักปฏิบัติการในฐานะออกคำสั่งและชี้แนะให้ชุมชนปฏิบัติตาม เป็นวิธี “จากบนลงสู่ล่าง” (top-down) ที่หน่วยงานภายนอกนิยมปฏิบัติ กัน 2) นักปฏิบัติการแสดงบทบาทในฐานะ “ผู้อำนวยความสะดวก” (facilitators) ทำหน้าที่กระตุ้นคำถาม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน อำนวยความสะดวก และคอยช่วยเหลือ เพื่อเปิดพื้นที่ให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมใน การคิดและทำในสิ่งที่พวกเขาต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พวกเขาเป็นผู้กำหนด และ 3) นักปฏิบัติการแสดงบทบาทในฐานะ “ภาคีที่เสมอภาค” กับชุมชน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการเมืองที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน สำหรับมโนทัศน์ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน ที่ Laven9 น. 1 2 จำแนกออกเป็น 3 ระดับ จะได้นำเสนอในตารางที่ 1.2 ข้างล่างนี้

ตารางที่ 1.2 ความหมายของ “มโนทัศน์ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน” (Laverack, 2007a: 22; แลฟเวอแรค, 2560)

มโนทัศน์ “ชุมชนเป็นฐาน”	การให้ความหมายของ Laverack (2007a: 22)
ความพร้อมของชุมชน (community readiness)	สถานะที่ชุมชนมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าร่วมเป็นภาคีกับ หน่วยงานภายนอก ในการนำโครงการไปดำเนินงานร่วมกัน
การมีส่วนร่วมของชุมชน (community participation)	ประชาชนที่มีความต้องการร่วมกัน ได้เข้าร่วม (ร่วมประชุม ร่วมแสดง ความคิดเห็น) เพื่อแบ่งปันความคิดและประสบการณ์ ซึ่งในกรณีที่ไม่สามารถให้สมาชิกทั้งหมดเข้าร่วม ก็อาจให้เข้าร่วมเฉพาะตัวแทนก็ได้
การเข้าร่วมของชุมชน (community engagement)	ประชาชนเป็นผู้ระบุประเด็นที่ต้องการแก้ไข ซึ่งมักส่งผลกระทบต่อชีวิตของพวกเขา โดยปกติมักร่วมมือกับองค์กรภายนอกในรูปแบบภาคีเครือข่าย ในการระดมทรัพยากร และการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์
การจัดตั้งองค์กรชุมชน (community organization)	ความสามารถของชุมชนในการกำหนดโครงสร้างและระดมกำลังคนเพื่อ ก่อให้เกิดการบรรลุเป้าประสงค์ ประชาชนเข้าร่วมตัดสินใจและแก้ไขปัญหา โดยวางอยู่บนพื้นฐานของการกำหนดสิ่งต่างๆ ด้วยตัวของพวกเขาเอง (self-determination)
การพัฒนาชุมชน (community development)	กระบวนการที่หน่วยงานภายนอกเข้าไปช่วยชุมชนในการปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งปกติจะเชื่อมโยงกับการกระจายทรัพยากร สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ/การเมือง โครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาสังคม
การสร้างขีดความสามารถ (community capacity)	แนวคิดที่เป็นระบบเกี่ยวกับการสร้างสิ่งมีค่าหรือคุณลักษณะให้กับชุมชน ภายใต้บริบทของโครงการโดยใช้ยุทธศาสตร์ในการถอดความคิดอัน ซับซ้อนออกเป็น “มิติ” (domains) ต่างๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นการจัดระเบียบและการขับเคลื่อนเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชน
ปฏิบัติการของชุมชน (community action)	กระบวนการที่ชุมชนเป็นเจ้าของประเด็นปัญหาที่พวกเขาสนใจ โดยใน การแก้ไขปัญหานั้น กระทำผ่านการมีส่วนร่วม การสร้างขีดความสามารถ และการพัฒนาชุมชน

<p>การเสริมพลังชุมชน (community empowerment)</p>	<p>กระบวนการที่ชุมชนก้าวขึ้นมาควบคุมการตัดสินใจ รวมทั้งควบคุม ทรัพยากรที่มีอิทธิพลต่อชีวิตของพวกเขาและปัจจัยกำหนดต่อสุขภาพ(the determinants of health) จุดที่ทำให้การเสริมพลังชุมชนแตกต่างไปจากแนวคิดอื่นๆ ก็คือ การมีความรู้สึกที่จะต้องต่อสู้เพื่อการปลดปล่อยให้หลุดพ้นจากพันธนาการที่ผูกมัดพวกเขาอยู่</p>
--	--

แผนภาพที่ 1.1: การเรียงลำดับ “มโนทัศน์ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน” (Laverack, 2007a: 22; แลฟเวอเร



มโนทัศน์ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน เริ่มต้นด้วย “ความพร้อมของชุมชน” (community readiness) หมายถึง สภาวะที่ชุมชนมีความพร้อมสำหรับเข้าร่วมกับองค์กรภายนอกในรูปแบบของ “ภาคี” (partnership) ในการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติ ความพร้อมหรือไม่พร้อมของชุมชนแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการ ปรับตัวและให้การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ความพร้อมจึงเป็นการสะท้อนถึงความเต็มใจที่จะมี ปฏิสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก แต่อยู่ในขั้นที่ยังมิได้มีการปฏิบัติจริงๆ

อันดับที่สอง “การมีส่วนร่วมของชุมชน” (community participation) หมายถึง ชุมชนได้เข้าร่วม ปฏิบัติร่วมกับภาคีอื่น ๆ เพื่อนำเสนอความต้องการร่วมของพวกเขาโดยผ่านการแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งในทางปฏิบัติชุมชนอาจมีส่วนร่วมโดยผ่านตัวแทนที่มาจาก การเลือกตั้ง หรือเฉพาะกลุ่มผู้นำชุมชน หรือเฉพาะผู้สนใจ ในขั้นตอนนี้ถือว่าชุมชนได้เริ่มมีการปฏิบัติการ ขั้นต้น ซึ่งเรียกว่า “การเกี่ยวข้องของชุมชน” (community involvement) อาทิ การเข้าร่วมประชุม ประชาพิจารณ์ หรือร่วมระดมทรัพยากร ในขั้นนี้ชุมชนโดยทั่วไปยังไม่ได้มีการเชื่อมโยงเพื่อขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย ที่กำหนดโดยพวกเขาเอง

อันดับที่สาม “การเข้าร่วมของชุมชน” (community engagement) เป็นขั้นตอนที่ก้าวล้ำหน้าการมีส่วนร่วมไปอีกหนึ่งก้าว คือ ชุมชนเป็นผู้ระบุปัญหาและแนวทางแก้ไขด้วยตัวของพวกเขาเองอย่างเป็นระบบ โดยผ่านการประชุมร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟัง มีส่วนร่วม ประเมินความต้องการ และทำงานร่วมกับกลุ่มอื่น ๆ ในรูปของ “ภาคีเครือข่าย” ที่มีผลประโยชน์ร่วมและมี ความเสมอภาค ในขั้นตอนนี้จำเป็นต้องมี “การเพิ่มสมรรถนะของชุมชน” (community competence) เพื่อให้ชุมชนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมสำหรับการเข้าร่วมทำงานกับภาคีอื่นๆ

อันดับที่สี่ “การจัดตั้งชุมชน” (community organization) หมายถึง ชุมชนได้มีการจัดตั้งองค์กร พร้อมกับเพิ่มขีดความสามารถในการระดมกำลังคนและทรัพยากรสำหรับการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ร่วมกัน ในขั้นตอนนี้ชุมชนมีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน อันนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อกำหนด อนาคตของชุมชนร่วมกัน (self determination) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดตั้งประสบความสำเร็จ คือ การมี ผู้นำที่เหมาะสม และความร่วมมือของสมาชิก

อันดับที่ห้า “การพัฒนาชุมชน” (community development) เป็นขั้นตอนที่ก้าวไปข้างหน้าอีกก้าว หนึ่ง โดยทั่วไปมักริเริ่มโดยหน่วยงานภายนอกที่เข้าไปปรับปรุงหรือส่งเสริมให้ชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นโดยผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิ การให้การศึกษา การอบรมทักษะ และการสนับสนุนทางเทคนิคที่จำเป็นอื่นๆ ขั้นตอนนี้ส่วนใหญ่มักเชื่อมโยงกับการขยายโอกาสทางเศรษฐกิจ การเมือง และโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งการกระจายทรัพยากรเพื่อการพัฒนา

อันดับที่หก “การสร้างขีดความสามารถชุมชน” (community capacity) หมายถึง ความพยายามใน การปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดตั้งองค์กรและการระดมทรัพยากรเพื่อก่อให้เกิดความสามารถในการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมืองที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นไปกว่าเดิม ซึ่งโดยทั่วไปมักให้ ความสนใจพัฒนาทางด้านภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม เทคนิคการประเมินปัญหา การวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ โครงสร้างองค์กร การระดมทรัพยากร การเป็นภาคีกับองค์กรอื่น ๆ และการจัดการโครงการ เป็นต้น

ขั้นตอน 4 อันดับสุดท้ายที่ได้กล่าวมา คือ การเข้าร่วมของชุมชน การจัดตั้งชุมชน การพัฒนาชุมชน และการสร้างขีดความสามารถชุมชน ต่างเป็นขั้นตอนที่มุ่งเน้น “การเพิ่มสมรรถนะของชุมชน” อันแตกต่าง ไปจากอีก 2 ลำดับสุดท้ายที่มุ่งเน้น “การควบคุมโดยชุมชน” (community Control) ดังจะได้อธิบายตามลำดับต่อไปนี้

อันดับที่เจ็ด “ปฏิบัติการของชุมชน” (community action) ในขณะที่อันดับก่อนหน้า คือ “การสร้างขีดความสามารถชุมชน” ซึ่งมุ่งเน้นการปรับปรุงเกี่ยวกับสินทรัพย์มีค่า (assets) และคุณลักษณะทาง" เกี่ยวกับสมาชิก แต่ในขั้น “ปฏิบัติการของชุมชน” นั้น ชุมชนให้ความสำคัญกับการลงมือปฏิบัติ โดยผ่านการขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาร่วมให้บรรลุเป้าหมายตามที่พวกเขาเป็นผู้กำหนด ซึ่งในกรณีดังกล่าวจะมีชุมชนเป็นผู้กระทำการ ทั้งการระบุปัญหา วางแผน นำแผนไปปฏิบัติ กำกับติดตามและ ประเมินผล ชุมชนมีฐานะเป็นเจ้าของและรับผิดชอบต่อโครงการ โดยตรงหรือกล่าวอีกแง่หนึ่งก็คือ ชุมชน เป็นผู้ควบคุมการดำเนินงานในทุกๆ ขั้นตอน อันถือว่าเป็นขั้นตอนที่ชุมชนสามารถกำหนดความเป็นไปต่างๆ ด้วยตัวของชุมชนเอง (self determination)

อันดับที่แปด “การเสริมพลังชุมชน” (community empowerment) แตกต่างไปจากขั้นตอนอื่นๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว ในแง่ที่ “การเสริมพลังชุมชน” ได้มุ่งเน้นการต่อสู้เพื่อการปลดปล่อยให้หลุดพ้นจากโชครวน ทั้งหลายทั้งปวงที่ผูกมัดชุมชนเอาไว้ เช่น การกดขี่ (oppression) การขูดรีด (exploitation) การครอบงำด้วย วาทกรรม (discursive domination) และการเบียดขับให้กลายเป็นคนชายขอบ (marginalization) เป็นต้น ในขั้นตอนนี้จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง “โครงสร้างอำนาจ” (power structure) โดยการส่งเสริมชาวบ้าน ซึ่งเดิมมักตกอยู่ในสภาวะไร้อำนาจ (powerlessness) ไปสู่การสร้าง “อำนาจจากภายใน” (power from within) เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์แบบเสมอภาคกับภาคอื่นๆ ภายใต้ความสมดุลเชิงอำนาจ (balance of power) อันเป็นเงื่อนไขสำคัญของ “อำนาจร่วม” (power with) หรือการใช้อำนาจร่วมกับภาคอื่น ๆ อย่างเสมอ ภาคเพื่อขับเคลื่อนชุมชนไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุปก็คือ ประเด็นที่ “การเสริมพลังชุมชน” ให้ความสำคัญอย่างสูง (ในขณะที่ “การใช้ชุมชนเป็นฐาน” แบบอื่น ๆ ขาดหายไป) ก็คือ การพัฒนาจิตสำนึกในระดับสูง หรือที่ Paulo Freire (1986) เรียกว่า “มโนธรรมสำนึก” (conscientization) ที่สะท้อนมาจากความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาเชิง โครงสร้างของสังคมได้อย่างลึกซึ้ง เป็นระบบ และครอบคลุมพร้อม ๆ กับการหล่อหลอมจิตสำนึกที่ต้องการ ขับเคลื่อนชุมชนไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อฟื้นฟูคุณค่าของความเป็นมนุษย์ให้กลับคืนมา ควบคู่กับความยุติธรรม และการดำเนินชีวิตที่ชุมชนเป็นผู้กำหนด

### 2.2.4 แนวคิดการเสริมพลังชุมชนของ Paulo Freire

เปาโล แฟร์รี่ (Paulo Freire) นักวิชาการ และนักต่อสู้เพื่อมวลชนผู้ยากไร้ทั้งหลายที่ทั่วโลกต่างกล่าว ขานถึงเขาเกิดในปี 1921 ในครอบครัวชนชั้นกลางเมือง Recife ประเทศบราซิล อันเป็นเขตพื้นที่ยากจนมาก ที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศ แฟร์รี่ในวัยเด็กถูกเลี้ยงดูตามแบบของชนชั้นกลาง เขาจึงมีโอกาสได้เรียนหนังสือ จนถึงระดับมหาวิทยาลัย แต่บริบทรอบข้างเต็มไปด้วยความยากจนข้นแค้น ทำให้แฟร์รี่ได้เรียนรู้ถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างลึกซึ้ง เขาอยู่ท่ามกลางชีวิตของคนทำงาน ชาวชุมชนผู้ทุกข์ยาก และชาวนาผู้หิวโหย เขาจึงเรียกร้องให้มีการต่อสู้เพื่อกระทำการเปลี่ยนแปลงสถานะของสังคมให้ดีกว่าเดิม โดยถือว่าเป็นภารกิจทางประวัติศาสตร์ที่มนุษย์ในยุคนั้นจะต้องต่อสู้เพื่อปกป้องคุ้มครองศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ให้กลับคืนมา

เปาโล แฟร์รี่ จบการศึกษาทางด้านกฎหมายและปรัชญา จาก University of Recife หลังจากนั้นเขาได้เป็นอาจารย์ใน มหาวิทยาลัย ซึ่งชีวิตทางวิชาการของเขาประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วโดยเขาสามารถเสนอผลงานในฐานะเป็น ศาสตราจารย์ทางด้านประวัติศาสตร์และปรัชญา การศึกษาของมหาวิทยาลัยเดียวกัน ด้วยความสามารถพิเศษและความสนใจ ทางด้านภาษาและวากยสัมพันธ์ (SYNTAX) ทำให้เขาสามารถสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาผู้ใหญ่ การสอนชาวบ้านให้อ่าน ออกเขียนได้ แต่ทฤษฎีของเขามีได้มีชื่อเสียงหรือกลายเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมภายในรั้วมหาวิทยาลัยแต่ประการใด ชีวิตการทำงานในรั้วมหาวิทยาลัยของแฟร์รี่ พบว่าเป็นเวลานานหลายปีที่เขาใช้เวลาตอนกลางวันสอนหนังสือที่ มหาวิทยาลัย แต่ตอนกลางคืนเขาเดินทางเข้าไปอยู่ในสลัม นั่งดื่มกาแฟไปพร้อมๆ กับถกเถียงปัญหาพร้อมกับกรรมกรคนยาก คนจนเกี่ยวกับเรื่องราวในชีวิตของพวกเขา แต่การนั่งพูดคุยกับกรรมกรในสลัมเป็นเวลานานๆ ทำให้แฟร์รี่ได้เรียนรู้จน สามารถพัฒนาเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับ “การจัดการศึกษาเพื่อการปลดปล่อยผู้ยากไร้” ได้สำเร็จทฤษฎีของเขามีชื่อเสียงและได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในเวลาต่อมา (Tarlau, 2013, Fritze, 2010)

แฟร์รี่ ได้รับอิทธิพลทางความคิดที่สำคัญมาจากศาสนาคริสต์ รวมทั้งได้รับอิทธิพลจากนักวิชาการ แนวมาร์กซิสต์ที่มีชื่อเสียงในขณะนั้น (Freire, 1986: 17, Tarlau, 2013) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Lois Althusser และ Georg Lukacs นักปฏิวัติมืออาชีพแนวมาร์กซิสต์ที่มีชื่อเสียง ได้แก่ Che Guevara, Mao Tse-Tung, V.I. Lenin รวมทั้งนักต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนอย่าง Frantz Fanon และ Martin Luther King แนวคิดของ แฟร์รี่ที่ปรากฏอยู่ในหนังสือชื่อ “การจัดการศึกษาเพื่อการปลดปล่อยผู้ถูกกดขี่” (Pedagogy of the Oppressed) มีอิทธิพลอย่างกว้างขวาง ทั้งในประเทศแถบละตินอเมริกา (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบราซิล และชิลี เป็นต้น) สหรัฐอเมริกา อาฟิกา และเขตต่างๆ ในเอเชีย เขาเสียชีวิตด้วยโรคหัวใจล้มเหลวเมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม ปี 1997

ชีวิตของแฟร์รี่ ผ่านการทำงานอย่างหนัก ทั้งด้านวิชาการและการเคลื่อนไหว โดยเขามีเป้าหมายเพื่อ ต้องการเห็นมวลชนผู้ถูกกดขี่ได้รับการปลดปล่อย ประเด็นที่เขาต้องการอธิบาย ก็คือ

การจัดการศึกษาเพื่อ ยกกระดับจิตสำนึกในการต่อสู้ให้แก่ผู้ถูกกดขี่ เขามองว่า ผู้ถูกกดขี่โดยทั่วไปมักขาดความมั่นใจในตัวเอง มองว่าตนเองต่ำต้อย พวกเขาจึงตกอยู่ในสภาวะไร้อำนาจ (powerlessness) และอยู่ภายใต้ “วัฒนธรรมปิดปาก เงียบ” (culture of silence) ที่ไม่เอายากคิดอะไร ไม่ชอบตั้งคำถามเฉื่อยชา ทำตัวเชื่องๆ ไม่ดี้อารมณ์ และมักมองดูจากผู้กดขี่ด้วยความชื่นชมอยู่ในใจ ซึ่งผู้เขียนมีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอแนวคิดอันน่าสนใจของเขาในบทนี้

### 2.2.5 แนวคิดระบบการศึกษาแบบฝากธนาคาร กับสภาวะไร้อำนาจ

อาการสำคัญประการหนึ่งของ “สภาวะไร้อำนาจ” ที่มักเกิดขึ้นกับคนยากจนโดยทั่วไปก็คือ การตก อยู่ใน “วัฒนธรรมปิดปากเงียบ” (culture of silence - อ้างจาก Fritze, 2010) เปาโล แฟร์ร ได้กล่าวว่า “วัฒนธรรมปิดปากเงียบ” จะเกิดในกรณีที่ถูกกดขี่ที่มีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้ากับบุคคลที่มีสถานภาพสูงกว่า เช่น ระหว่างชาวนาในชนบทกับชนชั้นกลางในเมือง ระหว่างเศรษฐีกับผู้ยากไร้ ระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้าง ระหว่างคนเช่าที่นากับเจ้าของที่ดิน เป็นต้น ภายใต้บริบทของการปฏิสัมพันธ์ดังกล่าว โดยทั่วไปคนที่รู้สึกตัวเองต่ำต้อยมักจะไม่แสดงความคิดเห็น ยืนฟังคู่สนทนาที่สูงส่งกว่าอย่างตั้งใจและชื่นชม อาการปิดปากเงียบเมื่ออยู่ต่อหน้าบุคคลที่สูงส่งกว่าเกิดจากสภาวะขาดความเชื่อมั่นในตัวเองของผู้ถูกกดขี่ และการ ยอมจำนนต่อการถูกกดขี่ อันทำให้ผู้ยากไร้ต้องสูญเสียคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไปอย่างสิ้นเชิง

แม้ว่า “วัฒนธรรมปิดปากเงียบ” เกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ แต่แฟร์รเน้นย้ำถึงปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่ ส่งผลให้ชาวบ้านผู้ไร้อำนาจตกอยู่ในสภาวะดังกล่าว ซึ่งก็คือ ปัจจัยแรก ระบบการศึกษาแบบฝากธนาคาร (banking concept of education) และปัจจัยที่สอง การรุกรานทางวัฒนธรรม (cultural invasion) ในส่วนนี้จะ ได้อธิบายถึงระบบการศึกษาแบบฝากธนาคาร ส่วนหัวข้อการรุกรานทางวัฒนธรรมจะได้นำเสนอใน ส่วนถัดไป ตามลำดับ

การศึกษาแบบฝากธนาคาร หมายถึง ระบบการศึกษาที่สังคมส่วนใหญ่ยึดถือและปฏิบัติกันอยู่ แฟร์ร มองว่า ระบบการศึกษาดังกล่าว ไม่ว่าจะเรียนในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียน จะมีลักษณะเน้นการสื่อสารทางเดียว โดยครูเป็นผู้บรรยายให้นักเรียนฟัง ในแง่นี้ อาจกล่าวได้ว่านักเรียนมีฐานะเป็นเพียงวัตถุ หรือเป็นเพียงผู้ถูกกระทำที่จะต้องนั่งฟังครูด้วยความอดทน ส่วนเรื่องที่น่ามาเล่า ซึ่งถือกันว่าเป็นความรู้ นั้น แท้จริงแล้วก็ยังเป็นเพียงความจริงที่ไร้ชีวิต หยุดนิ่ง ตายตัว ไม่มีการเคลื่อนไหวใดๆ ทั้งสิ้น (motionless) นอกจากนี้ยังเป็นความรู้ที่คาดการณ์ว่าจะสามารถนำไปทำนายเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างแน่นอน (Freire, 1986: chapter 2) กระนั้นก็ตาม ความรู้เหล่านี้กลับเป็นเรื่องที่ไม่เคยมีอยู่ในประสบการณ์ของนักเรียนเลยห่างไกลจากความเป็นจริงที่นักเรียนประสบในชีวิตของพวกเขา ส่วนการบรรยายหรือเล่าเรื่องของครูในชั้นเรียนนั้น ก็มีลักษณะเรียบๆ ของเสียงอ่านที่วิ่งไปกระทบโสตประสาทหูและก่อให้เกิดการได้ยิน (hearing) ซึ่งการบรรยายในลักษณะเช่นนี้ไม่ใช่การถ่ายทอดความคิดที่เปี่ยมล้นด้วยพลังอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ใดๆ ได้เลย ตัวอย่างเช่น ในชั้นเรียนครู

สอนว่า “4 คูณ 4 เท่ากับ 16” หน้าที่ของผู้ถูกสอนก็คือ การจดบันทึก แล้วนำไปท่องจำอย่างซ้ำๆ ซากๆ จนขึ้นใจ โดยหาได้เข้าใจอย่างถ่องแท้ไม่ว่าวลีที่ครูสอนนั้นหมายถึงอะไร และเกี่ยวข้องกับชีวิตจริงของพวกเขาอย่างไร

ระบบการสอนที่เน้นบรรยายและเล่าเรื่องนี้ จะบ่มเพาะนิสัยนักเรียนให้กลายเป็นคนชอบจดจำ เนื้อหาต่างๆ ตามที่ครูเล่าให้ฟัง โดยการจดจำอย่างเป็นกลไก จำทุกถ้อยทุกคำมิให้ตกหล่น โดยครูจะเป็นผู้เติมความรู้ให้แก่นักเรียน ความรู้ถูกเติมครั้งแล้วครั้งเล่า วันแล้ววันเล่า ส่วนนักเรียนที่รับเอาความรู้มาไว้ในสมองก็มีฐานะไม่ต่างไปจาก “ถังขยะ” สำหรับบรรจุความรู้เหล่านั้น ยิ่งครูเติมความรู้ลงไปในถังขยะให้เต็มมากเท่าไรก็จะถือว่าเป็นครูชั้นเยี่ยม ทำนองเดียวกัน นักเรียนสามารถทำหน้าที่เป็นถังขยะที่ดีที่สุดได้ด้วยการรับขยะแห่งความรู้ทุกอย่างมาเก็บไว้ในสมองให้มากที่สุดอย่างว่านอนสอนง่าย ซึ่งสมองที่เปี่ยมล้นไปด้วยความรู้ดังกล่าวย่อมเป็นเครื่องพิสูจน์ว่าเป็นนักเรียนระดับดีเยี่ยมเช่นเดียวกัน

“ระบบการศึกษาแบบฝากธนาคาร” โดยนักเรียนเก็บรวบรวมความรู้มาจากครู เพื่อนำมาสะสมไว้ในแต่ละวัน ระบบดังกล่าวเป็นการสื่อสารทางเดียว ทำให้ครูกับนักเรียนขาดการปฏิสัมพันธ์ต่อกันโดยตรง อย่างเสมอภาค เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้มีโอกาสโต้ตอบระหว่างกัน โดยมีประสบการณ์ร่วมของทั้งสองฝ่าย เป็นตัวสื่อกลาง แต่ระบบการศึกษาที่ครอบงำสังคมอยู่หาได้เป็นเช่นนั้นไม่ สิ่งที่ครูสอนจะเน้นความรู้ นามธรรม ล่องลอย และหยุดนิ่ง เป็นความรู้ที่ครูนำไปฝากสะสมไว้ในสมองของผู้เรียนโดยผ่านการบรรยาย ส่วนนักเรียนก็ต้องนั่งฟังการเล่าเรื่องด้วยความอดทนเป็นเวลานานๆ ท่องจำซ้ำๆ ซากๆ วันแล้ววันเล่า เพื่อให้จดจำจนขึ้นใจ แน่นนอนที่สุด คงปฏิเสธไม่ได้ว่าระบบการศึกษาแบบนี้ย่อมทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความรู้ของนักเรียนที่ฟังจะมีได้ ก็จะไม่เกินไปกว่าความรู้ที่ได้รับมาจากครูเท่านั้น

หน้าที่ของนักเรียนก็คือ นำเอาความรู้ที่ได้เหล่านั้นมาเข้าแฟ้มสมองและเก็บสะสมไว้ แต่สิ่งที่นักเรียนขาดก็คือ “ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์” ขาดการคิดไตร่ตรอง และขาดการซักถาม ด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้ว่าความรู้ที่เขาได้รับไม่น่าจะเป็น “ความรู้แท้จริง” เพราะเป็นความรู้แบบที่ซึ่งไม่ได้รับการดัดแปลงให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงใด ๆ เป็นความรู้ที่ถูกยัดเยียดให้ อันเกิดจากกระบวนการถ่ายทอด ในห้องเรียนอันคับแคบ ที่มีอาณาไปประยุกต์ใช้เพื่อเชื่อมโยงให้เข้ากับโลกแห่งความเป็นจริงที่อยู่ไกลตัว ได้เลย (Freire, 1986: 46) อันตรงข้ามกับความรู้แท้จริง ซึ่งเกิดจากการกลั่นกรองดัดแปลงครั้งแล้วครั้งเล่า โดยคนที่มีชีวิตจิตใจ มีการตั้งคำถาม/ตั้งข้อสงสัยกับมันอย่างจริงจัง และมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ความรู้นั้นก้าว ท้นโลกและไล่ทันผู้อื่น เพื่อนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในระบบการศึกษาแบบฝากธนาคาร มีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้ (Freire, 1986 : 46-47)

1. ครูเป็นผู้สอน ในขณะที่นักเรียนเป็นผู้ถูกสอน
2. ระบบการศึกษานี้วางอยู่บนฐานคติที่ว่า “ครูเป็นผู้รู้ทุกอย่าง แต่นักเรียนเป็นผู้ไม่รู้อะไรเลย
3. ครูเป็นผู้คิด ในขณะที่นักเรียนเป็นเพียงวัตถุชิ้นหนึ่งที่ครูใช้ประกอบในการคิดเท่านั้น
4. กิจกรรมในห้องเรียน ครูเป็นผู้พูด ส่วนนักเรียนเป็นผู้ฟังและจดจำอย่างว่านอนสอนง่าย
5. ครูเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์/ระเบียบวินัย ส่วนนักเรียนเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามเท่านั้น
6. ครูเป็นผู้เลือกและยึดยึดสิ่งที่เลือกให้ ส่วนนักเรียนมีหน้าที่รับสิ่งที่ครูมอบให้เท่านั้น
7. ครูเป็นผู้แสดงกิจกรรมทุกอย่าง ส่วนนักเรียนเป็นเพียงส่วนประกอบของการแสดงเท่านั้น
8. ครูเป็นผู้เลือกเนื้อหาการสอน โดยไม่เคยปรึกษานักเรียน
9. ครูมิได้แยกแยะระหว่าง “อำนาจของความรู้” กับ “อำนาจของความเป็นครูตามตำแหน่งทางวิชาชีพ” เมื่อครูนำ “อำนาจของความรู้” ไปปะปน/หลอมรวมกับ “อำนาจของความเป็นครู” จึงส่งผลให้ครูมี อำนาจสูงมาก เนื่องจากเป็นผู้ครอบครองทั้ง “อำนาจของความเป็นครู” และ “อำนาจของความรู้” ซึ่งอำนาจที่มีอย่างมหาศาลเช่นนี้ จะกลายเป็นอุปสรรคกีดขวางเสรีภาพในการคิดและแสดงความคิดเห็นของนักเรียน ผู้มีสมองว่างเปล่า
10. ในกระบวนการเรียนรู้ ครูเป็นผู้กระทำ ส่วนนักเรียนเป็นเพียงผู้ถูกกระทำเสมือนวัตถุที่ไร้ชีวิต

แนวคิดการเรียนการสอนแบบฝากธนาคารยึดถือฐานคติร่วมกันว่า นักเรียนเป็นเพียงสัตว์โลกที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคม ในขณะที่โลกทางสังคมเปลี่ยนแปลงไม่ได้ มีแต่นักเรียน เท่านั้นที่จะต้องถูกสอนให้ปรับตัวเข้ากับโลกดังกล่าว โดยนักเรียนไม่ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ใด ๆ ไม่ต้องตั้งข้อสงสัย ไม่ต้องวิเคราะห์หรือวิพากษ์ต่อโลก สิ่งที่น่าย่ำก็คือ นักเรียนที่ดีจะต้องเชื่อฟังครู ไม่เกียง ไม่ต้องคิดมาก ระบบการศึกษาดังกล่าวนี้อาจหลอหลอมนักเรียนให้กลายเป็นคนหัวอ่อน เชื่อง และง่ายต่อการควบคุม

ภายในห้องเรียนแบบฝากธนาคาร จะมุ่งเน้นให้นักเรียนสะสมความรู้ที่ครูยึดยึดให้ได้มากที่สุด ผลเสียของวิธีการดังกล่าวก็คือ นักเรียนจะขาดจิตสำนึกของการวิพากษ์วิจารณ์ สมองของพวกเขาอยม ห่างไกลจากโลกแห่งความเป็นจริงเพราะไม่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตที่เป็นจริง ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อ นักเรียนไม่ค่อยมีโอกาสได้พูด พวกเขาจึงไม่ถูกฝึกให้คิดวิเคราะห์ เมื่อไม่ได้คิดแก้ไขปัญหาเป็นเวลานาน ๆ จะทำให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพวกเขาค่อย ๆ หดหายไปเรื่อย ๆ จนในที่สุดนักเรียนเหล่านี้จะถูกหล่อ หลอมให้กลายเป็นคนหูเบาเชื่ออะไรง่าย ๆ และเมื่อจบการศึกษาออกไป พวกเขาจะก้าวไปสู่โลกภายนอกในฐานะที่เป็นคนดีของสังคมแห่งการกดขี่ อันทำให้สังคมดังกล่าวนี้สามารถผลิตซ้ำระบบการกดขี่ที่ว่างนอน สอนง่ายต่อไปเรื่อย ๆ อย่างไม่มีวันจบสิ้น

มันทัศนว่าด้วยระบบการศึกษาแบบฟากธนาคาร วางอยู่บนฐานคติที่แยกคนกับโลกออกจากกัน โดยมองว่าคนเป็นเพียงผู้มีชีวิตอยู่บนโลก มีชีวิตอยู่กับโลก โดยอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ ในสังคม แนวคิดดังกล่าว มองว่า “คนเป็นเพียงผู้มองดูโลก แต่ไม่ใช่ผู้สร้างโลก” ไม่ใช่ผู้มีชีวิตที่มีจิตสำนึก ดังนั้นจึงไม่มี ความสามารถในการคิดไตร่ตรอง แต่เป็นเพียงหุ่นยนต์ที่พร้อมจะดูครบทุกสิ่งทุกอย่างจากโลกภายนอก เมื่อคนเป็นเพียงผู้เรียนรู้โลกภายนอกด้วยการถูกบอกให้ท่องจำอย่างเฉื่อยชา การศึกษาก็จะทำให้เขากลายเป็นเพียงวัตถุที่ถูกกระทำ (object) ถูกพัฒนา ถูกจัดการ และทำให้เขาต้องปรับตัวเข้ากับโลกภายนอก คนที่ได้รับการศึกษาก็คือ คนที่ถูกสอนให้รู้จักปรับตัว อันเป็นการพิสูจน์ว่า เขาเป็นบุคคลที่เหมาะสมสำหรับการมีชีวิตอยู่ในโลก ซึ่งก็คือ โลกของผู้กดขี่ ซึ่งแน่นอนที่สุดผู้กดขี่ย่อมต้องการให้ผู้ถูกกดขี่ปรับตัวให้เข้ากับโลกที่เต็ม ไปด้วยการกดขี่ขูดรีดที่พวกเขาสร้างขึ้น โลกแห่งนี้ต้องการนักเรียนที่ถูกทำให้เชื่อแต่แก่ๆ เพื่อพวกเขาจะได้ นำความรู้ไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและควบคุม/บงการ ได้ง่าย ดังจะเห็นว่าการศึกษาแบบนี้หล่อ หลอมนักเรียนให้เชื่อฟัง/ว่านอนสอนง่าย โดยไม่เคยใช้ความคิด ไม่เคยโต้เถียง มีนิสัยชอบฟังฟังผู้อื่นในการ ตัดสินใจจนเคยชิน จนเกิดความกลัวที่จะมีเสรีภาพ (fear of freedom) ไม่นั่นใจว่าตนเองจะสามารถมีชีวิตอยู่ ได้อย่างอิสระโดยไม่ฟังฟังผู้อื่น เปรียบเสมือนนกที่ถูกขังอยู่ในกรงเป็นเวลานาน จนไม่กล้าบินขึ้นสู่ท้องฟ้า ซึ่งเป็นปกติธรรมดาที่นกซึ่งไม่เคยลิ้มรสแห่งเสรีภาพ ย่อมมีอาการราบได้ว่าเสรีภาพนั้นมีค่าควรแก่การแสวงหาเพียงใด นกเหล่านี้จึงไม่สามารถคิดเป็นอย่างอื่นไปได้ นอกจากความวิตกเมื่อเสรีภาพกำลังจะมาถึง เนื่องจากความกลัวจึงทำให้ไม่กล้าบินบนขาตัวเอง

ยิ่งไปกว่านั้น การศึกษาแบบฟากธนาคารยังเน้นสอนความรู้นามธรรม ที่เชื่อว่าความรู้ที่ถูกต้อง จะต้องเป็นนามธรรมและเป็นสากล ราวกับว่าสรรพสิ่งมีคุณสมบัติคงที่ตายตัว หยุดหนึ่ง เป็นกลาง อันเป็น การทำลายจิตสำนึกเชิงวิพากษ์ของผู้เรียน หยุดยั้งพลังสร้างสรรค์ของนักเรียน และทำให้ผู้เรียนเชื่อ หลงเชื่อแต่สิ่งที่ถูกกรอกใส่หูอย่างง่าย ๆ เพื่อตอบสนองต่อผลประโยชน์ของผู้กดขี่ ไม่กล้าตั้งคำถามเพราะ กลัวผู้กดขี่จะไม่พอใจ ระบบการศึกษาแบบนี้ต้องการควบคุมวิธีคิดและการกระทำของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของผู้กดขี่ ก็คือ ต้องการเปลี่ยนจิตสำนึกของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนปรับตัวเข้ากับโลก ภายนอกที่เต็มไปด้วยการกดขี่ขูดรีดได้อย่างเหมาะสม แต่พวกเขาไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงโลก เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมที่ปราศจากการกดขี่แต่ประการใด นักเรียนในห้องเรียนแบบฟากธนาคารจะ ไม่มีความมั่นใจ ในตัวเองอย่างแท้จริง พวกเขาจะมองความจริงแบบแยกส่วน ตามลักษณะของความรู้ที่แยกออกเป็นส่วน ๆ ที่ ครูสั่งสอนพวกเขา นอกจากนี้พวกเขายังมองสังคมที่เป็นอยู่ (ซึ่งเต็มไปด้วยการขูดรีด) ว่าเป็นสังคมที่ ยุติธรรมและมีการจัดระเบียบดีอยู่แล้ว แต่คนยากคนจนผู้ยากไร้ต่างหากที่ เปรียบเสมือน “ผู้ป่วย” คนจน เหล่านี้จึงเปรียบเสมือน “เชื้อโรค” ที่อาศัยอยู่ในสังคมที่มีการจัดระเบียบและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในแง่นี้จึงทำให้ไม่จำเป็นต้องกระทำการเปลี่ยนแปลงสังคมใด ๆ เพราะ

สังคมที่ดำรงอยู่เป็นสังคมที่ได้อยู่แล้ว ในทางตรงข้าม สิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง ก็คือ ตัวของผู้ถูกกดขี่เองต่างหาก ที่เปรียบเสมือนเชื้อโรค (เกียจคร้าน โง่งเงา ชี้อเมา) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนเกินของสังคมที่มีอาจนำมาผนวกเข้าสู่ระบบสังคมได้อย่างกลมกลืน

แฟร์รี่ มองว่า แท้จริงแล้วผู้ถูกกดขี่มิใช่ “เชื้อโรค” หรือคนที่อยู่ภายนอกระบบสังคมแต่ประการใด ในทางตรงข้าม พวกเขาต่างอาศัยอยู่ภายในสังคมต่างหาก เพียงแต่สังคมมิได้มีความสมบูรณ์อย่างที่เราเข้าใจกัน แท้จริงแล้วโครงสร้างทางสังคมต่างหากที่เจ็บป่วย/พิกลพิการ อันทำให้ผู้ถูกกดขี่มีชีวิตที่ทุกข์ยากแสนเข็ญ เนื่องจากพวกเขา “มีชีวิตอยู่เพื่อคนอื่น” (being for others) ขาดความเป็นตัวของตัวเอง เมื่อเป็นเช่นนี้ หนทาง ในการแก้ไขที่ถูกต้องสำหรับเปาโล แฟร์รี่ จึงมิใช่การเปลี่ยนแปลง/บำบัดเยียวยาผู้ถูกกดขี่ให้ปลอดจากเชื้อ โรค เพื่อจะได้ผนวกพวกเขาให้เข้าไปอยู่ในระบบของสังคมได้อย่างมีบูรณาการแต่ประการใด เพราะแท้จริง แล้วผู้ถูกกดขี่มิได้เจ็บป่วย และพวกเขาก็อาศัยอยู่ภายในระบบสังคมมาก่อนแล้ว (มิได้อยู่ภายนอก) ในทางตรงข้าม ระบบสังคมต่างหากที่พิกลพิการ เนื่องจากเป็นระบบที่เอื้ออำนวยให้เกิดการกดขี่ขูดรีด พร้อม ๆ กับ เบียดขับคนยากไร้จนไม่มีพื้นที่สำหรับพวกเขาอีกต่อไป เมื่อเป็นเช่นนี้ แฟร์รี่มองว่าเราควรจะต้องหัน กลับไปเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมเสียใหม่ เพื่อสร้างสังคมที่เอื้ออำนวยให้คนยากคนจนมีความมั่นใจ ในตัวเอง กล้าลุกขึ้นยืนเพื่อแสดงถึงความเป็นตัวของตัวเอง และสามารถยืนอยู่ได้อย่างสง่าบนขาทั้งสองของ พวกตน ซึ่งก็คือ “การอยู่เพื่อตัวเอง” (being for themselves) แฟร์รี่ มีความเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมดังกล่าวนี้ จะเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อสังคมมีความกล้าหาญที่จะกระทำการฉีกปณกิจระบบ การศึกษาแบบฟากธนาคาร พร้อม ๆ กับการสถาปนาระบบการศึกษาแบบใหม่ที่มีเป้าหมายในการเสริมสร้างจิตสำนึกที่แจ่มชัด หรือที่เรียกว่า “มโนธรรมสำนึก” (conscientization) ให้แก่ผู้เรียน 1986: 50 - 59) (ในส่วนนี้ผู้เขียนจะได้อธิบายในรายละเอียดต่อไปอีก)

### 2.2.5 แนวคิดการรุกรานทางวัฒนธรรม กับสภาวะไร้อำนาจ

เงื่อนไขที่สอง ที่เอื้ออำนวยให้เกิด “วัฒนธรรมปิดปากเงียบ” ได้แก่ การรุกรานทางวัฒนธรรม (cultural invasion) ผู้รุกรานทางวัฒนธรรมในที่นี้ คือ ประเทศตะวันตก สหรัฐอเมริกา หรือผู้รุกรานในประเทศเดียวกัน ซึ่งก็คือสังคมเมือง และชนชั้นนำต่าง ๆ การรุกรานทางวัฒนธรรมปรากฏให้เห็นในหลากหลายรูปแบบ นับตั้งแต่การบีบบังคับ/ยึดเย็ดให้ผู้ยากไร้รับวัฒนธรรมของตน การโฆษณาชวนเชื่อ การหลอกล่อจูงใจ ไปจนถึงการเลียนแบบวัฒนธรรมด้วยความสมัครใจ

ประเด็นสำคัญของการรุกรานทางวัฒนธรรมมิใช่อยู่ที่วิธีการรุกราน แต่อยู่ที่วิถีคิดของชาวบ้านเอง ต่างหาก เมื่อพวกเขาเผชิญหน้ากับผู้รุกราน (ชาวตะวันตก หรือชาวเมือง) ชาวบ้านจะรู้สึกว้า วัฒนธรรมของ ตนน้อยต่ำ และคิดว่าวัฒนธรรมของผู้รุกรานเหนือกว่าอย่างเทียบกันไม่ได้ (Freire, 1986: 122) อันส่งผลให้ชาวบ้านขาดความมั่นใจในตัวเอง สิ่งก็ตามมาก็คือ พวกเขาต่างพากันละทิ้งวัฒนธรรมของตนพร้อม ๆ กับการเปิดรับเอาค่านิยม บรรทัดฐาน มาตรฐาน และเป้าหมายของผู้

รุกรานมาเป็นของตนอย่างรวดเร็ว ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไป มักพบว่าชาวบ้านรับเอาวัฒนธรรมจากภายนอก แต่เพียงเปลือกนอก โดยมีได้นำเอาสาระแท้จริงอันเป็น แก่นของวัฒนธรรมนั้นติดมาด้วย สิ่งที่ได้รับมา จึงเป็นเพียงรูปแบบแต่ไม่ได้เข้าใจถึงความหมายที่บรรจุอยู่ใน เนื้อหาอย่างแท้จริงแต่ประการใด กระนั้นก็ตาม ผลของการคุกคามคุกคามรุกรานทางวัฒนธรรมของตัวเอง มองไม่เห็นคุณค่าทาง วัฒนธรรมดั้งเดิมของตน เป็นการลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์ของชาวบ้านเองอย่าง รุนแรง ขณะเดียวกันก็ยังได้สถาปนา “วัฒนธรรมปิดปากเงียบ” ให้เจริญงอกงามขึ้นอย่างได้ผลอีกด้วย

ชุมชนของคนยากคนจนในเขตชนบทหรือชุมชนแออัดในเขตเมืองใหญ่ ต่างเป็นสังคมที่ถูก รุกรานทางวัฒนธรรมมากที่สุด สังคมเหล่านี้ยอมรับวัฒนธรรมใหม่ ๆ จากภายนอกอย่างง่าย ๆ ไม่ เลือกรร ไม่ตั้งคำถามพร้อม ๆ กับละทิ้งภูมิปัญญาดั้งเดิมของพวกเขาตนลงอย่างไม่เหลือเยื่อ ไม่เห็น คุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น ขาดความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมดั้งเดิม ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่ในชุมชน และดำรงอยู่มาเป็นเวลาช้านานเหมือนจะกลายเป็นความล้าสมัย บ้านนอก ด้อยพัฒนา อันเป็นปมที่นำอับ อาย ในทางตรงข้าม พวกเขากลับไปหลงใหลชื่นชมในความทันสมัยแบบตะวันตกอย่างไรเหตุผล ยิ่งไป กว่านั้นวัฒนธรรมใหม่ที่ได้รับมาจริงแล้วต่างเป็น “วัฒนธรรมที่แปลกแยก” (alienated culture) และ สืบทอดต่อไปยังลูกหลานผ่านการ เลี้ยงดูในครอบครัวและการสอนเด็ก ๆ ในโรงเรียน ซึ่งทั้งในบ้าน และในโรงเรียนต่างมีวิธีการอบรมเลี้ยงดูในลักษณะของการปิดกั้น/ควบคุมอย่างเข้มงวด ห้ามเถียง ห้ามคิดนอกกรอบ เน้นเชื่อฟังผู้ใหญ่โดยไม่ต้องคิดเอง ไม่ต้องตั้งคำถาม (Freire, 1986: 121 - 124) จึงอาจกล่าวอย่างไม่เกินเลยได้ว่าการสื่อสารทางเดียว ในครอบครัวได้ทำลายความคิดสร้างสรรค์ของ เด็กลงอย่างสิ้นเชิง พร้อม ๆ กับหล่อหลอมวัฒนธรรมปิดปาก เงียบลงบนเรือนร่างของเด็กอย่างฝัง แน่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวดังกล่าวนี้ เป็นการส่ง บรรยากาศแห่งการกดขี่ เด็กจะเติบโตขึ้น ภายในบ้านที่กดขี่ และในที่สุดเขาก็จะกลายเป็นผู้ใหญ่ที่กดขี่ต่อไปอีก เมื่อเขามีลูกเขาก็จะใช้วิธีการ รุกรานทางวัฒนธรรมแบบเดิมต่อไป นั่นคือการผลิตซ้ำวัฒนธรรมปิดปาก เงียบลงบนเรือนร่างของลูก ให้สืบทอดต่อไปอย่างไม่มีวันสิ้นสุด

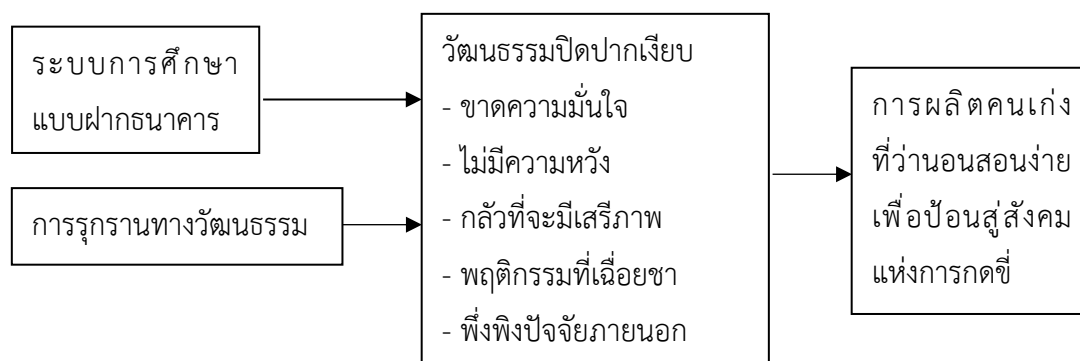
ส่วนในโรงเรียน เด็ก ๆ จะถูกทำให้กลายเป็นเพียงถังขยะที่อัดแน่นไปด้วยความรู้ โดยผ่าน กระบวนการเรียนการสอนที่มีการแบ่งแยกอำนาจระหว่างครูที่เชื่อว่าจะต้องเป็นผู้รู้ในทุก ๆ เรื่องกับ นักเรียน ที่ไม่รู้อะไรเลย และเมื่อพวกเขาเรียนในระดับสูงขึ้นเรื่อย ๆ ก็จะกลายเป็นปัญญาชนที่แยกตัว เองออกจาก ประชาชนทั่วไป วงจรอุบาทว์ก็จะหมุนเวียนกลับมาที่เดิม เมื่อพวกเขา มองว่าปัญญาชน เฉกเช่นพวกตนเป็นผู้ที่มีความรู้และเป็นผู้รู้ดีไปเสียทุก ๆ เรื่อง ในขณะที่ชาวบ้านคือผู้ที่ไม่รู้อะไรเลย อันทำให้ปัญญาชนที่ลงไปทำงานกับชาวบ้านมักจะถูกคุกคามชาวบ้าน โดยไม่เคยฟังเสียงของชาวบ้าน เลย ส่วนตัวของชาวบ้านเองก็ มองว่าพวกตนด้อยต่ำและโง่เง่า แท้จริงแล้วชาวบ้านเหล่านี้ต่าง ตระหนักเป็นอย่างดีว่าหากเปล่งเสียงออกไป เสียงของพวกเขาจะแผ่วเบา มักจะไม่ถูกได้ยิน ไม่ถูกรับ ฟัง เมื่อเป็นเช่นนี้ เมื่อคำพูดของชาวบ้านเป็นสิ่งที่ไม่มีประโยชน์และไร้ค่า พวกเขาจึงยอมตกอยู่ภายใต้

“วัฒนธรรมปิดปากเงียบ” ต่อไปอย่างสงบเสงี่ยมเจียมตัว ซึ่งดูจะปลอดภัยกว่า ภายใต้สังคมที่เต็มไปด้วยการกดขี่ขูดรีดบนโลกใบนี้

“วัฒนธรรมปิดปากเงียบ” เกิดขึ้นและถูกผลิตซ้ำต่อมาเป็นเวลายาวนาน เนื่องจากคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ของชาวบ้านถูกทำลายลงเรื่อย ๆ ยิ่งพวกเขา มองว่าตนเองต่ำต้อย มีอาชีพย่ำแย่ของตัวเองได้ พวกเขา ก็ยังต้องการพึ่งพิงชนชั้นนำ พึ่งพิงสิ่งเหนือธรรมชาติเพื่อเสริมให้เกิดความมั่นใจในการดำเนินชีวิต ยิ่งไปกว่านั้น ระบบการศึกษาแบบฝากธนาคารได้ทำลายความคิดไตร่ตรองและทำลายการพูดออกเสียงให้คนอื่นได้ยินของชาวบ้าน รวมทั้งการรุกรานทางวัฒนธรรมที่ตอกย้ำให้ชาวบ้านยิ่งขาดความเชื่อมั่นในตัวเองเกิน กว่าที่จะอ้าปากส่งเสียงพูดออกมาได้ การรุกรานทางวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้กดขี่ ที่ต้องการ ให้ผู้ถูกกดขี่ถูกอบรม/ขัดเกลาให้กลายเป็นคนเก่งที่อ่านออกเขียนได้ อันทำให้พวกเขาสามารถควบคุมผู้ถูกกดขี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงดูเหมือนว่าเป็นไปไม่ได้ที่จะสถาปนาอำนาจของชาวบ้านให้ เกิดขึ้น ถ้าชาวบ้านยังคงพึ่งพิงชนชั้นนำ และพึ่งพิงสิ่งเหนือธรรมชาติ ดังนั้น ขบวนการต่อสู้เพื่อคนจน จะต้องเริ่มต้นด้วยการสลาย “วัฒนธรรมปิดปากเงียบ” ก่อน พร้อม ๆ กับเปิดโอกาสให้ชาวบ้านได้พูด ได้คิด ได้วิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในแต่ละวันของพวกเขากันอย่างจริงจัง ซึ่งการรับฟังเสียงของชาวบ้านจะเป็นเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยให้พวกเขาได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการไตร่ตรองกันอย่างจริงจัง พวกเขาจะต้องกล้าหาญที่จะถอนตัวออกห่างจากผู้กดขี่ เพื่อจะได้มีโอกาสมองโลกด้วยทัศนคติของตนเอง อันจะทำให้สามารถคิดแตกต่างไปจากผู้กดขี่ได้

กล่าวโดยสรุป แนวคิดของ เปาโล แฟร์ เกี่ยวกับสภาวะไร้อำนาจของคนชายขอบ โดยทั่วไป มัก แสดงออกในรูปของ “วัฒนธรรมปิดปากเงียบ” อันเป็นลักษณะนิสัยที่ไม่ค่อยอยากแสดงความคิดเห็นเมื่อ อย่อย่างต่อหน้าผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการปฏิสังสรรค์กับผู้มีสถานภาพสูงกว่า ซึ่ง การไม่พูดทำให้ ชาวบ้านไม่ต้องคิด และการไม่ได้ใช้ความคิดนานๆ จะส่งผลให้ชาวบ้านคิดไม่เป็น เปาโล แฟร์ มองว่า “วัฒนธรรมปิดปากเงียบ” ดังกล่าวเกิดจากเงื่อนไขสำคัญ 2 ประการ คือ ระบบการศึกษาแบบฝากธนาคาร และการรุกรานทางวัฒนธรรม โดยสังคมแห่งการกดขี่ต้องการสร้างคนให้ยึดติด/ฝังแน่นอยู่ใน “วัฒนธรรมปิดปากเงียบ” เพื่อต้องการผลิตคนที่มีคุณสมบัติอันพึงประสงค์สำหรับป้อนเข้าสู่ระบบสังคมประเภทนี้ ซึ่งก็คือ “ต้องการผลิตคนเก่งที่อ่านออกเขียนได้” นั่นเอง

แผนภาพที่ 3 เงื่อนไขที่เอื้ออำนวยให้เกิดสภาวะไร้อำนาจ



กล่าวโดยสรุป แนวคิดของเปาโล แฟร์ร่า ว่าด้วย “สภาวะไร้อำนาจ” (powerlessness) ของชาวบ้านปรากฏให้เห็นในรูปของ “วัฒนธรรมปิดปากเงียบ” เนื่องจากเสียงของคนจนโดยปกติมักจะไม่ถูกได้ยิน ซึ่งมีสาเหตุ 2 ประการ คือ 1) สังคมมองว่าชาวบ้านไร้การศึกษาและโง่เขลา ดังนั้นสังคมจึงไม่สนใจฟังเสียงของ ชาวบ้านที่ไร้ประโยชน์ และ 2) ชาวบ้านเองก็เชื่อว่าเสียงของพวกตนไร้คุณค่า เพราะอยู่ในวัฒนธรรมอันด้อยต่ำ อันส่งผลให้พวกเขาขาดความมั่นใจในตัวเอง ไม่กล้ายืนบนขาตัวเอง แต่ชอบพึ่งพิงคนอื่นมากกว่าวิธีคิดเช่นนี้ถูกผลิตซ้ำไปเรื่อย ๆ โดยผ่านระบบครอบครัวและระบบการศึกษาแบบฝากธนาคาร ซึ่งได้ทำลาย ความคิดไตร่ตรอง การวิเคราะห์ และการพูดออกเสียงของชาวบ้าน รวมทั้งการรุกรานทางวัฒนธรรมยิ่งตอก ย้ำให้ชาวบ้านขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง เกินกว่าที่จะอ้าปากส่งเสียงพูดออกมาได้

ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ กระบวนการเสริมพลังของชาวบ้าน (empowerment) จะเกิดขึ้น ไม่ได้เว้นเสียแต่จะต้องสลาย “วัฒนธรรมปิดปากเงียบ” เสียก่อน เพื่อเปิดโอกาสให้ชาวบ้านได้ใช้ความคิด วิเคราะห์ และพูดออกมา เหล่านี้ต่างเป็นกิจกรรมที่จะทำให้พวกเขามีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการ คิดไตร่ตรอง พร้อมกับปลดปล่อยผ่านการเปล่งเสียงออกมาดังๆ เปาโล แฟร์ร่า มีความเชื่อมั่นในกระบวนการ สร้างจิตสำนึกให้แก่ชาวบ้าน โดยผ่านกิจกรรมสารเสวนาขนาดเล็กที่ไม่เป็นทางการ (informal small-scale dialogue) หรือที่เขาเรียกว่า “กลุ่มวัฒนธรรม” (cultural circle) (Freire, 1986: 38 - 39) เพื่อเอื้ออำนวยให้ ชาวบ้านที่ประสบปัญหาและมีความต้องการร่วมกัน ได้มีโอกาสร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและกัน อย่างเต็มที่ กิจกรรมดังกล่าวจะเป็นเงื่อนไขให้ความคิดสร้างสรรค์ของพวกเขาเบ่งบานออก พร้อมๆ กับบ่ม เพาะความมั่นใจ และยกระดับ “จิตสำนึกอันแจ่มชัด” หรือที่เรียกว่า “มโนธรรมสำนึก” (conscientization) ของตนเองให้สูงขึ้น

เปาโล แฟร์ร่า มีความเห็นว่า ผู้ถูกกดขี่ต้องสูญเสียคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ของตนเองไปจนหมดสิ้น (absolute dehumanization) ภายใต้บริบทดังกล่าวนี้ ผู้ถูกกดขี่จะต้องปลดปล่อยตัวเองให้เป็นอิสระจากผู้ กดขี่ เพื่อจะได้ลุกขึ้นยืนอย่างมั่นคงและมีความมั่นใจที่จะกำหนดชะตาชีวิตของ

ตัวเอง พวกเขาจะต้องเลิกกลัวที่จะมีเสรีภาพ (fear for freedom) รวบรวมจิตใจอันหนักแน่นเพื่อจะได้บินออกกรงขังด้วยความกล้าหาญ ซึ่งในขั้นตอนนี้จำเป็นต้องจัดการศึกษาให้แก่ผู้ถูกกดขี่ ในฐานะเป็นการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเป็นมนุษย์และมีเป้าหมายเพื่อการปลดปล่อย เพื่อช่วยให้พวกเขาเป็นอิสระและสามารถ ตัดสินใจกำหนดชีวิตของพวกเขาเอง การศึกษาเพื่อการปลดปล่อยจะช่วยให้ผู้ถูกกดขี่เข้าใจถึงสภาพการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น สามารถนำมาไตร่ตรอง และมองเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องต่อสู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ อนาคตที่ดีกว่าเดิม (Freire, 1986: 60 – 76)

ผู้ถูกกดขี่จะสามารถปลดปล่อยตนเองออกจากโซ่ตรวนที่พันธนาการพวกเขาไว้ ก็ต่อเมื่อเขาได้รับรู้ ถึงสภาพที่แท้จริงของการกดขี่ เขาจะต้องเข้าใจว่าการถูกกักขังทางความคิดที่กำลังประสบอยู่นั้น เป็นเพียง สถานการณ์ที่บีบคั้นในบริบทอันเฉพาะเจาะจงแบบหนึ่ง ที่พวกเขาสามารถเปลี่ยนแปลงมันได้ แต่ถ้าปราศจากการรับรู้เช่นนี้เสียแล้ว ผู้ถูกกดขี่ก็จะหมกมุ่นกำลังใจต่อสู้ เพราะคิดว่าตนเองไม่สามารถเปลี่ยนแปลงอะไรได้เลย นอกเสียจากต้องยอมรับต่อสภาวะที่เป็นอยู่เท่านั้น บางครั้งผู้นำปฏิวัติหรือปัญญาชน” หน้าที่ปรารถนาดี พวกเขาต้องการต่อสู้เพื่อผู้ถูกกดขี่อย่างแท้จริง แต่เขาไม่เชื่อว่าผู้ถูกกดขี่จะคิดเอง/วิเคราะห์เองได้เป็น ดังนั้นเขาจึงลงมือให้การช่วยเหลือด้วยการเข้าไปแก้ไข ปัญหาให้แก่ผู้ถูกกดขี่ไปเสียทุกอย่าง ซึ่งแท้จริงแล้ววิธีดังกล่าวนี้เป็นอันตรายอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้ผู้ถูกกดขี่แก้ปัญหของตนเองไม่เป็น คงปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้นำที่ต้องการทำงานกับชาวบ้านผู้ยากไร้นั้น จะต้องสำรวจตัวเองให้ถี่ถ้วนเสียก่อนว่า ตนเองมีความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนมนุษย์มากน้อยแค่ไหน ซึ่งแน่นอนที่สุดการเข้าหาประชาชน จะต้องใช้วิธีการเป็นเพื่อนที่มีความเสมอภาคกัน อย่างแท้จริง จึงจะสามารถเข้าใจชีวิตและพฤติกรรมของผู้ถูกกดขี่ได้ และด้วยการทำความเข้าใจต่อวิถีชีวิตของผู้ยากไร้เหล่านี้อย่างแท้จริงเท่านั้น จึงจะทำให้สามารถ มองเห็นโครงสร้างของการกดขี่ได้อย่างชัดเจน

การเปลี่ยนวิธีการมองตนเองของผู้ถูกกดขี่เพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อตัวเองอย่างแจ่มชัด จะต้องเริ่มต้นด้วยการมองตนเองเสียใหม่ โดยมองว่าตนเองเป็นผู้ที่มีคุณค่าเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ และการมองมนุษย์ด้วยสายตาที่เต็มไปด้วยความเชื่อมั่น ซึ่งจะต้องชี้ให้ผู้ยากไร้เห็นว่า สาเหตุที่พวกเขาไร้ความสามารถจนทำอะไรๆ ไม่ได้นั้น ไม่ใช่เป็นเพราะเขาเกียจคร้านหรือโง่เขลา (อย่างที่ผู้กดขี่และสังคมส่วนใหญ่เชื่อกัน) แต่เป็นเพราะเขาถูกเอารัดเอาเปรียบต่างหาก สำหรับการต่อสู้เพื่อปลดปล่อยผู้ถูกกดขี่นั้น จะต้องไม่หยุดอยู่ เพียงขั้นตอนที่ทำให้ผู้ถูกกดขี่เข้าใจอย่างแจ่มชัดว่าพวกเขาถูกกดขี่ (แล้วก็จบ) ในทางตรงข้าม จะต้องดำเนินการต่อไปด้วยการลงมือทำ ลงมือแก้ไขปัญหาย่างต่อเนื่อง ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในทางปฏิบัติก็คือ “สาร เสวนาอย่างวิพากษ์” (Critical dialogue) ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการต่อสู้และปลดปล่อยตนเองออกจากห้วงโซ่ แห่งการกดขี่ เนื้อหาของสารเสวนาควรจะเกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นจริงที่ผู้ยากไร้ประสบอยู่ในแต่ละวัน ซึ่งการเคลื่อนไหวในภาคปฏิบัติ

จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสื่อสารกับมวลชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่ควรใช้รูปแบบการสื่อสารแบบเดิมๆ ที่เคยใช้กัน เช่น การใช้คำขวัญ การปลุกกระดม การโฆษณาชวนเชื่อ และการออกแถลงการณ์ เพราะรูปแบบเหล่านี้เน้นการสื่อสารทางเดียวที่มีเป้าหมายเพื่อเกลี้ยกล่อมมวลชน ให้เชื่อตามอันเป็นการต่อสู้ที่ยังมีความลำหลังเนื่องจากเป็นการผลิตซ้ำ “วัฒนธรรมปิดปากเงียบ” ให้คงอยู่อย่างเข้มแข็งต่อไป

การปฏิบัติที่แท้จริง มิใช่นั่งวางแผนอยู่ภายในห้องประชุม แต่เป็นกระบวนการ ไตร่ตรองและลงมือ ปฏิบัติจริง โดยกระทำร่วมกันเป็นกลุ่มขนาดเล็กที่ไม่เป็นทางการที่เรียกว่า “กลุ่มวัฒนธรรม” ผู้นำต้องเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อมวลชน เชื่อว่าผู้ยากไร้ทุกคนรู้จักคิด รู้จักวิเคราะห์ และใช้เหตุผลได้ด้วยตนเอง สิ่งหนึ่งที่ผู้นำปฏิบัติจะต้องหลีกเลี่ยง ก็คือการใช้จุดอ่อนของมวลชนมาเป็นเครื่องมือในการต่อสู้ เช่น เมื่อทราบว่ามีมวลชนมีลักษณะอ่อนแอทางอารมณ์และชอบฟังผู้ที่มีสถานภาพสูงกว่า นักปฏิบัติที่มั่งคั่งก็จะถือโอกาสนี้โน้มน้าวมวลชนผู้ยากไร้ให้หันมาเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำ ตระหง่าง่าย ๆ ก็คือ หากสามารถเคยกล่อมให้มวลชนเชื่อในผู้นำได้สำเร็จก็จะสามารถชักจูงให้พวกเขาเดินตามขบวนการต่อสู้เพื่อก้าวไปสู่ ชัยชนะได้ในที่สุด แต่อย่างไรก็ตามการทำเช่นนี้ยังเป็นการตอกย้ำวัฒนธรรมการฟังเพียงภายนอก แต่กลับ ละเลยที่จะเน้นย้ำให้มวลชนยืนบนขาตัวเอง ในกรณีดังกล่าวนี้ แม้ว่าการต่อสู้ของมวลชนจะประสบ ความสำเร็จ แต่แท้จริงแล้วในระยะต่อมาขบวนการปฏิบัติก็จะค้นพบว่าพวกเขายังไม่ได้รับชัยชนะ เพราะมวลชนยังคงมีสภาพอ่อนแอ ไม่ยอมยืนบนขาตัวเอง และคิดไม่เป็น ผลของการปฏิบัติที่ออกมาในลักษณะ เช่นนี้ก็จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แต่ประการใด

การปฏิบัติที่แท้จริงจะต้องเปลี่ยนลักษณะนิสัยของมวลชนที่ชอบฟังคนอื่น ให้หันมาฟังเพียงตนเอง จะต้องทำให้มวลชนสามารถลุกขึ้นมายืนบนขาทั้งสองของตนเองให้ได้ จะต้องทำให้ผู้ถูกกดขี่สามารถ ปลดปล่อยตนเองให้เป็นอิสระอย่างแท้จริง ซึ่งคงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าอิสรภาพไม่ใช่ของขวัญที่ผู้นำปฏิบัติจะนำไปมอบให้แก่มวลชนได้อย่างง่าย ๆ ในทางตรงข้ามมวลชนจะต้องชวนขยายไขว่คว้าหามาด้วยตัวของพวกเขาเอง การปฏิบัติจึงเป็นการปลูกฝังความมั่นใจในความสามารถของพวกเขา และวิธีที่ดีที่สุดของการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกอันยิ่งใหญ่ก็คือ “สารเสวนาอย่างวิพากษ์” (Critical dialogue) เสรีภาพจะเกิดขึ้น ได้ก็ต่อเมื่อทุกคนได้มีส่วนร่วมในการต่อสู้อย่างจริงจัง โดยในกระบวนการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมนั้น ผู้นำจะต้องทำร่วมกับประชาชน ไม่ใช่เป็นการทำเพื่อประชาชน

เป้าหมายในการต่อสู้ ก็คือ “เพื่อฟื้นฟูคุณค่าของความเป็นมนุษย์” ให้กลับคืนมา อันหมายถึงการดำเนินชีวิตประจำวันที่ชาวบ้านเป็นผู้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อตัวของพวกเขาเอง ดังนั้นชาวบ้าน จะต้องกล้าตั้งคำถามกับปรากฏการณ์ต่าง ๆ กล้าคิดและทำในสิ่งที่ไม่เคยคิด/ ไม่เคยทำมาก่อน ปัจจัยสำคัญในการต่อสู้ก็คือ การพัฒนาความสำนึกที่แท้จริง ซึ่งเป็นวิธีที่จะนำตัวเองออกไปสู่สภาพแวดล้อมภายนอกพร้อมกับใช้ความสามารถที่มนุษย์มีอยู่ (ซึ่งก็คือ ความสามารถในการคิด

วิพากษ์) (Lyons, 2001; Marguerite & Rivage-Seul, 1994) ดังนั้นจึงเป็นกระบวนการสร้าง “มโนธรรมสำนึก” (conscientization) อันหมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจักษ์ เพื่อทำความเข้าใจต่อโครงสร้างทางสังคมที่มีการกดขี่ขูดรีด ได้อย่างแจ่มชัด และพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติการร่วมกับคนอื่น ๆ เพื่อสรรค์สร้างโลกใหม่ ที่มีความเป็นมนุษย์ มากขึ้นกว่าเดิมด้วยน้ำมือของพวกเขาเอง

### 2.2.6 แนวคิดการศึกษาที่เน้นการค้นหาปัญหา: กลไกขับเคลื่อนเพื่อการเสริมพลังชุมชน

แน่นอนที่สุด การปลดปล่อยผู้ถูกกดขี่จะต้องเริ่มต้นด้วยการฉีกกรอบการศึกษาแบบฝัก ฝัก ณาการเสียก่อน พร้อม ๆ กับการสถาปนาระบบการศึกษาแบบใหม่ที่มีเป้าหมายในการเสริมสร้าง “มโนธรรมสำนึก” แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ การศึกษาระบบใหม่ไม่ได้มุ่งให้นักเรียนได้รับขะ ความรู้เท่านั้น แต่จะต้องมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของมวลมนุษย์ โดยการหันมามองเสียใหม่ว่าผู้เรียนไม่ใช่ ตัวเก็บเอกสาร แต่การศึกษาระบบใหม่วางอยู่บนฐานคติที่ว่า ผู้เรียนมิได้มีสมองอันว่างเปล่า แต่หาก ผู้เรียนมีความรู้และ ประสบการณ์ต่าง ๆ ไม่น้อยไปกว่าครู ทั้งครูและผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ไปด้วยกัน ไม่มีการบรรยายเล่าเรื่อง จากครูไปสู่ นักเรียนจะมีก็แต่สารเสวนา (dialogue) ครูไม่มีอำนาจเหนือ นักเรียน แม้ครูอาจทำหน้าที่เป็น ผู้สอนในบางครั้งแต่ในบางครั้งก็ต้องหันมาเป็นผู้เรียนด้วยเช่นกัน ทั้ง สองฝ่ายจะต้องรับผิดชอบต่อ กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะทำให้ทั้งสองฝ่ายเติบโตทางปัญญาไป พร้อม ๆ กัน สารเสวนาจะเกิดขึ้น ภายใต้บรรยากาศแห่งเสรีภาพและความเสมอภาค การแบ่งแยกคน ในห้องเรียนออกเป็นสองฝ่าย (ครูกับ นักเรียน) อย่างตายตัวนั้นจะต้องไม่ปรากฏให้เห็นอีกต่อไป ทุกๆ คนจะสามารถเปลี่ยนแปลงบทบาทของ ตัวเองได้ตลอดเวลา กล่าวคือ ทุก ๆ คนต่างสลับกันทำหน้าที่ เป็นครูและสลับกันทำหน้าที่เป็นผู้เรียน ตามแต่โอกาสที่เหมาะสม แพร์ เรียกระบบการศึกษาดังกล่าว นี้ว่า “การศึกษาที่เน้นค้นหาปัญหา” (problem-posing Concept of education) ดังจะได้กล่าว อย่างละเอียดในส่วนนี้

เปาโล แพร์ มีความเชื่อว่า การศึกษาของผู้ถูกกดขี่จะต้องเน้นสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้เรียน ด้วยกันเองเช่นเพื่อนมนุษย์ที่มีคุณค่าเสมอกัน ให้ความไว้วางใจต่อกันและเชื่อมั่นในพลังการ เปลี่ยนแปลง ของผู้เรียนด้วยกัน โดยในกระบวนการเรียนรู้นั้นจะต้องเน้นปลูกฝังผู้เรียนให้มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และที่สำคัญก็คือ ครูจะต้องยืนหยัดอยู่เคียงข้างกับนักเรียนในกระบวนการเคลื่อนไหว เพื่อการปลดปล่อย การศึกษาระบบใหม่ หรือที่เรียกว่า “การศึกษาเพื่อเน้นค้นหาปัญหา” เป็นระบบ ที่เน้นแก้ปัญหาครู ไม่ต้อง เตรียมตัวสำหรับการบรรยายอีกต่อไป แต่เขาจะต้องเตรียมโครงการสำหรับ สารเสวนาร่วมกับนักเรียน ครู ไม่ใช่ผู้พูดหรือเครื่องยนต์ที่มีความรู้ความเข้าใจไปเสียทุกอย่าง เรื่องอย่าง ที่เคยเข้าใจกัน และครูมิได้ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดตามตำรามาตรฐานที่เตรียมไว้ล่วงหน้า แต่ครูจะทำ หน้าที่เป็นผู้สะท้อนตัวเอง และนักเรียนก็มีใช้ผู้ฟังที่นิ่งเงียบ/คล้อยตามไปเสียทุกเรื่อง (docile listeners) แต่จะเป็นผู้มีส่วนร่วมในการค้นหาข้อเท็จจริง ร่วมกับผู้อื่น ผ่านสารเสวนาที่ดำเนินไปอย่าง เอาจริงเอาจัง ครูจะทำการเสนอปัญหาให้แก่ นักเรียนเพื่อให้พวกเขาร่วมกันวิเคราะห์ โดยครูจะได้

ตรวจสอบความเข้าใจของตัวเองไปพร้อม ๆ กันด้วยบทบาทของครูที่เน้นการแก้ปัญหาจะเน้นทำหน้าที่สร้างสถานการณ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้โดยการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับนักเรียน การศึกษาแบบใหม่นี้จะกระตุ้นให้ทุกคนใช้ความคิดในการไตร่ตรองอย่างจริงจังและ สร้างสรรค์ รวมทั้งการวิพากษ์อย่างลึกซึ้งและตรงไปตรงมา ซึ่งกระบวนการดำเนินกิจกรรมสาระเสวนา ดังกล่าวจะค่อย ๆ พัฒนา “มโนธรรมสำนึก” ขึ้นในตัวของผู้เข้าร่วมทุก ๆ คน

สำหรับ “ประเด็นปัญหา” ที่เลือกมาให้นักเรียนใน “กลุ่มวัฒนธรรม” ได้ใช้ในการอภิปรายถกเถียง ไม่ควรเป็นปัญหาในเชิงทฤษฎี เพราะเป็นเรื่องนามธรรมและห่างไกลตัวผู้เรียน อันจะทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการโต้เถียงได้อย่างจำกัด แพร่เสนอให้นำปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนมาเป็นประเด็นใน การเสวนา มีการกระตุ้นให้นักเรียนขบคิดถึงหนทางในการแก้ไขปัญหาของพวกเขาเอง เป็นการท้าทายความสามารถของพวกเขาเกิดความกระหายที่จะแก้ปัญหา กระตุ้นให้มองเห็นปัญหาหลาย ๆ ปัญหาว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรบ้าง เพิ่มทักษะในการวิเคราะห์ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการแก้ไขปัญหานั้นได้ตรงจุด เมื่อแก้ปัญหาได้อันหนึ่งก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้อยากแก้ปัญหาอื่น ๆ ต่อไป อีก เหมือนการก้าวเดินของเด็กเล็ก ๆ ที่เพิ่งหัดเดิน กล่าวคือ ก้าวที่สองย่อมตามมาเมื่อการเดินก้าวแรกประสบความสำเร็จ และจะทำให้เด็กก้าวเดินต่อไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง

กิจกรรมสาระเสวนาใน “กลุ่มวัฒนธรรม” จะต้องใช้เป็นเวทีสำหรับการฝึกฝนนิสธภาพ จะต้องไตร่ตรองว่าทั้งคนและโลกเป็นของคู่กัน ดำเนินไปด้วยกัน และจะต้องขึ้นต่อกันและกัน พัฒนาไปด้วยกัน โดยไม่มีใครเดินหน้าใคร รวมทั้งไม่มีใครถูกทิ้งให้เดินอยู่ข้างหลังผู้อื่น ทั้งโลกและคนต่างสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน อันตรงข้ามกับการศึกษาแบบเดิมที่มองว่ามนุษย์โดยธรรมชาติ นั้น คือชีวิตที่ว่างเปล่า ไร้เดียงสา ไร้เงา ดังนั้นจึงต้องสอนเพื่อเติมความรู้ให้แก่เขา ส่วนการศึกษาแบบใหม่มองว่ามนุษย์ทุกคนต่างมี ประวัติศาสตร์ของตัวเอง แต่ละคนผ่านประสบการณ์และได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ มาแล้วอย่างมากมาย ดังนั้นคนทุกคนจึงมีศักยภาพ (มิได้ว่างเปล่า) กระนั้นก็ตามมนุษย์ยังมิได้พัฒนาตนเองไปสู่สถานะสมบูรณ์ (uncompleted beings) พวกเขาเป็นชีวิตที่อยู่ในกระบวนการที่กำลังจะเป็น (in the process of becoming) กำลังจะเปลี่ยนแปลงและกำลังจะพัฒนาต่อไปเรื่อย ๆ อย่างไม่มีวันเสร็จสิ้น โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ ดำเนินไปต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น (Freire, 1986: 57)

กิจกรรมภายใน “กลุ่มวัฒนธรรม” ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ “การคิดไตร่ตรอง” (reflection) และ “การลงมือทำ” (action) ในความเป็นจริงแล้วเราไม่สามารถแยก “การคิดไตร่ตรอง” ออกจาก “การลงมือทำ” ได้เลย เพราะว่า “การลงมือทำ” โดยปราศจาก “การคิดไตร่ตรอง” จะกลายเป็นเพียงการกระทำอย่างไร้สำนึก ซึ่งมีสภาพไม่ต่างไปจากสัตว์ ขณะเดียวกัน “การคิดไตร่ตรอง” ที่ปราศจาก “การลงมือทำ” ก็ย่อมไร้ผล ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ยิ่งไปกว่านั้น การพูดโดยไม่ลงมือทำ หรือเรียกว่า “ลัทธิบ้านลาย” (verbalism) ก็ เป็นกิจกรรมที่ไร้ค่า เพราะไม่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโลกได้ ทำนองเดียวกัน “การลงมือทำ” โดย ขาด “การคิดไตร่ตรอง”

หรือที่เรียกว่า “ลัทธิบ้าทำ” (activism) ย่อมก่อให้เกิดความผิดพลาดได้ง่าย ดังนั้นจึง หมายความว่า ไม่มีความหมาย เช่นเดียวกัน

ในแง่นี้จึงอาจกล่าวได้ว่า “การลงมือทำ” ที่มีความเป็นมนุษย์และมีคุณค่าต่อมนุษย์อย่าง แท้จริงนั้น จะต้องไม่แยกออกจาก “การคิดไตร่ตรอง” และเมื่อนำ “การคิดไตร่ตรอง” กับ “การลง มือทำ” มาผนวก รวมกัน ก็จะเรียกว่า “การปฏิบัติการ” (praxis) กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ “การ ปฏิบัติการ เท่ากับ การคิดไตร่ตรอง บวกกับการกระทำ” (praxis = reflection + action) (Freire, 1986: 60 - 61 โดยกระบวนการคิดวิเคราะห์ ร่วมกันภายในกลุ่มวัฒนธรรม จะนำไปสู่การตัดสินใจ และลงมือทำร่วมกัน หลังจากนั้นจะถูกนำเข้าสู่ กระบวนการไตร่ตรองสะท้อนกลับ โดยผ่านการคิด ร่วมกันเพื่อหาข้อสรุป ความผิดพลาด และแนวปรับปรุงสำหรับการลงมือทำในรอบใหม่ ซึ่ง “การคิด ไตร่ตรอง” และ “การลงมือทำ” ที่มีโลกเป็นตัวสื่อกลางนั้นควรจะได้ดำเนินการควบคู่กันไปอย่างไม่รู้ จบ โดยกิจกรรมสารเสวนาที่แท้จริงนั้น ย่อมก่อให้เกิด “การปฏิบัติการ” ที่สามารถสร้างสิ่งที่เรียกว่า “คำแท้” (true word) และ “คำแท้” ดังกล่าวนี้นี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโลกให้เกิดขึ้นได้อย่าง แท้จริง (Freire, 1986: 60)

กิจกรรมสารเสวนา เป็นการเผชิญหน้าที่มีการแลกเปลี่ยนทางความคิดระหว่างบุคคล โดยมี โลกเป็น สื่อกลาง ผู้เข้าร่วมทุกคนต่างขบคิดและอภิปรายเกี่ยวกับโลก ซึ่งวัตถุประสงค์ของพวกเขา ก็คือการแสวงหา ความจริง พร้อมๆ กับการค้นหา “คำแท้” สำหรับเป็น “ชื่อเรียกใหม่” ให้แก่โลกที่ ค้นพบใหม่ (Freire, 1986: 61) เช่น โลกที่เคยเชื่อกันว่า ความยากจนของพวกเขาเกิดจากความเกียจ คร้าน แต่กิจกรรมสารเสวนาของ พวกเขาได้นำสมาชิกไปสู่การค้นหาโลกใหม่ที่เป็นโลกแห่งความจริง อันนำไปสู่การเปลี่ยนชื่อให้แก่โลกใหม่ ซึ่งก็คือ โลกของการกตซี (มิใช่โลกของความเกียจคร้าน) ที่นำ พวกเขาไปสู่ความยากจน การเปลี่ยนชื่อเรียกของโลกนี้จะทำให้เกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงโลก เพื่อสร้างโลกที่มีความเป็นมนุษย์มากขึ้น ซึ่งก็คือโลกที่ปราศจากการกตซีและไร้ความยากจน กิจกรรม สารเสวนาจะเกิดขึ้นไม่ได้กับคนที่อยากพูดฝ่ายเดียว โดยไม่ลงมือปฏิบัติ หรือกับคนที่นั่งเงียบไม่เคยอ้า ปากพูดอะไรเลย แท้จริงแล้วภายในกลุ่มวัฒนธรรมจะต้องกระตุ้นให้ทุก ๆ คนได้มีโอกาสแสดงความคิด เห็น ดังนั้นคนที่ถูกตัดสิทธิ์ไม่ให้พูดจะต้องเรียกร้องสิทธิ์ในการพูดของตนคืนมา

ผู้เข้าร่วมในสารเสวนาจะต้องมองผู้เข้าร่วมทุกคนอย่างเสมอภาค สารเสวนาเป็น “การคิด ไตร่ตรอง” รวมกับ “การลงมือทำ” ดังนั้นสารเสวนาก็คือ กิจกรรมแห่งการเปลี่ยนแปลงโลกนั่นเอง เพื่อมิให้เกิดการ เข้าใจผิด จึงจำเป็นต้องขอเน้นย้ำ ณ ที่นี้ว่า สารเสวนาไม่ใช่สิ่งต่อไปนี้ คือ 1) คอยฟัง คนอื่นพูดและตั้งหน้าตั้ง ตาจดจำ (ในลักษณะของห้องเรียนแบบเก่า) 2) การเถียงเพื่อเอาชนะอีกฝ่าย (ที่มองว่าเขาเป็นศัตรู) 3) การ พูดคุยสนุก ๆ เพื่อให้เกิดความมัน โดยมีได้มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหา ความจริง 4) การหวานล้อมโดยซึก แม่น้ำทั้งห้า เพื่อเกลี้ยกล่อมให้อีกฝ่ายเห็นดีเห็นงามด้วย และ 5) การพูดเพื่อครอบงำผู้อื่น

กล่าวโดยทั่วไปก็คือ “สารเสวนาเชิงวิพากษ์” มิใช่การสนทนาในชีวิตประจำวันโดยทั่วไป แม้ว่าสารเสวนาเชิงวิพากษ์จะเป็นกลุ่มขนาดเล็กและเน้นความไม่เป็นทางการ สารเสวนาเชิงวิพากษ์อาจมีนักการศึกษาเข้าร่วมด้วยก็ได้ แต่นักการศึกษาจะต้องไม่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนหรือผู้ชี้นำ รวมทั้งไม่ใช่ศัพท์วิชาการในการสนทนากับชาวบ้าน ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารภายในวงสารเสวนาเชิงวิพากษ์ควรเป็นภาษาชาวบ้าน ไม่ใช่ศัพท์ชั้นสูงที่ชาวบ้านไม่เข้าใจ เมื่อเป็นเช่นนี้ นักการศึกษาจะต้องเข้าใจโครงสร้างภาษาและความคิดของชาวบ้านในท้องถิ่นอย่างลึกซึ้ง โดยถือว่านักการศึกษาเป็นสมาชิกหนึ่งี่ร่วมเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับชาวบ้านอย่างเสมอภาค

โดยทั่วไป “สารเสวนาเชิงวิพากษ์” จะต้องดำเนินไปตามหลักการพื้นฐานสำคัญ 5 ประการ (Freire, 1986: 62 - 65) ดังต่อไปนี้:

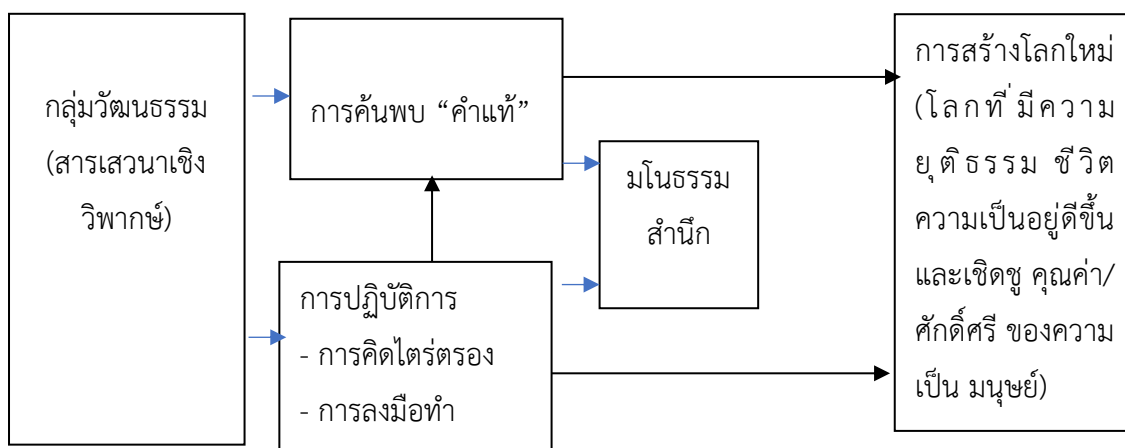
ประการที่ 1 ความรักต่อโลกและเพื่อนมนุษย์ ความรักก่อให้เกิดการเสียสละ อยากรเห็นมวลชนที่เรารักมีอิสรภาพ ไม่ถูกกักขังทางความคิด (domestication) และแสดงออกอย่างกล้าหาญ ในการปฏิเธรระบบ การกดขี่ ความรักในมวลชนและรักความยุติธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญของการต่อสู้เพื่อการปลดปล่อย

ประการที่ 2 การอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่วางตัวอวดเก่ง เพราะแท้จริงแล้วเราไม่ได้รู้มากไปกว่าชาวบ้าน ดังนั้นเราจะต้องเปิดกว้างเพื่อรับการเรียนรู้จากชาวบ้านไปพร้อม ๆ กันด้วย ประเด็นสำคัญที่ควรเน้นย้ำก็คือ เราจะต้องไม่คิดว่าตัวเองไม่มีอะไรดีเลย หรือคิดว่าตัวเองเป็นผู้วิเศษที่รู้ดีไปเสียทุกอย่าง แท้จริงแล้วภายในวงสารเสวนาจะมีก็แต่คนที่รักการเรียนรู้ อันส่งผลให้เกิดความพยายามเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเข้าถึงโลกที่เป็นจริงได้มากขึ้น

ประการที่ 3 ต้องศรัทธาในเพื่อนมนุษย์อย่างแท้จริง ต้องเชื่อมั่นในพลังสร้างสรรค์ที่มีไม่จำกัดของมนุษย์ เชื่อมั่นในตัวมนุษย์ว่าจะสามารถพัฒนาต่อไปได้เรื่อย ๆ เชื่อว่าปัญหาทุกอย่างไม่เคยอยู่เหนือพลัง ของมนุษย์ได้ ในทางตรงข้าม ถ้ามองว่ามนุษย์โง่เขลา/พัฒนาไม่ได้ ก็จะทำให้เราท้อถอยมองไม่เห็นประโยชน์ของสารเสวนาเพื่อยกระดับจิตสำนึกที่แท้จริง ในทางตรงข้าม นักสารเสวนาจะต้องวิพากษ์ได้ว่าแม้มนุษย์จะมีพลังสร้างสรรค์และสามารถเปลี่ยนแปลงโลกได้ แต่ภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคมอันแปลกแยกนั้น พลังดังกล่าวถูกทำให้พิกลพิการลง ปัญหานี้เป็นสิ่งท้าทายสำหรับนักสารเสวนาที่จะต้องเอาชนะให้ได้ โดยผ่านการต่อสู้เพื่อการปลดปล่อยด้วยพลังของสารเสวนา เพื่อหาทางดึงเอาศักยภาพของมนุษย์ให้หวน กลับคืนมาพร้อมกับพัฒนาต่อไปเรื่อย ๆ อย่างไม่หยุดยั้ง

ประการที่ 4 จะต้องมีความหวัง การมีความหวังจะทำให้เราชวนชวย มีกำลังใจที่จะค้นหาต่อไป อันตรงข้ามกับคนที่ไร้ความหวังซึ่งจะเต็มไปด้วยความท้อถอย ดังนั้นคนที่ไม่มีความหวังจะไม่สามารถทำการ เปลี่ยนแปลงโลกให้เกิดขึ้นแม้แต่น้อยนิดได้เลย

ประการที่ 5 การคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งจะทำให้เราตั้งข้อสงสัยในสิ่งที่อยู่รอบตัว เราจะไม่เชื่อตามคน อื่นอย่างง่าย ๆ การคิดเชิงวิพากษ์จะทำให้เราสามารถมองโลกโดยไม่แยกขาดออกจากมนุษย์ แต่ทั้งโลกและ มนุษย์ต่างดำรงอยู่ควบคู่กัน สามารถมองเห็นโลกที่เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ขณะเดียวกันก็มองว่าข้อเท็จจริงทั้งหมดที่ถูกค้นพบแล้วนั้น ไม่ใช่สัจธรรมที่ตายตัวหรือเป็นความจริงแท้ที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ในทางตรงข้ามเราต้องกล้าเปลี่ยนแปลงความคิดของตัวเอง กล้าตั้งข้อสงสัยในความเชื่อเดิม ๆ ทำทหาย คิดใหม่ วิเคราะห์ใหม่ ขณะเดียวกันก็ต้องมองว่าความคิดเชิงวิพากษ์ไม่สามารถแยกออกจาก “การลงมือทำ ได้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่าง “การคิดไตร่ตรอง” กับ “การลงมือทำ” ได้ก่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า “การปฏิบัติการเพื่อการปลดปล่อย” (Freire, 1986: 65) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการต่อสู้ของมวลชนผู้ถูกกดขี่ (อ่านรายละเอียดใน Dale & Hyslop-Margison, 2010: Ch.3, Ch.5)



แผนภาพที่ 4 แนวคิดว่าด้วยการเสริมพลังชุมชน ของ Paulo Freire

เปาโล แฟร์รี่ กล่าวว่า “การศึกษาเพื่อการปลดปล่อย” นั้น จะไม่มีใครจัดการศึกษาให้แก่ใครได้ จะมี แต่ทุกคนร่วมกันจัดขึ้น โดยมีโลกเป็นสื่อกลาง โลกที่เวลานี้ก็คือความจริงที่ทุกคนได้ผ่านประสบการณ์มาก่อนให้เกิดความทรงจำอันติดตาตรึงใจ ขณะเดียวกันก็มักสร้างปรีศนาที่ท้าทายต่อผู้เข้าร่วมทุกๆ คน โดยแต่ละคนต่างมีทัศนคติต่อโลกและความคิดเห็นต่อโลกที่เป็นของตัวเอง (Freire, 1986: 66) “กลุ่มวัฒนธรรม” จะเป็นพื้นที่ที่ทุกคนศึกษาร่วมกัน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไปของโลกและสังคมที่เป็นของเรา และท้าทายให้เราอยากปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าเดิม แฟร์รี่ กล่าวเตือนว่า ผู้นำปฏิวัติจะต้องไม่ลงไปหามวลชนเพื่อบอกให้ทราบว่ พวกเขากำลังถูกกดขี่หรือตกเป็นทาสของผู้มีอำนาจอยู่ เพื่อปลุกเร้าให้มวลชนเกิดความโกรธแค้น ขณะเดียวกันก็ต้องไม่วางตัวเป็นพระเอกขี่ม้าขาวเพื่อปกป้องชาวโลกในทางตรงข้าม ผู้นำปฏิวัติควรเข้าหามวลชนด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตนพร้อมกับชักชวนมวลชนให้เข้าร่วมวงเสวนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจต่อสภาพการณ์ที่เป็นภาวะ

วิสัยร่วมกัน แต่แน่นอนมวลชนย่อมมีหลายระดับ ซึ่งถ้าเราไม่คำนึงถึงวิธีการมองโลกของชาวบ้าน หรือเอาแต่พูดในสิ่งที่ไม่อยู่ในความสนใจของชาวบ้านเลย ซึ่งถือว่าเป็นการยึดเหี้ยมทางความคิด ในกรณีเช่นนี้ก็คงมีลักษณะไม่แตกต่างไปจาก “การรุกรานทางวัฒนธรรม” แต่ประการใด แม้ว่าจะเป็นการกระทำด้วยความตั้งใจดี แต่ก็มักจะประสบกับความ ล้มเหลวเสมอ

## 2.2.7 แนวคิดการสร้างคู่มือ

### 1) ความหมายของคู่มือ

นุติ รุ่งสว่าง (2543 : 24) ได้กล่าวไว้ว่า คู่มือที่ดีควรมีดังนี้ 1) ด้านรูปแบบ มีขนาดรูปเล่มเหมาะสม ตัวอักษรอ่านง่าย ชัดเจน มีรูปภาพประกอบเหมาะสมกับเนื้อหาและการนำเสนอกิจกรรม แต่ละขั้นตอนมีความชัดเจน 2) ด้านเนื้อหา ของคู่มือควรมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ชัดเจน เหมาะสม เข้าใจง่าย เนื้อหาความรู้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการและความจำเป็น 3) ด้านการนำไปใช้ มีการกำหนดขั้นตอนการศึกษาคู่มือไว้ชัดเจน

ณิชากา เจริญรุ่งเรืองชัย (2547: 3) ได้กล่าวไว้ว่า คู่มือ ควรประกอบด้วยเนื้อหาที่ เกี่ยวกับ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ 2) การวางแผน 3) การดำเนินงาน ตามแผน และ4) การประเมินผลอีกทั้งมีตัวอย่าง แบบฟอร์มต่าง ๆ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติ ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ มีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด โดยมี ความคิดเห็นเฉลี่ย 4.81

ฉลอง นุ้ยฉิม (2542) ให้ความหมายของคู่มือว่า คู่มือเป็นหนังสือเล่มเล็กที่ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยมีรายละเอียดที่ง่ายต่อการรับรู้ เข้าใจง่ายและมักมี ภาพประกอบเสมอ

ปยพันธ์ แสนทวิสุข (2540) ให้ความหมายของคู่มือว่า คู่มือ (Manual) หมายถึง เอกสาร ที่รวบรวมเนื้อหาทั้งทฤษฎีและแบบฝึกปฏิบัติ

อมรรัตน ศูนย์กลาง (2544) ได้ให้ความหมายของคู่มือไวว่าคู่มือ (Manual) หมายถึง หนังสือเอกสารที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจอำนวยความสะดวกและเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีภาพประกอบ และมีแผนภูมิลักษณะต่าง ๆ เพื่อดึงดูดความสนใจและ เพื่อให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าคู่มือหมายถึงหนังสือหรือเอกสารที่สร้างขึ้นที่เพื่อรวบรวมเนื้อหาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ และมีรายละเอียดของการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความรู้อย่างเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีคำอธิบายรายละเอียดที่ง่ายต่อการ

เรียนรู้สามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง รวมทั้งมีภาพและแผนภูมิประกอบ เพื่อดึงดูดความสนใจและเกิดความเข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น

## 2) ประเภทและองค์ประกอบของคู่มือ

จากการศึกษาประเภทและองค์ประกอบของคู่มือ จากเอกสาร งานวิจัย รายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำคู่มือ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 2.1 คู่มือการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น (กรมวิชาการ, 2540)

ประกอบด้วย

- 1) คำชี้แจง
- 2) เนื้อหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
  - ตอนที่ 1 ท้องถิ่นกับการพัฒนาหลักสูตร
  - ตอนที่ 2 การวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์
  - ตอนที่ 3 การดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

### 3) ตัวอย่าง

#### 2.2 คู่มือประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นประถมศึกษาปีที่ 3 (กรมวิชาการ, 2540) ประกอบด้วย

ประกอบด้วย

- 1) บทนำ
- 2) ขอบข่ายการประเมิน
- 3) เนื้อหา
- 4) การประเมิน
- 5) การดำเนินการประเมิน
- 6) แบบทดสอบ

#### 2.3 คู่มือการดำเนินงานโครงการพัฒนาวิชาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2543) ประกอบด้วย

- 1) คำนำ
- 2) สารบัญแนภูมิ
- 3) เนื้อหา
  - บทที่ 1 โครงการพัฒนาชีวิตครู
  - บทที่ 2 การเข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู
  - บทที่ 3 การขอกู้เงินในโครงการเพื่อพัฒนาชีวิตครู
  - บทที่ 4 การติดตามและประเมิน

## 4) ภาคผนวก

## 3) ขั้นตอนในการพัฒนาคู่มือ

ยุพเรศ วัลยาณิม (2540 : 3) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาคู่มือ ดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเพื่อวิเคราะห์เนื้อหา และรูปแบบของคู่มือ
- 2) วิเคราะห์ลักษณะของผู้ใช้คู่มือ
- 3) กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบข่าย เนื้อหา ความคิดรวบยอดในการให้ความรู้
- 4) สํารวจรายละเอียดและกำหนดจุดในการให้ความรู้
- 5) เขียนเนื้อหาของคู่มือให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสม
- 6) ออกแบบลักษณะรูปเล่ม ภาพประกอบ และจัดพิมพ์ตามกระบวนการผลิตนำไป

ทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ

สกุณา ยวนทอง (2542) ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาคู่มือไว้ ดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจากเอกสาร ตำราหลักสูตรงานวิจัย  
ต่างๆ
- 2) วิเคราะห์ผู้ใช้คู่มือ
- 3) กำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดขอบข่ายเนื้อหาต่างๆ ของคู่มือ
- 4) สํารวจรายละเอียดของคู่มือและกำหนดจุดศึกษาในคู่มือ
- 5) เขียนเนื้อหาของคู่มือตามวัตถุประสงค์และขอบข่ายเนื้อหาต่างๆ ของคู่มือ
- 6) ออกแบบรูปเล่ม ภาพประกอบ จัดพิมพ์ ทดลองใช้ ตามกระบวนการพัฒนา

คุณภาพของคู่มือ

- 7) นำไปใช้กับกลุ่มทดลองเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

อรณิช เกียรติอุบลไพบูลย์ (2563) มีขั้นตอนสร้างหนังสือคู่มือ เรื่องการแยกขยะใน ครั้วเรือน  
เป็นแบบภาพการตูน ดังนี้

- 1) สํารวจข้อมูลเกี่ยวกับการทิ้งขยะและการกำจัดขยะในครั้วเรือน
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของเนื้อเรื่อง
- 3) วางโครงเรื่องของคู่มือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
- 4) เขียนรายละเอียดเนื้อหา
- 5) ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
- 6) นำเนื้อเรื่องที่ผ่านการตรวจสอบเขียนโครงร่างเป็นกลอนแปด
- 7) เขียนภาพประกอบเป็นภาพการตูน
- 8) จัดทำรูปเล่มหนังสือคู่มือ
- 9) ตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบประเมินคุณภาพ

10) ทดลองใช้ตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพคู่มือ แกไข ปรับปรุง

11) นำไปใช้กับกลุ่มทดลองเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

สรุปได้ว่า คู่มือ (manual) หมายถึง หนังสือ เอกสาร ตำรา สมุด เป็นรูปเล่มเล็กกะทัดรัด ขนาดพกพา มีความสวยงาม ที่ใช้ควบคู่กับการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่ายต่อการรับรู้ มีภาพประกอบ และมีแนวทางรายละเอียดสามารถปฏิบัติได้ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง และควรเป็นคู่มือที่ดีที่ประกอบไปด้วย รูปแบบ เนื้อหา และการนำไปทดลองใช้ ปฏิบัติเกิดทักษะและเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนและแนวทางการพัฒนาคู่มือ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ มีดังนี้ 1) การวางแผน 2) การเตรียมข้อมูล 3) การทดสอบคู่มือ แนวทางการพัฒนาคู่มือ มีดังนี้

1) ควรศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น

2) สํารวจ วิเคราะห์ และรายละเอียดการเขียนเนื้อหาในการให้ความรู้

3) มีกระบวนการพัฒนาคู่มือ โดยการออกแบบรูปเล่ม ภาพประกอบ และมีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเพื่อความเหมาะสมของคู่มือ

4) มีการนำคู่มือไปใช้กับกลุ่มทดลอง

จากแนวคิดการพัฒนาคู่มือผู้วิจัยจะได้นำหลักขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ คือ การวางแผน การเตรียมข้อมูล การทดสอบคู่มือ และแนวทางการพัฒนาคู่มือ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น สํารวจ วิเคราะห์ และรายละเอียดการเขียนเนื้อหาในการให้ความรู้ และมีกระบวนการพัฒนาคู่มือ โดยการออกแบบรูปเล่ม ภาพประกอบ และมีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเพื่อความเหมาะสมของคู่มือ และมีการนำคู่มือไปใช้กับกลุ่มทดลอง เพื่อนำไปใช้ในการคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ แรงงานหญิงนอกระบบจังหวัดเลย

จากแนวคิดและทฤษฎี ผู้วิจัยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และการเชื่อมโยงกับปัญหาและตัวแปรวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบ	รายละเอียด	ความเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิด	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	ความสัมพันธ์กับปัญหาวิจัย
1. หลักสามัคคีธรรม(พระวินัย ปิฎก จุฬวรรค / ป.อ. ปยุตโต /	หมายถึงความพร้อมเพรียงปรองดอง ร่วมมือกันของหมู่คณะ	หลักธรรมเป็นกรอบอธิบาย “แนวทางพัฒนากลยุทธ์” ที่มุ่ง	- ตัวแปรต้น: หลักสามัคคีธรรม	- สะท้อนการแก้ไข ปัญหาการแยกส่วนในการจัดสวัสดิการ

พระครูปลัดวิ ชาญ)	เป็นเหตุแห่งสุข ช่วยลดอคติ เพิ่ม พลังรวมในการ แก้ปัญหา	สร้างความ เข้มแข็งผ่านความ ร่วมมือและการ รวมพลังของ ชุมชน	- ตัวแปรแทรก ซ้อน: ความสัมพันธ์ใน ชุมชน	และขาดความ ร่วมมือ - นำไปสู่การจัดตั้ง กลุ่มอาชีพและ เครือข่ายหญิงนอก ระบบ
2. ทฤษฎี เครือข่ายทาง สังคม(กุลทัต หงส์ชยางกูร และปรัชญา นันท์ เทียง จรรยา)	การเชื่อมโยงของ บุคคล องค์กร หรือกลุ่มอย่างไม่ เป็นทางการแต่ ทรงพลัง ผ่าน ความไว้วางใจและ ความใกล้ชิด มี เป้าหมายร่วม	เป็นแนวคิดหลัก ในการออกแบบ “กลยุทธ์การสร้าง เครือข่าย สวัสดิการและ อาชีพ” เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการ พัฒนา	- ตัวแปรตาม: เครือข่าย สวัสดิการ/ อาชีพ- ตัวแปร แทรกซ้อน: การ มีส่วนร่วมของ หน่วยงาน	- อธิบายปัญหา ความกระจัด กระจายของ ทรัพยากร - ช่วยสร้างระบบ การประสานความ ร่วมมืออย่างยั่งยืน
3. กรอบแนวคิด การวิจัย (สังเคราะห์จาก แนวคิดทั้ง 2)	การบูรณาการ “หลักสามัคคี ธรรม” + “การ สร้างเครือข่าย” เพื่อออกแบบกล ยุทธ์ขับเคลื่อนการ จัดสวัสดิการและ การสร้างอาชีพที่ เหมาะสมกับ บริบทชุมชน	เป็นแนวทางสร้าง รูปแบบกลยุทธ์ (Strategy Model) ที่ตอบ โจทย์ปัญหา แรงงานหญิงนอก ระบบโดยเฉพาะ ในพื้นที่ชายแดน	- ตัวแปรต้น: หลักสามัคคี ธรรม - ตัวแปรตาม: การเข้าถึง สวัสดิการ / การ มีอาชีพที่มั่นคง - ตัวแปรแทรก ซ้อน: การมีส่วน ร่วม, การ สนับสนุนภาครัฐ	- เชื่อมโยงกับทุก คำถามวิจัย: ปัญหา, กลยุทธ์, การ ถ่ายทอดกลยุทธ์ - ตอบสนองความ จำเป็นของบริบท จังหวัดเลย
4. ปัญหาการ วิจัย	- ขาดการเข้าถึง สวัสดิการ - รายได้ไม่ เพียงพอ - โครงสร้างการ สนับสนุนอ่อนแอ	ปัญหาทางสังคมที่ ต้องใช้หลักธรรม และกลยุทธ์ทาง เครือข่ายร่วมกัน ในการแก้ไข	กำหนดตัวแปร ปัญหา ภาคสนาม	เป็นพื้นฐานในการ กำหนดคำถามการ วิจัยทั้ง 3 ข้อ

	- ขาดกลยุทธ์รวม พลังชุมชน			
--	------------------------------	--	--	--

## 2.3 สภาพพื้นที่วิจัย

### 2.3.1 ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดเลย

ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 520 กม. มีเนื้อที่ประมาณ 11,424 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 7,140,382 ไร่

จังหวัดเลย มีพื้นที่ชายแดนติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ความยาว 197 กิโลเมตร มีแม่น้ำโขง แม่น้ำเหือง และแนวสันเขาเป็นแนวพรมแดนติดต่อกับแขวงไซยะบูลี และ แขวงเวียงจันทน์ของ สปป.ลาว

- แม่น้ำโขงระยะทางยาว 71 กิโลเมตร อยู่ในเขตอำเภอปากชม และอำเภอเชียงคาน
- แม่น้ำเหืองระยะทางยาว 123 กิโลเมตร อยู่ในเขตอำเภอน้ำหนาว อำเภอภูเรือ อำเภอด่านซ้าย

และอำเภอนาแห้ว

- แนวสันเขาในอำเภอนาแห้วมีความยาว 3 กิโลเมตร

### สภาพภูมิอากาศ

#### สภาพภูมิอากาศแบ่งออกได้เป็น 3 ฤดูกาล

ฤดูร้อน	เริ่มต้นตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์-เดือนเมษายน
ฤดูฝน	ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-เดือนตุลาคม ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 1,296-1,539 มิลลิเมตร
ฤดูหนาว	ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน-เดือนมกราคม อากาศเย็นและมีหมอกในตอนเช้า อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 21.5-28.78 องศา

\* สภาพอากาศจังหวัดเลยปัจจุบัน กรมอุตุนิยมวิทยา

### 2.3.2 ประวัติ

สำหรับเมืองเลยซึ่งขึ้นอยู่ในมณฑลลาวพวน (มณฑลอุดร) ได้มีอำเภอขึ้นอยู่ในปกครองครั้งแรก รวม 3 อำเภอ คือ อำเภอภูทอก (อำเภอเมืองเลย) อำเภอท่าลี่ (พ.ศ.2432) และอำเภอนากอก

ส่วนอำเภอนากอกที่อยู่ในเขตการปกครองของเมืองเลยนั้น เดิมอยู่ในแขวงไซบุรีในปี พ.ศ. 2436 (ร.ศ.112) เมื่อฝรั่งเศสเข้ามายึดครองเอาดินแดนฝั่งซ้ายแม่น้ำโขงของประเทศไทยไปหมด และยังสามารถเข้ายึดครองเอา บริเวณแขวงไซบุรีของไทยที่อยู่ทางฝั่งขวาแม่น้ำโขงไปอีก อำเภอนากอก ที่อยู่ในแขวงไซบุรี จึงตกเป็นของ ฝรั่งเศสด้วย ด้วยเหตุดังกล่าว เมืองเลยจึงตั้งบ้านอาฮีที่อยู่ทางฝั่ง

ขบวนแม่น้ำเหืองของไทยขึ้นเป็นอำเภออาฮีแทน อำเภอนากอกเป็นการชั่วคราว (อำเภอนากอกปัจจุบันคือ บ้านนากอก หรือบ้านกอก แขวงไชยบุรี ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว)

ต่อมาเมื่อได้มีการแก้ไขการปกครองให้เป็นแบบเทศาภิบาลที่สมบูรณ์ ได้ยุบอำเภออาฮีลงเป็นตำบลอาฮีขึ้น อยู่ในการปกครองของอำเภอท่าลี่ ได้มีการโอนอำเภอต่าง ๆ ให้ขึ้นอยู่ในการปกครองของเมืองเลย เช่น อำเภอด่านซ้าย เมืองพิชญ์โลก อำเภอเชียงคาน จากเมืองพิชัย และยกฐานะแขวงวังสะพุงขึ้นเป็นอำเภอ วังสะพุงโอนจากเมืองหล่มสัก เมืองเลยจึงมีอำเภอเกิดขึ้นในระหว่างนั้น รวม 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองเลย อำเภอท่าลี่ อำเภอด่านซ้าย อำเภอเชียงคาน อำเภอด่านซ้ายและอำเภอวังสะพุง (สำนักงานจังหวัดเลย, 2564)

### 2.3.5 สถิติแรงงานนอกระบบจังหวัดเลย

ผลการจัดทำดัชนีวัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565

ดัชนีวัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ รวมทุกด้าน 50.50 คะแนน น้ำหนักในแต่ละด้าน ด้านสภาพแวดล้อม (ร้อยละ 7.62), ด้านสังคม (ร้อยละ 4.07), ด้านการทำงาน (ร้อยละ 2.40), ด้านสาธารณสุข (ร้อยละ 1.85), ด้านสุขภาพ (ร้อยละ 1.47), ด้านความปลอดภัย (ร้อยละ 1.28), ด้านเศรษฐกิจ (ร้อยละ 1.14), ด้านเศรษฐกิจโดยรวม (ร้อยละ 1.04)

คะแนนในแต่ละด้าน ได้แก่ ในด้านการทำงาน (ร้อยละ 57.67 คะแนน) ด้านสังคม (ร้อยละ 57.40 คะแนน) ด้านสุขภาพ (ร้อยละ 53.19 คะแนน), ด้านสาธารณสุข (ร้อยละ 48.49 คะแนน) และด้านความปลอดภัย (ร้อยละ 48.33 คะแนน)

ด้านเศรษฐกิจโดยรวม (ร้อยละ 47.88 คะแนน), ด้านเศรษฐกิจ (ร้อยละ 42.26 คะแนน), ด้านสภาพแวดล้อม (ร้อยละ 41.80 คะแนน)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างแรงงานนอกระบบ

เพศ : ชาย (ร้อยละ 50.80) และเพศหญิง (ร้อยละ 49.20)

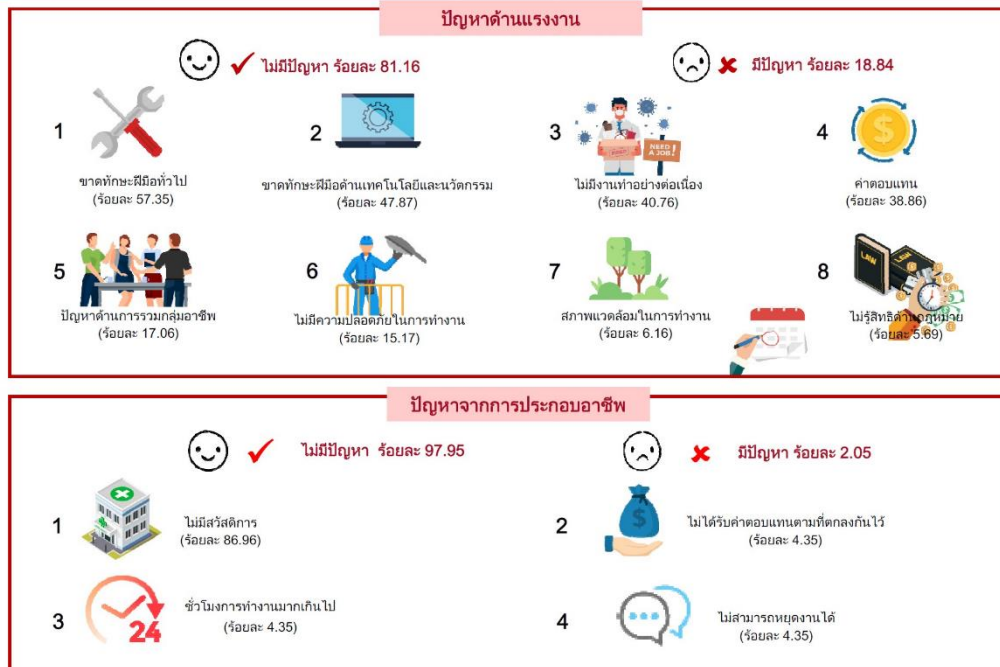
อายุ : น้อยกว่า 20 ปี (ร้อยละ 1.70) 20-59 ปี (ร้อยละ 90.27), อายุ 60 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 8.04)

การศึกษา (3 อันดับแรก) ได้แก่ ประถมศึกษา (ร้อยละ 53.93), ม.ต้น หรือเทียบเท่า (ร้อยละ 24.38), ม.ปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า (ร้อยละ 15.71)

อาชีพ (3 อันดับแรก) ได้แก่ เกษตรกรรม/ประมง (ร้อยละ 49.73), เกษตรกรเลี้ยงสัตว์ป่า (ร้อยละ 32.23) และ กรรมกร (ร้อยละ 4.32)

ข้อมูลนี้เป็นภาพรวมของการสำรวจคุณภาพชีวิตและลักษณะประชากรของแรงงานนอกระบบในปี 2565

ผลการวิเคราะห์ปัญหาด้านแรงงาน จากการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565



จากภาพสรุปเป็นข้อมูล ได้ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ปัญหาด้านแรงงาน จากการสำรวจข้อมูล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2565). รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

### ปัญหาด้านแรงงาน

- ไม่มีปัญหา ร้อยละ 81.16
  1. ขาดทักษะฝีมือทั่วไป (ร้อยละ 57.35)
  2. ขาดทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ร้อยละ 47.87)
  3. ไม่มีนายจ้างคอยว่าจ้างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 40.76)
  4. ค่าจ้างน้อย (ร้อยละ 38.86)
  5. ปัญหาด้านการรวมกลุ่มอาชีพ (ร้อยละ 17.06)
  6. ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน (ร้อยละ 15.17)
  7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ร้อยละ 6.16)
  8. ไม่มีสิทธิในการคุ้มครอง/สวัสดิการ (ร้อยละ 5.89)

- มีปัญหา ร้อยละ 18.84

ปัญหาจากการประกอบอาชีพ

- ไม่มีปัญหา ร้อยละ 97.95
  1. ไม่มีสวัสดิการ (ร้อยละ 86.96)
  2. ชั่วโมงทำงานมากเกินไป (ร้อยละ 4.35)
- มีปัญหา ร้อยละ 2.05
  1. ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามที่ตกลงกันได้ (ร้อยละ 4.35)
  2. ไม่สามารถเพิ่มรายได้ (ร้อยละ 4.35)



ที่มา : แรงงานนอกระบบจังหวัดเลย จากข้อมูลเบื้องต้น ปี 2565 <https://loei.mol.go.th/แรงงานนอกระบบ-2>

จากภาพ ผลการวิเคราะห์ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ จากการสำรวจข้อมูล  
แรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565 พบว่า

1. ต้องการการรวมกลุ่มอาชีพ (ร้อยละ 97.95)
2. ต้องการความคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน (ร้อยละ 97.50)
3. ต้องการการให้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน (ร้อยละ 97.41)
4. ต้องการค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นเป็นธรรม (ร้อยละ 97.23)

5. ต้องการการสนับสนุนอาชีพเกษตรกรรม (ร้อยละ 97.23)
6. แก้ไขสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (ร้อยละ 97.22)
7. ทุนในการประกอบอาชีพ (ร้อยละ 97.14)
8. ความปลอดภัยในการทำงาน (ร้อยละ 97.14)
9. ต้องการความรู้ด้านกฎหมาย (ร้อยละ 96.96)
10. ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ร้อยละ 94.64)
11. ต้องการพัฒนาฝีมือทั่วไป (ร้อยละ 92.05)
12. ต้องการอาชีพเสริม (ร้อยละ 90.62)
13. ต้องการทำงานนอกประเทศ (ร้อยละ 48.75)
14. ต้องการความสามัคคีในองค์กร/ประเทศ (ร้อยละ 10.54)

ข้อมูลนี้แสดงถึงความต้องการความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากภาครัฐที่แรงงานนอกระบบระบุในปี 2565 โดยจัดลำดับความสำคัญของผู้ที่ต้องการในแต่ละด้าน

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมแรงงานนอกระบบของทั้ง 8 ด้านเท่ากับ 50.50 โดยแรงงานนอกระบบให้น้ำหนักกับคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมมากที่สุด (ร้อยละ 7.62) รองลงมาคือ ด้านอื่นๆ (ร้อยละ 4.07) และด้านการทำงาน (ร้อยละ 2.40) ตามลำดับ และให้น้ำหนักด้านเศรษฐกิจต่ำที่สุด (ร้อยละ 1.04) ทั้งนี้ให้คะแนนด้านการทำงานมากที่สุด (57.67 คะแนน) รองลงมาคือ ด้านอื่นๆ (57.40 คะแนน) ด้านศักยภาพ (53.19 คะแนน) และให้คะแนนด้านสภาพแวดล้อมต่ำที่สุด (42.26 คะแนน) ตามลำดับ (ข้อมูลแรงงานนอกระบบจังหวัดเลย, 2565)

ทั้งนี้ จากการสำรวจรายได้จากการทำงาน (เพียงอย่างเดียว) ของแรงงานนอกระบบโดยเฉลี่ย

(1) ด้านรายได้ พบว่า มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 8,619.83 บาทต่อเดือน ร้อยละ 86.34 ได้รับรายได้เป็นรายเดือน โดยร้อยละ 80.89 ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับมีความคุ้มค่า ขณะที่ร้อยละ 19.11 ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับไม่มีความคุ้มค่า สาเหตุส่วนใหญ่เนื่องจากกำไรน้อย/รายได้น้อย เมื่อสอบถามถึงเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานในแต่ละวันส่วนใหญ่ร้อยละ 98.04 ระบุว่าไม่ได้ตั้งเป้าหมาย มีเพียงร้อยละ 1.96 ที่ตั้งเป้าหมาย และส่วนใหญ่ของผู้ที่ตั้งเป้าหมายระบุว่าทำงานได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

(2) ด้านสังคม พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจ ส่วนใหญ่ร้อยละ 92.95 มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง

ตนเอง ไม่ต้องผ่อนชำระ รองลงมาคือ อยู่อาศัยกับบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง ร้อยละ 6.79 ซึ่งส่วนใหญ่ร้อยละ 98.66 ไม่มีปัญหา ทะเลาะ และขัดแย้งในการทำงาน มีเพียงร้อยละ 1.34 เท่านั้น ที่มีปัญหาทะเลาะ และขัดแย้ง

(3) ด้านสุขภาพ พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจทั้งหมด ร้อยละ 100 มีสภาพร่างกายปกติ

และจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 99.82 ไม่มีโรคประจำตัว และกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาสุขภาพจากการทำงาน ร้อยละ 4.82 ซึ่งร้อยละ 77.78 ของผู้ที่มีปัญหาสุขภาพนั้นคือการเกิดความปวดเมื่อยจากการทำงาน

(4) ด้านความปลอดภัย พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจ ส่วนใหญ่ร้อยละ 98.66 ไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน สำหรับด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงานส่วนใหญ่แล้วไม่เคยประสบเหตุการณ์ มีเพียงร้อยละ 0.34 ที่เคยประสบเหตุการณ์ โดยผู้ที่เคยประสบเหตุการณ์ส่วนใหญ่โดนลักรั้ว ร้อยละ 0.08

(5) ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจ ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.14 มีที่พักห่างจากที่ทำงาน 0 – 3 กิโลเมตร ซึ่งแรงงานนอกระบบมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมของพื้นที่ที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันในระดับมากที่สุด คือ เรื่องบริเวณที่อยู่อาศัยมีน้ำประปาที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค ร้อยละ 10.98 และมีความพึงพอใจในเรื่องบริเวณที่อยู่อาศัยมีความปลอดภัยจากยาเสพติดและอาชญากรรมในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 54.29 (แรงงานนอกระบบจังหวัดเลย จากข้อมูลเบื้องต้น ปี 2565)

จากปัญหาดังกล่าว เราจะพบว่าเรื่องสวัสดิการของรัฐเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญ แต่การเข้าถึงสิ่งเหล่านั้นยังไม่มีประสิทธิภาพและเท่าเทียม การจัดสวัสดิการชุมชนเพื่อแรงงานหญิง แรงงานนอกระบบจะกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศของไทยแต่จะทำงานมากที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือถึง 35% เมื่อเทียบกับภาคกลางที่น้อยกว่าที่ 22.8% สำหรับอาชีพที่ได้รับจ้างนั้นคือ แรงงานในภาคเกษตรกรรมที่มีมากถึง 56% และปัญหาที่ประเทศไทยกำลังประสบจากแรงงานนอกคือการได้รับค่าตอบแทนต่ำ แต่ใช้แรงงานหนัก (ฉัตร ศุภสารัมภ์ อ่างอิง สำนักงานสถิติแห่งชาติ <https://www.smartsme.co.th/content/39599>) สำหรับปัญหาของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังคงเป็นปัญหาเดิมๆ ในแต่ละปี ไม่แตกต่างกัน สำหรับปี 2559 พบว่า แรงงานนอกระบบ ต้องการให้ภาครัฐ ช่วยเหลือมากที่สุด คือ ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนร้อยละ 52.8 การทำงานหนัก ร้อยละ 17.1 และงานที่ไม่ได้รับการจ้างอย่างต่อเนื่องร้อยละ 16.6 ที่เหลือเป็น อื่นๆ เช่น ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีวันหยุด เป็นต้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559) นอกจากนี้ยังมีปัญหาปัญหาเรื่องปากท้องครอบครัว ที่อยู่อาศัยที่ต้องเผชิญ เช่น ผลกระทบต่อแรงงานหญิงที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือต้องแบกรับภาระในครอบครัว เช่น การดูแลคนแก่ เด็ก ผู้ป่วย ผู้พิการ เป็นต้น การเลิกจ้างหรือการทำงานโดยไม่มีสวัสดิการจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของสมาชิกในครอบครัวโดยเฉพาะบุตรอย่างยิ่ง มีบางกรณีที่น่าายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง หรือไม่มีความชัดเจนว่านายจ้างจะรับกลับเข้าทำงานหรือไม่ อย่างไร ทำให้มีแรงงานหญิงหลายคนจำเป็นต้องกลับไปรับจ้างทำงานในภาคเกษตรที่บ้านเกิด เป็นต้น

## 2.3.6 การแบ่งเขตการปกครอง

## ข้อมูลเขตการปกครองและจำนวนประชากร

ข้อมูล ณ วันที่ 11 มีนาคม 2564

ลำดับ	อำเภอ	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนบ้าน
1	เมืองเลย	61,793	61,391	123,184	51,555
2	นาดำรง	13,333	13,136	26,469	8,960
3	เชียงคาน	30,309	30,656	60,965	22,125
4	ปากชม	21,331	20,822	42,153	14,301
5	ด่านซ้าย	26,024	25,356	51,380	17,824
6	นาแห้ว	5,879	5,796	11,675	3,945
7	ภูเรือ	11,507	11,091	22,598	8,771
8	ท่าลี่	14,000	14,104	28,104	10,741
9	วังสะพุง	55,174	56,170	111,344	38,270
10	ภูกระดึง	17,345	17,157	34,502	11,398
11	ภูหลวง	12,663	12,382	25,045	7,690
12	ผาขาว	21,172	21,049	42,221	11,888
13	เอราวัณ	17,051	17,048	34,099	11,420
14	หนองหิน	12,584	12,413	24,997	8,004
	จังหวัดเลย	320,165	318,571	638,736	226,892



ของตนเอง แนวทางแก้ไขที่เสนอ ได้แก่ (1) การจัดทำระบบทะเบียนแรงงานนอกระบบที่ครอบคลุม (2) การสร้างพื้นที่ค้าขายที่ถูกต้องตามกฎหมายและเหมาะสมกับการดำรงชีวิต (3) การส่งเสริมการเข้าถึงประกันสังคมและสวัสดิการสุขภาพ (4) การให้การศึกษาศึกษาและฝึกอบรมด้านสิทธิแรงงาน และ (5) การส่งเสริมกลไกการรวมกลุ่มและการมีส่วนร่วมในระดับชุมชนและท้องถิ่น โดยสรุป การส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานของกลุ่มหาบเร่แผงลอยไม่เพียงแต่เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิต แต่ยังสะท้อนถึงความเสมอภาคและการพัฒนาทางสังคมที่ยั่งยืน ภาครัฐควรปรับเปลี่ยนนโยบายให้ตอบสนองกับวิถีชีวิตของแรงงานนอกระบบ พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ

จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร (2565) การขยายการคุ้มครองทางสังคมแบบยั่งยืนสำหรับแรงงานนอกระบบในประเทศไทย วิจัยพบว่า การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในประเทศไทยส่งผลกระทบต่อแรงงานนอกระบบทั้งคนไทยและคนต่างชาติด้านสุขภาพจิต ด้านรายได้ และด้านคุณภาพชีวิตที่ต่ำลง ระบบสวัสดิการสังคมและการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่สามารถ ช่วยให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันหรือความมั่นคงได้จริง การให้ความช่วยเหลือของรัฐบาล เป็นการช่วยเหลือเฉพาะหน้าซึ่งไม่ยั่งยืนผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลให้ใช้นโยบาย “การคุ้มครองทางสังคมถ้วนหน้า” บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคม และการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยกำหนดภารกิจของแต่ละ กระทรวงให้ชัดเจน ปรับปรุง พ.ร.บ. ประกันสังคม โดยการขยายสิทธิประโยชน์ผู้ประกันตนมาตรา 40 ที่เป็นแรงงานนอกระบบให้มีสิทธิประโยชน์ให้ใกล้เคียง กับผู้ประกันตนมาตรา 39 กระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงหรือประกาศกระทรวง เพื่อการบังคับใช้กฎหมายตาม พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มาตรา 14 มาตรา 21 และมาตรา 24 จัดทำฐานข้อมูลกลุ่มแรงงานนอกระบบให้ชัดเจน ปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมอาชีพแรงงานนอกระบบโดยให้ผู้แทนของสมาพันธ์แรงงานนอกระบบมีส่วนร่วม เชื่อมเครือข่ายระบบการคุ้มครองช่วยเหลือของภาครัฐที่มีอยู่ทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติให้ชัดเจน

นฤมล อรุโณทัย และ บวร ทรัพย์สิงห์ และคณะ (2565) ได้ศึกษาสถานการณ์แรงงานนอกระบบ: สถานะองค์ความรู้ความเสี่ยง และแนวปฏิบัติและแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ 3 ปี (พ.ศ. 2565-2567) ฉบับนี้ เป็นรายงานการศึกษาภายใต้โครงการวิจัยสำรวจสถานการณ์แรงงานนอกระบบ: บทสำรวจเครือข่าย สถานะองค์ความรู้ ความเสี่ยง และแนวปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ค้นคว้า รวบรวม และสังเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ ความเสี่ยง และความเปราะบางของแรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนคาดการณ์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของงานและคนทำงานนอกระบบในอนาคต และเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของงานและคนทำงานนอกระบบในอนาคต เปรียบเทียบวิธีการศึกษาที่ใช้ในการศึกษาเป็นการศึกษาค้นคว้าและการรวบรวมเอกสารวิชาการ

ผลงานวิจัย ในมิติต่างๆ เพื่อสังเคราะห์สถานการณ์ความเสี่ยง และความเปราะบางของแรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ ตั้งแต่ปี 2540 จนถึงปัจจุบัน ควบคู่กับการจัดสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักวิชาการ นักพัฒนา รวมถึงแกนนำและสมาชิกกลุ่ม องค์กรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับคนทำงานนอกระบบ ระหว่างเดือนมีนาคม 2564 ถึง มีนาคม 2565 ผลการศึกษาสถานการณ์ ความเสี่ยง และความเปราะบางของแรงงานนอกระบบสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม เผชิญข้อจำกัดด้านการเข้าถึงทรัพยากรในการดำรงชีวิตที่เป็นอุปสรรคพื้นฐานต่อความเป็นอยู่ การประกอบอาชีพ และสุขภาพด้านอื่นๆ ในด้านการประกอบอาชีพแรงงานส่วนใหญ่ได้รับรายได้ต่ำ ไม่แน่นอน ไม่สอดคล้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าครองชีพ ทักษะและประสบการณ์การทำงาน ตลอดจนมีอำนาจการต่อรองที่ต่ำกว่าในกลุ่มแรงงานอิสระและรับจ้างรายวันจะไม่มีรายได้หากหยุดงาน ส่วนแรงงานที่ได้รับค่าจ้างประจำแบบรายเดือนมักเป็นงานที่ไม่มีสัญญาจ้าง ไม่มีรูปแบบการจ้างงานและชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน ในด้านสุขภาพแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยงและไม่เหมาะสมต่อการทำงาน ต้องเผชิญกับแสงแดด ความร้อน เสียงดัง ฝุ่นมลพิษทางอากาศ รวมถึงมีความเสี่ยงจากการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์การทำงานที่เป็นอันตรายตลอดจนมีการใช้ร่างกาย ทำทางการทำงาน ความเครียด พฤติกรรมการบริโภค และพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้ แรงงานที่ทำงานภาคขนส่งและภาคบริการยังมีความเสี่ยงที่จะได้รับโรคติดต่อจากการทำงานในพื้นที่ปิดและใกล้ชิด แรงงานหญิงมีความเสี่ยงที่จะถูกล่วงละเมิด และกลุ่มแรงงานเกษตรและเก็บและคัดแยกของเก่ามีโอกาสได้รับสารพิษจากโลหะหนัก สารเคมี และขยะปนเปื้อนจากการทำงาน หากพิจารณาในด้านกฎหมายมีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองโดยตรงกับแรงงานนอกระบบ 3 กลุ่ม คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างทำงานบ้าน และเกษตรกรกรรม ในขณะที่กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและให้สิทธิประโยชน์กับคนทำงานทุกคน แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าว นอกจากนี้ แรงงานนอกระบบเกือบทั้งหมดมักถูกสังคมมองข้าม มองในแง่ลบ และไม่เห็นคุณค่าของงานของแรงงานนอกระบบผลการศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงงานและแรงงานนอกระบบในอนาคต การระบาดของโรคโควิด-19 ได้สร้างผลกระทบรุนแรงกับแรงงานนอกระบบในเกือบทุกกลุ่มอาชีพและทุกพื้นที่ เนื่องจากแรงงานนอกระบบไม่มีสัญญาจ้างที่แน่นอน และมีรายได้ที่ขึ้นอยู่กับวันที่ได้ออกมาทำงาน

สถานการณ์การระบาดจึงสะท้อนให้เห็นปัญหาเดิมด้านชีวิตความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ และสุขภาพของแรงงานนอกระบบที่มีความยากและซับซ้อนมากขึ้น ในขณะที่แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้านสังคมและประชากร เศรษฐกิจและเทคโนโลยี สุขภาพและสิ่งแวดล้อมและด้านการเปลี่ยนแปลงด้านสถาบัน องค์กร และนโยบายจะเป็นแนวโน้มที่สำคัญและกำลังท้าทายการประกอบอาชีพ และชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานนอกระบบข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ประกอบด้วย 1) การใช้ข้อมูลเป็นฐานการพัฒนาแรงงานนอกระบบ ควบคู่กับ 2) การ

ส่งเสริมสนับสนุนองค์ความรู้และการปฏิบัติการณ์นำร่อง เพื่อสร้างความมั่นคงทางรายได้ การจ้างงาน ความปลอดภัยในงาน และสวัสดิการที่เหมาะสม 3) การส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ 4) การพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบและเครือข่ายแรงงานนอกระบบ และ 5) บูรณาการองค์ความรู้ ความร่วมมือ และทรัพยากรร่วมกันของเครือข่ายแรงงานนอกระบบ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ทั้งนี้ แผนการดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบในระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2565-2567) ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะประชากรกลุ่มเฉพาะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้กำหนดกรอบเป้าหมายเพื่อให้แรงงานนอกระบบมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความเสี่ยงจากอันตรายและการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ลดลง และวัตถุประสงค์ของแผนที่สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาฐานข้อมูล และองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อขับเคลื่อนการปฏิบัติการ มาตรการ และนโยบายด้านสุขภาพ ความเจ็บป่วย ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงานของแรงงาน 2) ส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานนอกระบบตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ และพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม 3) พัฒนาศักยภาพแกนนำกลุ่ม เครือข่าย และอาสาสมัครแรงงาน ในการทำงานส่งเสริมปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีให้กับแรงงานนอกระบบ และ 4) พัฒนาให้เกิดรูปแบบ แนวปฏิบัติ นวัตกรรม รวมถึงมาตรการ และนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดี

สรารุช ไพฑูรย์พงษ์ และ อุษณีย์ ศรีจันทร์ (2565) งานวิจัยของทีดีอาร์ไอเรื่องการจัดทำและวิเคราะห์ภาระทางการคลังต่อชุดสวัสดิการเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมสูงอายุของแรงงานนอกระบบซึ่งได้รับทุนวิจัยจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ตัวอย่างแรงงานนอกระบบ 300 คน จาก 11 จังหวัด พบว่าเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 เพียงร้อยละ 21 ประกอบด้วยมาตรา 40 ทางเลือกที่ 2 และทางเลือกที่ 3 ร้อยละ 14 และ 7 ตามลำดับ และได้สอบถามถึงความพึงพอใจต่อชุดสวัสดิการรูปแบบเดิมได้แก่ ประกันสังคมมาตรา 40 (2) และมาตรา 40 (3) และหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า พบว่าประชาชนไม่พึงพอใจต่อชุดสวัสดิการรูปแบบเดิม จากนั้นทีดีอาร์ไอจึงเสนอชุดสวัสดิการรูปแบบใหม่ให้เลือก ซึ่งประกอบด้วย เงินบำนาญ เงินปันผล การดูแลระยะยาว สิทธิในการเลือกโรงพยาบาล (รักษาได้ทั้งโรงพยาบาลรัฐกับเอกชน) การเข้าถึงวัคซีนในโรคอุบัติใหม่ที่ได้รับการจัดสรร (กรณีโควิด-19 หรือโรคอุบัติใหม่ในอนาคต) และการได้รับเงินชดเชยในการนอนโรงพยาบาล พบว่า มีเพียงสิทธิประโยชน์ของเงินปันผลเท่านั้นที่ประชาชนไม่มีความเต็มใจจ่าย แต่เนื่องจากการระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้ประชาชนตัดสินใจลงทุนด้านสุขภาพมากยิ่งขึ้นโดยสะท้อนมาจากสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลทั้งหมดในชุดสวัสดิการรูปแบบใหม่ คือ LTC สิทธิในการเลือกโรงพยาบาล การเข้าถึงวัคซีนและการได้รับเงินชดเชยในการนอนโรงพยาบาล ส่งผลต่อความเต็มใจจ่ายของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ สังคมสูงอายุยังอยู่กับประเทศไทยอีกหลายสิบปี จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของ

ผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานนอกระบบอันเป็นการผสมผสานกันระหว่างความมั่นคงด้านการมีงานทำ ความมั่นคงด้านรายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

และข้อมูลจากสัมภาษณ์แรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบมีวัตถุประสงค์ในการออมเพื่อใช้ยามฉุกเฉินมากที่สุด รองลงมาคือการสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตและออมเพื่อการลงทุน ซึ่งเข้าใจได้ว่าเนื่องจากสัมภาษณ์ในช่วงการระบาดของโควิด-19 ขณะประชาชนเกิดความกังวลต่อค่าใช้จ่ายในการรักษา ดังจะเห็นได้จากยอดซื้อกรมธรรม์ประกันสุขภาพในช่วงโควิด-19 ใน ปี 2562 (ไตรมาสที่ 1) 4,156,798 ฉบับ เทียบกับใน ปี 2563 (ไตรมาสที่ 1) 292,561 ฉบับ เพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 1,320 (วารสารประกันภัย 2564) ซึ่งสอดคล้องผลการสำรวจโดยธนาคารแห่งประเทศไทย (2564) ว่า สัดส่วนผู้มีเงินออมเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 75 ในปี 2563 (จากร้อยละ 72 ในปี 2561) และให้เหตุผลว่าการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 น่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ประชาชนตระหนักถึงความจำเป็นของการออมเงินมากขึ้นเพื่อใช้ในยามฉุกเฉินและการเกษียณ แต่ข่าวร้ายคือ คนไทยส่วนใหญ่ออมไม่นาน เกือบร้อยละ 90 ออมน้อยกว่า 1 ปี และอีกประมาณร้อยละ 9 ออมน้อยกว่า 5 ปี (สสช. 2561) และข่าวร้ายพอๆ กันจากการสำรวจโดยสถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วยอิ้งภากรณ์ (2562) คือ 1 ใน 3 ของผู้มีบัญชีเงินฝากธนาคาร หรือ 12 ล้านคนจากผู้มีบัญชีเงินฝากทั้งหมด 38 ล้านคน มีเงินในบัญชีไม่ถึงบัญชีละ 500 บาท และคนไทยเกือบร้อยละ 90 ฝากเงินไว้ในบัญชีออมทรัพย์เท่านั้นไม่ได้ฝากประจำ ทำให้ได้รับผลตอบแทนต่ำ รวมทั้งรายได้เฉลี่ยของแรงงานนอกระบบมีเพียงเดือนละ 6,600 บาท เทียบกับแรงงานในระบบที่เฉลี่ยเดือนละ 15,500 บาท (สถิติแรงงานประจำปี 2563) ดังนั้น การออมด้วยตัวเองเป็นระยะยาวอย่างประกันสังคมจึงแทบเป็นไปได้

Korwatanasakul (2021) ข้อมูลแบบสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2563 พบว่า ลักษณะหรือตัวแปรต่าง ๆ ของผู้ใช้แรงงาน ได้แก่ เพศ อายุหรือประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส พื้นที่อยู่อาศัย ระดับการศึกษา ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ และประเภทของค่าแรง มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับโอกาสของการเป็นผู้ใช้แรงงานนอกระบบ เช่น ผู้ใช้แรงงานที่มีอายุหรือประสบการณ์ทำงานน้อย และมีสถานภาพโสดมักจะมีโอกาสเป็นแรงงานนอกระบบสูงกว่า ในทางตรงกันข้าม การเป็นหัวหน้าครัวเรือน การอาศัยอยู่ในเขตเมือง และระดับการศึกษาที่สูง ทำให้โอกาสของผู้ใช้แรงงานในการเป็นแรงงานนอกระบบลดลง (รูปที่ 2) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาอื่น ๆ ก่อนหน้านี้ (de Vreyer and Roubaud, 2013; García, 2017; Marcouiller, Ruiz de Castilla, and Woodruff, 1997) นอกจากนี้ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์และการได้รับค่าแรงรายเดือนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับแนวโน้มการเป็นแรงงานนอกระบบ กล่าวคือ ผู้ใช้แรงงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์สูงและได้รับค่าแรงเป็นรายเดือนจะมีโอกาสเป็นแรงงานนอกระบบลดลง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการจ้างงานนอกระบบมีความสัมพันธ์ในแง่ลบกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่เปราะบาง ดังนั้น

นโยบายที่ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ภาคแรงงานในระบบจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้กำหนดนโยบายควรเร่งจูงใจและเพิ่มโอกาสการเข้าสู่ภาคแรงงานในระบบ ตลอดจนสร้างสวัสดิภาพในการทำงาน เพื่อลดความเสี่ยงและความรุนแรงของการบาดเจ็บจากการทำงานด้วย โดยเฉพาะในภาคแรงงานนอกระบบที่มีความเสี่ยงสูงในการได้รับบาดเจ็บที่รุนแรง นอกจากนี้ การศึกษายังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้แรงงานจากนอกระบบเข้าสู่ระบบได้อย่างราบรื่นยิ่งขึ้นด้วย

อย่างไรก็ตาม สำหรับประเทศไทยในบริบทปัจจุบัน การจ้างงานนอกระบบยังเป็นทางที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในผู้ใช้แรงงานบางกลุ่ม รวมทั้งในภาคแรงงานนอกระบบ ประสบการณ์ทำงานมีความสำคัญมากกว่าระดับการศึกษา ดังนั้น นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นจะช่วยแรงงานที่ยังคงอยู่ในภาคแรงงานนอกระบบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ให้ได้ค่าแรงมากขึ้น และมีความเปราะบางต่อผลกระทบทางเศรษฐกิจน้อยลง รวมทั้งจะช่วยให้แรงงานเหล่านั้นมีผลิตภาพสูงขึ้นและสามารถเข้าสู่ภาคแรงงานในระบบได้ในที่สุด

#### 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Nketiah-Amponsah, E., Andoh-Adjei, F. X., & Anum, A. (2024) ได้ศึกษา Effect of social capital on enrolment of informal sector workers in Ghana's National Health Insurance Scheme ผลการวิจัย พบว่า **social capital** เช่น ความไว้วางใจและการเป็นสมาชิกกลุ่ม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าร่วมระบบประกันสุขภาพ โดยเฉพาะแรงงานหญิง (เช่น ช่างเสริมสวย) มีแนวโน้มสมัครและรักษาสิทธิประกันมากกว่ากลุ่มอื่น

Kusdyah, I. (2016) ได้ศึกษา Utilization of the role of social capital women in the informal sector workers: Studies on women street vendors in eastern Java ผลการวิจัย พบว่า ผู้หญิงขายของริมถนนในอินโดนีเซียใช้ความไว้วางใจ บรรทัดฐาน และเครือข่ายในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันแม้ไม่มีข้อตกลงเป็นลายลักษณ์ มีผลต่อความมั่นคงทางอาชีพ

Bonner, C. (2019) ได้ศึกษา Global Networking: Informal Workers Build Solidarity, Power and Advocacy ผลการวิจัยพบว่า เครือข่ายระดับโลกของแรงงานนอกระบบ เช่น ผู้ค้าขายะคนทำงานจากบ้าน ใช้ bridging network เพื่อยกระดับอำนาจต่อรอง เข้าถึงสิทธิสวัสดิการ และผลักดันเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Kamal, A., & Desai, R. (2024) ได้ศึกษา (When) Does Informal Labor Close Political Gender Gaps? Theory and Evidence from Indian Slums ผลการวิจัยพบว่า การสำรวจแรงงานหญิงนอกระบบกว่า 9,000 คนพบว่าแม้ไม่ได้เพิ่มความสนใจทางการเมืองโดยตรง แต่สามารถสร้างเครือข่ายแก้ปัญหาและขับเคลื่อนการเรียกร้องสิทธิได้อย่างมีพลัง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสรุปประเด็นและความสัมพันธ์กับสมมติฐานงานวิจัยนี้

ผู้วิจัย (ปี)	ชื่อเรื่อง	ประเทศ/ บริบท	ประเด็นสำคัญ ที่ศึกษา	ผลการวิจัย	สัมพันธ์ กับ สมมติฐาน งานวิจัยนี้
นฤมล อรุโณทัย และคณะ (2565)	สถานการณ์ แรงงานนอก ระบบ: สถานะ องค์ความรู้ ความเสี่ยง และแนว ปฏิบัติ	ไทย	วิเคราะห์ สถานการณ์ แรงงานนอก ระบบในหลาย มิติทั้งรายได้ สุขภาพ กฎหมาย และ ความมั่นคง	แรงงานนอก ระบบมีความ เปราะบางและ เสี่ยงต่อความ ไม่มั่นคงด้าน รายได้ สุขภาพ และไม่ได้รับ สิทธิประโยชน์ ตามกฎหมาย อย่างทั่วถึง	สนับสนุน
สรารุช ไพฑูรย์ พงษ์ และ อุษณีย์ ศรีจันทร์ (2565)	การจัดทำและ วิเคราะห์ภาระ ทางการคลัง ต่อชุด สวัสดิการ	ไทย	วิเคราะห์ ความพึงพอใจ ต่อชุด สวัสดิการ และเสนอ ทางเลือกชุด สวัสดิการใหม่ ที่ครอบคลุม กว่า	พบว่าแรงงาน นอกระบบให้ ความสำคัญกับ สิทธิการ รักษาพยาบาล การเลือก โรงพยาบาล และการได้รับ เงินชดเชย มากกว่า ผลตอบแทน ทางการเงิน เช่น เงินปันผล	สนับสนุน
Korwatanasakul (2021)	ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการเป็น	ไทย	ใช้ข้อมูล สำรวจ ภาวะการ	อายุ สถานภาพ โสด การศึกษา ต่ำ และการ	สนับสนุน

	แรงงานนอกระบบ		ทำงานวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะงานต่อโอกาสเป็นแรงงานนอกระบบ	ได้รับค่าแรงรายวันสัมพันธ์กับการอยู่ในระบบแรงงานนอกระบบแนะนำให้เพิ่มโอกาสเข้าสู่แรงงานในระบบ	
Nketiah-Amponsah et al. (2024)	Effect of social capital on enrolment of informal sector workers in Ghana's National Health Insurance Scheme	กานา	ผลของทุนทางสังคม (social capital) เช่น การเป็นสมาชิกกลุ่ม ความไว้วางใจ ต่อการเข้าร่วมระบบประกันสุขภาพ	แรงงานหญิง เช่น ช่างเสริมสวย มีแนวโน้มเข้าร่วมและรักษาสีทึ่ประกันสุขภาพสูงกว่า / collective action มีนัยสำคัญทางสถิติ	สนับสนุน
Kusdyah (2016)	Utilization of the role of social capital women in the informal sector workers	อินโดนีเซีย (ชาวตะวันออก)	การใช้ trust, norms และ networks ในหมู่ผู้หญิงขายของริมถนน	แม้ไม่มีข้อตกลงลายลักษณ์อักษร แต่มีการประสานงานช่วยเหลือและสร้างความมั่นคงทางอาชีพ	สนับสนุน
Bonner (2019)	Global Networking:	กรณีศึกษาเครือข่าย	การใช้เครือข่ายข้าม	เครือข่ายช่วยให้งานนอกระบบ	สนับสนุน

	Informal Workers Build Solidarity, Power and Advocacy	แรงงานนอกระบบระดับโลก (WIEGO)	ชาติ (bridging networks) เพื่อสร้างอำนาจต่อรองและผลักดันนโยบาย	ระบบเข้าถึงสวัสดิการ และมีอิทธิพลเชิงนโยบาย	
Kamal & Desai (2024)	(When) Does Informal Labor Close Political Gender Gaps?	อินเดีย (ชุมชนสลัม)	บทบาทของแรงงานหญิงนอกระบบต่อช่องว่างทางการเมืองระหว่างเพศ	สร้างเครือข่ายแก้ปัญหา แม้ไม่เพิ่มความสนใจทางการเมืองโดยตรง แต่เพิ่มพลังในการเคลื่อนไหวกลุ่ม	สนับสนุน

1. การใช้แนวคิด “ทุนทางสังคม” (Social Capital) ใช้เป็น กรอบแนวคิดหลัก ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการรวมกลุ่มของแรงงานหญิงนอกระบบ ช่วยอธิบายว่าความไว้วางใจ (trust), บรรทัดฐานร่วม (norms) และเครือข่ายทางสังคม (networks) มีผลต่อ การเข้าถึงสวัสดิการและการสร้างอาชีพ สร้างเกณฑ์ในการออกแบบแบบสอบถาม เช่น ความร่วมมือ ความไว้วางใจ ความช่วยเหลือในกลุ่ม

2. การใช้แนวคิด “เครือข่ายทางสังคม” (Social Networks) นำมาใช้วิเคราะห์ระดับของความเชื่อมโยงในกลุ่มแรงงานหญิง เช่น bonding, bridging, linking networks เป็นแนวคิดสนับสนุนการวิเคราะห์ รูปแบบการรวมกลุ่มเพื่อสร้างพลังต่อรองทางสังคมและนโยบาย ใช้ในการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์และการจัดเวทีระดมความคิดเห็น (focus group)

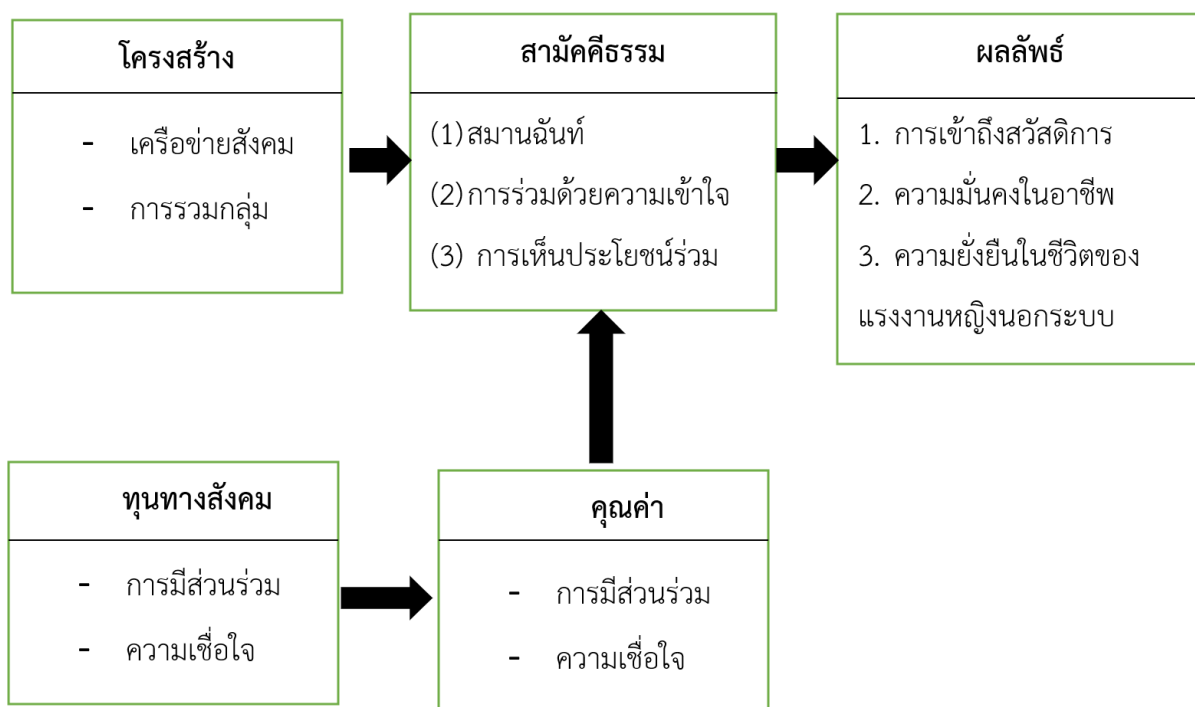
3. การใช้หลัก “สามัคคีธรรม” (Samaggi-dhamma) นำมาเป็น ฐานคุณค่าเชิงวัฒนธรรม ในการพัฒนาโมเดลการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทชุมชนไทย ช่วยกำหนดกรอบในการออกแบบกิจกรรมกลุ่มที่เน้นความเห็นร่วม ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นแนวคิดเชิงคุณธรรมที่เสริมการพัฒนา “พลังภายใน” ให้แรงงานหญิงเข้มแข็งขึ้น

4. การใช้ผลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยจากต่างประเทศ (กานา อินโดนีเซีย อินเดีย ฯลฯ) ช่วยให้เข้าใจบริบทสากลและสามารถเปรียบเทียบกับกรณีของไทยได้ ใช้เป็น หลักฐานรองรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เช่น การส่งเสริม collective action, การออกแบบชุดสวัสดิการใหม่ ฯลฯ

งานวิจัยในไทย เช่น ของนฤมล อรุโณทัย, ทีดีอาร์ไอ ฯลฯ ช่วยเสริมความเข้าใจด้านปัญหา โครงสร้าง สวัสดิการ และพฤติกรรมของแรงงานนอกระบบในปัจจุบัน

## 2.5 สรุปกรอบแนวความคิด

กรอบแนวคิดนี้พัฒนาขึ้นโดยการเชื่อมโยงแนวคิดจากงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ โดยวางอยู่บนฐานของ social capital, ทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม, และหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เพื่ออธิบายว่าหลักสามัคคีธรรมสามารถเสริมพลังให้แรงงานหญิงนอกระบบรวมกลุ่ม สร้างอาชีพ และเข้าถึงสวัสดิการอย่างยั่งยืน นำไปสู่ กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย ได้สรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



แผนภาพที่ 5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างเชิงคุณภาพกับการวิจัยเชิงปริมาณ ภายใต้รูปแบบวิจัยกระบวนการการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เป็นวิธีการวิจัยที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในกระบวนการวิจัย โดยผู้วิจัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทำงานร่วมกันในการระบุปัญหา วางแผนดำเนินการ และประเมินผลลัพธ์เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจริงในชุมชนหรือกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาพร้อมทั้งการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อร่วมกันเข้าไปแก้ไขปัญหาให้ตรงจุด และเสริมสร้างให้แรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลยพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative data) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรมพัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อสร้างชุมชนต้นแบบในการนำชุดองค์ความรู้จากศาสตร์พระราชาด้วยหลักสามัคคีธรรมไปใช้ในการพัฒนาการ กลยุทธ์ การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ โดยผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีฐานราก (Grounded theory methodology) ซึ่งเป็นแนวทางการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) (นิศา ชัชกุล. 2550 : 13) อธิบายว่า ทฤษฎีฐานราก คือ ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมโดยทฤษฎีจะถูกสร้าง (Construct) และได้รับการตรวจสอบ (Verify) โดยการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ทางสังคมอย่างเป็นระบบ การสร้างทฤษฎีฐานรากอาศัยกระบวนการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ เช่น การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การจัดกลุ่มสนทนา โดยข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นข้อมูลที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคม ในเรื่องที่ศึกษาอย่างรอบด้าน การบันทึกข้อมูลในลักษณะนี้มีกออาศัยการบรรยายเหตุการณ์ ประสบการณ์ของคน เรื่องเล่าสภาพสังคม การบรรยายอย่างละเอียดนี้เป็นความพยายามที่จะทำความเข้าใจถึงความหมายประสบการณ์ เหตุการณ์ต่างๆ เพื่อจะช่วยให้ผู้วิจัยตีความปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ตรงตามความหมายของสิ่งที่เกิดขึ้นอันจะนำไปสู่ความเข้าใจปรากฏการณ์นั้นๆ โดยมีขั้นตอนการทำวิจัยและพัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมมือกันในการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพการลดปัญหาการจัดสวัสดิการการสร้างอาชีพ คือปัญหาแรงงานหญิงนอกระบบ จำนวน 1 แห่ง และพัฒนาเพื่อสร้างยุทธศาสตร์การแก้ปัญหาเป็นสมมติฐานภายใต้กรอบแนวคิดจากขั้นตอนที่ 1 เพื่อให้

ได้ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายด้านการลดปัญหาการจัดสวัสดิการ และการสร้างอาชีพ คือปัญหาแรงงานหญิงนอกระบบ ในชุมชนจังหวัดเลย

ขั้นตอนที่ 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในปัญหาและแนวทางการแก้ไขที่ชัดเจน

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล และการปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อสร้างชุมชนต้นแบบการการพัฒนาศักยภาพการลดปัญหาการจัดสวัสดิการชุมชน ในจังหวัดเลยจากศาสตร์พระราชาด้วยหลักสามัคคีธรรม

ขั้นตอนที่ 4 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะแบบบูรณาการ โดยจัดนิทรรศการ และนำชุดองค์ความรู้จากศาสตร์พระราชาด้วยหลักสามัคคีธรรมไปอบรมชุมชน การพัฒนาศักยภาพการลดปัญหาการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ จังหวัดเลยและเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 3.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ผู้ใช้แรงงานหญิงนอกระบบในอำเภอเมืองเลย อำเภอเชียงคาน อำเภอภูเรือ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ที่ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน ในด้านการขายและการให้บริการ รวมทั้งหมด 5,318 คน และใช้ประชากร (Population) และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 372 คน สำหรับสำรวจสภาพปัญหาแรงงานนอกระบบ และในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อการจัดสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Groups) จำนวน 30 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ใช้แรงงานหญิงนอกระบบ จากภาคธุรกิจชุมชนคือกลุ่มทอผ้าฝ้าย จำนวน 10 คน ผู้แทนบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ประชาชนชาวบ้าน ผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการแรงงาน เป็นต้น ใช้วิธีการเข้าร่วมอย่างสมัครใจ จึงทำให้ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและทั่วถึง ในอำเภอเมืองเลย อำเภอเชียงคาน อำเภอภูเรือ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย เท่านั้น

### 3.2 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย และการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามแบบของทาโรยามาเน่ Yamane (1973) แบ่งเป็น 2 กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

สูตรที่ใช้ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากรแรงงาน คือ

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = กลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นในรูปของสัดส่วน

คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 5,318 คน คือ

$$n = \frac{5,318}{1+5,318 (.05)^2}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 372 คน

การจัดสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Groups) จำนวน 30 คน

ขั้นตอนการคัดเลือกและสุ่มกลุ่มสนทนา (Focus Group Sampling)

1. การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วม (Inclusion Criteria)

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์เบื้องต้นในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา ดังนี้

- เป็นแรงงานหญิงนอกระบบที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดเลย
- มีประสบการณ์การประกอบอาชีพนอกระบบอย่างน้อย 2 ปี
- เคยเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่ม/เครือข่ายแรงงาน หรือมีการรวมกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
- มีความสมัครใจเข้าร่วมการสนทนากลุ่มโดยให้ข้อมูลอย่างเปิดเผย

2. วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

- ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)
- คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายหลัก เช่น กลุ่มอาชีพขายของริมถนน เกษตรกรรม รับจ้างอิสระ และกลุ่มแม่บ้าน

- คำนึงถึงความหลากหลายของอาชีพ อายุ และพื้นที่อาศัย เพื่อสะท้อนมุมมองที่หลากหลาย

### 3. วิธีการควบคุมอคติ (Bias Control)

เพื่อป้องกันอคติที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการคัดเลือกและการให้ข้อมูล:

- ผู้วิจัยใช้ การสมัครใจ (Voluntary Participation) เป็นหลัก โดยให้ข้อมูลชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและสิทธิในการปฏิเสธการเข้าร่วม
- มีการสุ่มผู้เข้าร่วมจากหลายเครือข่ายและพื้นที่ เพื่อหลีกเลี่ยงการได้กลุ่มที่มีแนวคิดเฉพาะกลุ่มเดียว
- ผู้วิจัยหลีกเลี่ยงการเลือกผู้เข้าร่วมที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เพื่อไม่ให้เกิด “dominant voice” ที่กลบเสียงของผู้เข้าร่วมคนอื่น
- การดำเนินการสนทนากลุ่มเป็นไปในบรรยากาศผ่อนคลายโดยใช้เทคนิคกระตุ้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสมอภาค

### 4. จำนวนกลุ่มและผู้เข้าร่วม

- ดำเนินการ Focus Group จำนวน 3 กลุ่มย่อย
- แต่ละกลุ่มประกอบด้วยผู้เข้าร่วม 6–8 คน
- ดำเนินการโดยผู้วิจัยร่วมกับผู้ช่วยวิจัยที่มีประสบการณ์ด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ

## 3.3 กรอบแนวคิดและการกำหนดตัวแปร

3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลด้านสุขภาพ/การดูแลตนเอง ข้อมูลสภาพการจ้างและสวัสดิการ ข้อมูลสภาพการจ้างและสวัสดิการ และข้อมูลด้านกฎหมายแรงงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 3.3.1.1 ข้อมูลทั่วไป คือ

- 1) อายุ
- 2) ระดับการศึกษา
- 3) สถานภาพการสมรส
- 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 5) รายได้ต่อสัดส่วนค่าใช้จ่าย
- 6) ปัญหาหลักในการเพิ่มรายได้

### 3.3.1.2 ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่

- 1) อาชีพ
- 2) ระยะเวลาการทำงาน
- 3) เงื่อนไขภายใต้การทำงาน

### 3.3.1.3 ด้านปัญหาสวัสดิการ

- 1) การได้รับสวัสดิการ
- 2) ปัญหาหลักในการได้รับสวัสดิการ
- 3) คุณภาพของสวัสดิการ
- 4) สวัสดิการที่ต้องการ
- 5) ความสนใจเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม

### 3.3.1.3 ด้านปัญหาการสร้างอาชีพ

- 1) การได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะในการสร้างอาชีพ
- 2) ความต้องการการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะ
- 3) สถานที่ที่ต้องการการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะ
- 4) ปัญหาหลักที่พบในการสร้างอาชีพ

### 3.3.1.4 ด้านข้อมูลด้านกฎหมายแรงงาน

- 1) ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
- 2) ประกาศกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวกับงานรับไปทำที่บ้าน
- 3) การคุ้มครองแรงงาน
- 4) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

### 3.3.1.5 ด้านความสามัคคี

- 1) ความสามัคคีภายในทีมงาน
- 2) การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 3) องค์กรที่จะเข้ามามีส่วนในการสร้างอาชีพ

3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ รูปแบบการจัดสวัสดิการ และการสร้างอาชีพ  
เพื่อแรงงานหญิงนอกระบบ

### 3.4 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทของข้อมูล (Data) ที่ใช้ในกระบวนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ การจัดทำข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความ และการสรุปผล ประกอบด้วย ดังนี้

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์แล้วสร้างเป็นข้อมูลเชิงวิชาการตามระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยอาศัยเครื่องมือที่เหมาะสม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) กับการวิจัยในครั้งนี้

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมมาจากแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและสามารถอ้างอิงได้ในเชิงวิชาการซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

- 1) ตำรา หนังสือ เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Literature)
- 2) เอกสาร บทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้
- 3) วารสารและสิ่งพิมพ์ทางวิชาการทั้งที่ใช้ระบบเอกสาร (Document) และสื่อในระบบออนไลน์ (Internet)

### 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสำรวจสภาพปัญหา แบบบันทึกสนทนากลุ่ม

### 3.6 การสร้างและการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และแบบบันทึกสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล(ควบคุม) จากตัวอย่าง (Sample) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

3.6.1 ศึกษาและสืบค้นข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากสื่อในระบบออนไลน์ (Internet) แปลความหมาย วิเคราะห์ สังเคราะห์แล้วกำหนดขอบเขตประเด็นเพื่อสร้างแบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.6.2 การสร้างแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีข้อคำถามที่ครอบคลุมในประเด็นต่อไปนี้ คือ

- 1) ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 2) ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับด้านสภาพการทำงาน
- 3) ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัญหาสวัสดิการ
- 4) ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านด้านปัญหาการสร้างอาชีพ
- 5) ตอนที่ 5 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านข้อมูลด้านกฎหมายแรงงาน
- 6) ตอนที่ 6 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านความสามัคคี
- 5) ตอนที่ 7 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.6.3 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นไปนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมด้านเนื้อหา ความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือการวิจัยทั้งข้อคำถามเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และข้อคำถามเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และได้มีผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ในด้านอ่านตรวจรายงานวิจัย ครั้งนี้ จำนวน 2 ท่าน ตามที่สถาบันวิจัยญาณสังวรได้แต่งตั้ง

ส่วนข้อมูลรายละเอียดเพิ่มของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 ท่าน เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล คุณวุฒิทางด้านการศึกษา ตำแหน่งการงาน อาชีพ ประสบการณ์ รางวัล และความเชี่ยวชาญ เป็นต้น ที่ได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมด้านเนื้อหา ความเชื่อมั่น (Reliability) และตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือการวิจัยนั้น ผู้วิจัยจะขอนำไปปรากฏในภาคผนวก

3.6.4 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมด้านเนื้อหา ความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) จากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม

3.6.5 หลังจากที่ได้ปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมแบบสอบถามการวิจัย (Questionnaire) ตามคำแนะนำแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

3.6.6 หลังจากที่ได้แบบสอบถามการวิจัย (Questionnaire) ที่มีความสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับชุมชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งอาศัยอยู่ในอำเภอเมืองจังหวัดเลย จำนวน 30 ชุมชน ทั้งนี้ เพราะชุมชนดังกล่าวมีบริบทที่ใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในพื้นที่ของอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย (ซึ่งเป็นพื้นที่ของการวิจัยจริง) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามก่อนลงพื้นที่จริง

3.6.7 นำแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 30 ชุด มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (Package Software) แล้วไปนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอนุมัติก่อนแจกแบบสอบถามจริง

3.6.8 นำแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผ่านการอนุมัติจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว และผ่านคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ไปลงพื้นที่เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามระเบียบวิธีวิจัย ทางสังคมศาสตร์ต่อไป

### 3.6.9 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

เพื่อทดสอบความสม่ำเสมอของเครื่องมือวัดในเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบดังนี้:

1) ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย (Try-out) จำนวน 30 ราย วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสถิติ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.84 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูง (มากกว่า 0.80)

## 3.7 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนของการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วม (PAR) โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของแรงงานหญิงนอกระบบและภาคีที่เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัย ดังนี้:

1. ขั้นตอนการวางแผน (Planning) ผู้วิจัยเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกับกลุ่มเป้าหมาย (แรงงานหญิงนอกระบบ แกนนำชุมชน และหน่วยงานสนับสนุน) ผ่านการประชุมกลุ่มย่อย (Small Group Meeting) สังเคราะห์ประเด็นปัญหา ความต้องการ และทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย และแนวทางในการดำเนินการ เช่น หัวข้อสนทนา การจัดกิจกรรม และวิธีการประเมินผล

2. ขั้นตอนการดำเนินการ (Action) ดำเนินกิจกรรมที่ออกแบบร่วมกัน เช่น การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion), การสัมภาษณ์เชิงลึก, และการลงพื้นที่สำรวจข้อมูล สนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายเป็น “ผู้วิจัยร่วม” (co-researchers) เช่น การจดบันทึก การสังเกตการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเวทีพูดคุย มีการประชุมสรุปผลระยะสั้นทุกครั้งหลังดำเนินกิจกรรม เพื่อสะท้อนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง

3. ขั้นตอนการประเมินผล (Evaluation) ดำเนินการประเมินผลร่วมกับกลุ่มเป้าหมายโดยใช้เครื่องมือ เช่น แบบประเมินหลังร่วมกิจกรรม, การสนทนากลุ่มสะท้อนผล (reflection session) และการเปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ ประเมินทั้ง ผลลัพธ์ของการเรียนรู้, การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม และ ระดับของการมีส่วนร่วม ใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงรูปแบบกิจกรรม และเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบายหรือการพัฒนาในระยะยาว

อุปกรณ์เทคนิค เช่น เครื่องบันทึกเสียง เครื่องบันทึกภาพเคลื่อนไหว กล้องถ่ายภาพ ทั้งนี้เพื่อใช้ในการประกอบการเขียนรายงาน และยืนยันการลงพื้นที่ในการวิจัย

### 3.8 การวัดค่าตัวแปร

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item – Objective Congruence) : IOC (สุวิมล ติรภานันท์, 2543) ซึ่งค่า IOC จะต้องมีความ  $\geq 0.5$  ขึ้นไป จึงจะแปลผลว่า “ใช้ได้” ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามได้เท่ากับ.... 0.84.....ทุกข้อ (ตามภาคผนวก)

1) การทดสอบหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญมาทดสอบความเชื่อมั่น โดยการขออนุญาตเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try out) กับแรงงานหญิงนอกระบบ ในอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ตามวิธีของ “ครอนบาค (Cronbach) (Cronbach , 1974 : 161) โดยการศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้องรายข้อ (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ตาราง) และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5

2) นำแบบสอบถามที่ผ่านการเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try out) เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกจ่ายให้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 372 คน

### 3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับวิเคราะห์และอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) สถานภาพการสมรส 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5) รายได้ต่อสัดส่วนค่าใช้จ่าย 6) ปัญหาหลักในการเพิ่มรายได้ โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ในกรณีที่ข้อมูลสามารถจัดเป็นระดับช่วงหรืออันตรภาค)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

2.1) Chi-Square Test ( $\chi^2$ ) ใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ข้อมูลทั่วไป (Nominal/Ordinal) กับ ปัญหาด้านสวัสดิการ การเข้าร่วมกองทุน ความต้องการฝึกอาชีพความสนใจในการเป็นเครือข่ายสร้างอาชีพ

### 3.9.2 กระบวนการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation)

เพื่อเสริมความน่าเชื่อถือ (Credibility) และความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกระบวนการ Triangulation มาใช้ โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่งและหลายวิธีการ ดังนี้:

#### 1. Triangulation ด้านแหล่งข้อมูล (Data Source Triangulation)

- ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย เช่น แรงงานหญิงนอกระบบ แกนนำกลุ่มชุมชน และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมมุมมองที่แตกต่างกัน

#### 2. Triangulation ด้านวิธีการเก็บข้อมูล (Methodological Triangulation)

- ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จะถูกนำมาเปรียบเทียบและตรวจสอบความสอดคล้อง

- ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามที่มีการจัดเก็บจากกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่วิจัยเดียวกัน

- ข้อมูลที่พบว่ามีความขัดแย้งจะได้รับการตรวจสอบเพิ่มเติมด้วยการย้อนกลับไปสัมภาษณ์ซ้ำ หรือนำเข้าสู่เวทีสะท้อนความคิดเห็นร่วมกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน

#### 3. Triangulation โดยผู้วิจัย (Investigator Triangulation):

- มีการใช้ผู้ช่วยวิจัยร่วมสังเกตการณ์และตรวจสอบข้อมูล เพื่อป้องกันอคติของผู้วิจัยหลัก และเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

### 3.10 การรับรองจริยธรรมการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีความถูกต้องเป็นไปตามกระบวนการของระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์และจริยธรรมการวิจัย เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ จว. 447/2566 ส่วนรายละเอียดของเอกสารนั้น ผู้วิจัยจะนำไปปรากฏในภาคผนวก (Appendix) ต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างเชิงคุณภาพกับการวิจัยเชิงปริมาณ ภายใต้รูปแบบวิจัยกระบวนการการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เป็นวิธีการวิจัยที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในกระบวนการวิจัย โดยผู้วิจัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทำงานร่วมกันในการระบุปัญหา วางแผนดำเนินการ และประเมินผลลัพธ์เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจริงในชุมชนหรือกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาพร้อมทั้งการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อร่วมกันเข้าไปแก้ไขปัญหาให้ตรงจุด และเสริมสร้างให้แรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลยพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative data) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรมพัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อสร้างชุมชนต้นแบบในการนำชุดองค์ความรู้จากศาสตร์พระราชากับหลักสามัคคีธรรมไปใช้ในการพัฒนาการกลยุทธิ์การขับเคลื่อน การสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ โดยการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ทางสังคมอย่างเป็นระบบ เก็บข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การจัดกลุ่มสนทนา โดยข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นข้อมูลที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคม ในเรื่องการศึกษาอย่างรอบด้าน การบันทึกข้อมูลในลักษณะนี้มีภาคัยการบรรยายเหตุการณ์ ประสบการณ์ของคนในชุมชน เรื่องเล่าสภาพสังคม การบรรยายอย่างละเอียดนี้เป็นความพยายามที่จะทำความเข้าใจถึงความหมายประสบการณ์ เหตุการณ์ต่างๆ เพื่อจะช่วยให้ผู้วิจัยตีความปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ตรงตามความหมายของสิ่งที่เกิดขึ้นอันจะนำไปสู่ความเข้าใจปรากฏการณ์นั้นๆ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

4.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดสวัสดิการ และการสร้างอาชีพของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

4.2 เพื่อสร้างกลยุทธิ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการ และการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

4.3 เพื่อถ่ายทอดกลยุทธิ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ แรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

##### ผลการศึกษาสภาพปัญหาการจัดสวัสดิการแรงงานหญิงนอกระบบในชุมชนจังหวัดสระแก้ว

ผลการศึกษาสภาพผลการศึกษาสภาพปัญหาการจัดสวัสดิการแรงงานหญิงนอกระบบในชุมชนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 372 คน

##### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้ต่อสัดส่วนค่าใช้จ่าย และปัญหาหลักในการเพิ่มรายได้

(n = 372)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		
1.1 อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	18	4.84
20-30 ปี	80	21.51
31-40 ปี	117	31.45
41-50 ปี	87	23.38
มากกว่า 50 ปี	70	18.81
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
1.2 ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ได้รับการศึกษา	15	4.03
ประถมศึกษา	133	35.75
มัธยมศึกษา	200	53.76
ปวช./ปวส.	19	5.11
ปริญญาตรี	5	1.34
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
1.3 สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	40	10.75
สมรส	230	61.83

หย่าร้าง	62	16.67
หม้าย	40	10.75
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
<b>1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>	<b>จำนวน (คน)</b>	<b>ร้อยละ</b>
ต่ำกว่า 5,000 บาท	32	8.60
5,001-10,000 บาท	80	21.51
10,001-15,000 บาท	162	43.54
15,001-20,000 บาท	60	16.14
มากกว่า 20,000 บาท	38	10.21
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
<b>1.5 รายได้ต่อสัดส่วนค่าใช้จ่าย</b>	<b>จำนวน (คน)</b>	<b>ร้อยละ</b>
เพียงพอ	30	8.06
พอใช้ได้	83	22.31
ไม่เพียงพอ	259	69.62
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
<b>1.6 ปัญหาหลักในการเพิ่มรายได้</b>	<b>จำนวน (คน)</b>	<b>ร้อยละ</b>
ขาดโอกาสในการทำงานที่มีรายได้สูงขึ้น	68	18.28
ขาดทักษะในการทำงานหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์	237	63.71
ขาดเวลาในการทำงานเสริมหรือพัฒนาธุรกิจ	67	18.01
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 372 คน พบว่า ช่วงอายุที่มีผู้ตอบมากที่สุดคือช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 117 คน หรือคิดเป็น ร้อยละ 31.45 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 21.51 สำหรับช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82 ในขณะที่ช่วงอายุที่มีผู้ตอบน้อยที่สุดคือช่วงอายุ ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็น 4.84 ตามลำดับ โดยกลุ่มอายุ 31-40 ปี นับเป็นกลุ่มวัยทำงานหลักที่มีภาระครอบครัว และมีความพร้อมด้านร่างกายและพลังงานในการปรับตัวทางอาชีพ การที่กลุ่มนี้เป็นกลุ่มหลักของ แรงงานนอกระบบ ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะอาชีพที่เหมาะสมกับบริบทของ

แรงงานนอกระบบ ไม่ว่าจะเป็นทักษะฝีมือในการผลิต การตลาดออนไลน์ หรือการบริหารต้นทุน ธุรกิจขนาดเล็ก เพื่อเสริมศักยภาพให้สามารถแข่งขันและมีความมั่นคงทางรายได้มากยิ่งขึ้น

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 53.76 รองลงมาได้แก่ จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75 และจบระดับ ปวช./ปวส. มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.11 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการออกแบบกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ หรือการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ควรคำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีระดับการศึกษาปานกลาง ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยอาจเชื่อมโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือความถนัดเฉพาะกลุ่ม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

สถานภาพทางครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 61.83 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สถานภาพหย่าร้างมีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และสถานภาพโสดและหม้ายต่างมีจำนวนเท่ากัน คือ 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 ซึ่งสะท้อนว่าแรงงานหญิงนอกระบบจำนวนมากมีภาระดูแลครอบครัวหรือบุตรหลาน การออกแบบนโยบายหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการจึงควรพิจารณาในมิติของครอบครัว เช่น การจัดระบบดูแลเด็ก การให้เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น และสวัสดิการสำหรับครัวเรือนที่มีผู้พึ่งพิง

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 43.54 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ 5,001-10,000 บาท มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 21.51, 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.14 มากกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.21 และต่ำกว่า 5,000 บาท มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 ตามลำดับ ซึ่งแสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจระดับกลางค่อนข้างต่ำ สะท้อนถึงความเปราะบางทางเศรษฐกิจที่ยังคงอยู่ในระดับหนึ่ง แม้จะไม่ยากจนขั้นสุด แต่ก็ยังไม่สามารถเข้าถึงหลักประกันที่มั่นคงได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาควบคู่กับข้อมูล “รายได้ต่อสัดส่วนค่าใช้จ่าย” ที่ระบุว่า ร้อยละ 69.62 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นตัวเลขที่ชี้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการแทรกแซงเชิงนโยบาย ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนอาชีพเสริม การเข้าถึงกองทุน หรือการสนับสนุนด้านสวัสดิการสังคม

สัดส่วนค่าใช้จ่ายของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายมีจำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 69.62 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีรายได้พอใช้ได้มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 22.31 และผู้ที่มีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.06 ตามลำดับ ข้อมูลนี้จึงชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการ

ส่งเสริมระบบสวัสดิการ การเพิ่มรายได้ และการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพเสริมที่ยั่งยืน โดยเฉพาะการเสริมสร้างทุนทางสังคม เช่น เครือข่ายชุมชน กลุ่มอาชีพ หรือระบบการออมแบบกลุ่ม ที่สามารถช่วยบรรเทาความไม่มั่นคง และสร้างความเข้มแข็งจากระดับฐานรากได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ภาครัฐและหน่วยงานท้องถิ่นควรเข้ามามีบทบาทในการวางแผนนโยบายเชิงพื้นที่ที่สอดคล้องกับบริบทของแรงงานหญิงนอกระบบในแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ความช่วยเหลือมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในระยะยาว

ปัญหาหลักในการเพิ่มรายได้ พบว่า ขาดทักษะในการทำงานหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์มีจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 63.71 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ขาดโอกาสในการทำงานที่มีรายได้สูงขึ้นมีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.28 และขาดเวลาในการทำงานเสริมหรือพัฒนาธุรกิจมีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.01 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 63.71 ระบุว่า “ขาดทักษะในการทำงานหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์” เป็นอุปสรรคสำคัญที่สุด รองลงมาคือการขาดโอกาส และการขาดเวลาในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับภาพรวมของแรงงานหญิงนอกระบบที่มักไม่มีโอกาสเข้าถึงการพัฒนาทักษะในระบบ การสนับสนุนจากภาครัฐหรือหน่วยงานในพื้นที่จึงควรเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพเชิงรุก การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน และการใช้หลักสามัคคีธรรมในการส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อความมั่นคงทางอาชีพในระยะยาว

จากการเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปน้อย จะเห็นได้ว่าปัญหาหลักที่ผู้ตอบแบบสอบถามประสบมากที่สุดคือการขาดทักษะในการทำงานหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ ขณะที่ปัญหาขาดโอกาสในการทำงานที่มีรายได้สูงขึ้นและขาดเวลาในการทำงานเสริมหรือพัฒนาธุรกิจมีจำนวนใกล้เคียงกันและเป็นปัญหาที่ประสบรองลงมา โดยผู้วิจัยจะได้นำปัญหาดังกล่าวไปใช้เป็นประเด็นคำถามเพื่อใช้ในการสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางในการทักษะในการทำงานหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ ต่อไป

ตารางที่ 4.2 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสภาพการทำงาน

2.1 ท่านประกอบอาชีพใด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค้าขาย	42	11.29
งานบริการ	48	12.91
การเกษตร	50	13.44
งานฝีมือ	232	62.36
อื่น ๆ	0	0

<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
2.2 ระยะเวลาที่ทำงานในอาชีพนี้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	20	5.38
1-3 ปี	67	18.01
4-6 ปี	120	32.26
7-10 ปี	90	24.19
มากกว่า 10 ปี	75	20.16
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
2.3 เงื่อนไขภายใต้การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
งานประจำ	20	5.38
งานรับจ้างทั่วไป	85	22.85
งานตามฤดูกาล	45	12.10
งานลูกจ้างชั่วคราว (รายปี)	55	14.78
รับงานมาทำที่บ้าน	167	44.89
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้ที่ประกอบอาชีพงานฝีมือมีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 62.36 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ อาชีพการเกษตรมีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.44 อาชีพงานบริการมีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.91 และอาชีพค้าขายมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.29 ตามลำดับกลุ่มนี้แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของงานฝีมือในฐานะอาชีพหลักของแรงงานหญิงนอกระบบในพื้นที่ศึกษา ซึ่งงานฝีมือดังกล่าวอาจรวมถึงการเย็บผ้า ถักทอ งานหัตถกรรม หรืองานประดิษฐ์พื้นบ้าน งานลักษณะนี้แม้สามารถทำที่บ้านและมีความยืดหยุ่นสูง แต่ก็ยังคงเผชิญกับข้อจำกัดด้านตลาด การเข้าถึงทุน และขาดความต่อเนื่องของรายได้ จึงควรมีการพัฒนาช่องทางจำหน่ายที่หลากหลาย เช่น การขายออนไลน์ การรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจชุมชน และการส่งเสริมตราสินค้าในท้องถิ่น

อาชีพรองลงมาคือ การเกษตร (ร้อยละ 13.44) งานบริการ (ร้อยละ 12.91) และการค้าขาย (ร้อยละ 11.29) แม้จะมีสัดส่วนน้อยกว่า แต่สะท้อนถึงความหลากหลายของอาชีพในแรงงานนอกระบบที่ไม่จำกัดเฉพาะงานฝีมือ กลุ่มเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมตามลักษณะเฉพาะของอาชีพ เช่น การเข้าถึงตลาดในกลุ่มเกษตรกร หรือการจัดการทุนหมุนเวียนในกลุ่มค้าขายรายย่อย แสดงให้เห็นว่าแรงงานหญิงนอกระบบส่วนใหญ่มีความต่อเนื่อง

และยืนหยัดอยู่ในอาชีพของตนมาเป็นระยะเวลานาน นับว่าเป็นทุนทางอาชีพที่มีค่า หากได้รับการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม หรือสนับสนุนด้านตลาด ก็สามารถเสริมความมั่นคงและยกระดับคุณภาพชีวิตได้

ระยะเวลาที่ทำงานในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระยะเวลา 4-6 ปีมีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ระยะเวลา 7-10 ปี มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 24.19 มากกว่า 10 ปีมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.16 ระยะเวลา 1-3 ปีมีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.01 และระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปีมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.38 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าแรงงานหญิงนอกระบบส่วนใหญ่มีความต่อเนื่องและยืนหยัดอยู่ในอาชีพของตนมาเป็นระยะเวลานาน นับว่าเป็นทุนทางอาชีพที่มีค่า หากได้รับการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม หรือสนับสนุนด้านตลาด ก็สามารถเสริมความมั่นคงและยกระดับคุณภาพชีวิตได้

เงื่อนไขภายใต้การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่รับงานมาทำที่บ้านมีจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 44.89 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ รับจ้างทั่วไปมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.85 ลูกจ้างชั่วคราว (รายปี) มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78 ทำงานตามฤดูกาลมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 และ ทำงานประจำมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.38 ตามลำดับ ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่าแรงงานหญิงนอกระบบส่วนใหญ่อยู่ในสถานะการทำงานที่ไม่มีความมั่นคงในระยะยาว เช่น ไม่มีสัญญาจ้าง ไม่มีหลักประกันสังคม และมีรายได้ผันแปร การส่งเสริมการรวมกลุ่ม การจัดตั้งกลไกดูแลแรงงานในชุมชน หรือการผลักดันให้เข้าถึงระบบประกันสังคมมาตรา 40 จึงเป็นทางเลือกที่ควรพิจารณา

จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รับงานมาทำที่บ้านมีจำนวนมากที่สุด จึงทำให้ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่สัมภาษณ์เพิ่มเติมเนื่องจากเป็นงานฝีมือ เช่น รับจ้างเย็บผ้าฝ้าย ทอผ้าฝ้ายเพื่อนำส่งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จึงสามารถนำกลับมาทำที่บ้านได้

#### ตารางที่ 4.3 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปัญหาสวัสดิการ

3.1 ท่านเคยได้รับสวัสดิการอะไรบ้าง?	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประกันสุขภาพ (ตัวเอง)	50	13.44
ประกันสังคม	66	17.74
บำเหน็จบำนาญ	5	1.34
สวัสดิการจากภาครัฐ (บัตร 30 บาท)	251	67.47
ไม่มี	0	0.00

<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
3.2 ปัญหาหลักในการได้รับสวัสดิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การเข้าถึงข้อมูล	90	24.19
ข้อจำกัดทางการเงิน	119	31.99
การไม่ครอบคลุมของสวัสดิการ	163	43.82
อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
3.3 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับคุณภาพของสวัสดิการที่ท่านได้รับ?	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	5	1.34
ดี	40	10.75
ปานกลาง	75	20.16
พอใช้	85	22.85
น้อยมาก	167	44.89
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
3.4 สวัสดิการที่ท่านต้องการมากที่สุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค่ารักษาพยาบาลโรคจากการทำงาน	70	18.82
ค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยไม่สบายทุกโรค	182	48.92
ค่าชดเชยวันหยุด	30	8.06
ค่าประกันสังคม	40	10.75
ค่าชดเชยอุบัติเหตุจากการทำงาน	50	13.44
ไม่ต้องการ	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
3.5 ความสนใจเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สนใจมาก	294	79.03
สนใจเล็กน้อย	78	20.97
ไม่สนใจ เพราะเหตุใด.....	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 ด้านสวัสดิการ พบว่า ผู้ที่ได้รับสวัสดิการจากภาครัฐ (บัตร 30 บาท) มีจำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 67.47 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ประกันสังคม มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.74 ผู้ที่ซื้อประกันสุขภาพเองมีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.44 ผู้ที่ได้รับบำเหน็จบำนาญมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.34 ตามลำดับ ซึ่งอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านรายได้ หรือความไม่มั่นใจในคุณภาพของระบบสวัสดิการที่มีอยู่

ปัญหาหลักในการได้รับสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่ระบุว่าปัญหาหลักคือการไม่ครอบคลุมของสวัสดิการมีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 43.82 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองข้อจำกัดทางการเงินเป็นปัญหาหลักมีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 31.99 และการเข้าถึงข้อมูลเป็นปัญหาหลักมีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 24.19 ตามลำดับ ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าระบบสวัสดิการในปัจจุบันยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของกลุ่มแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงที่ทำงานในอาชีพที่มีความเสี่ยง เช่น งานฝีมือจากที่บ้าน งานเกษตร หรืองานบริการรายวัน

ในด้าน “คุณภาพของสวัสดิการ” ที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับ พบว่า กลุ่มที่เห็นว่าสวัสดิการมีคุณภาพ “น้อยมาก” มีจำนวนถึง 167 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 44.89 ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่สูง สะท้อนให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจต่อทั้งตัวบริการ การเข้าถึง และความครอบคลุมของสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ความคิดเห็นเชิงลบนี้สอดคล้องกับข้อมูลความต้องการด้านสวัสดิการโดยแรงงานหญิงนอกระบบต้องการ “ค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยไม่สบายทุกโรค” เป็นอันดับแรก (ร้อยละ 48.92) รองลงมาคือค่ารักษาพยาบาลจากโรคที่เกิดจากการทำงาน (ร้อยละ 18.82) และค่าชดเชยจากอุบัติเหตุในงาน (ร้อยละ 13.44) ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่าแรงงานหญิงนอกระบบมีความเสี่ยงในการประกอบอาชีพสูง แต่ยังขาดการคุ้มครองที่ครอบคลุมด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (occupational health protection)

สวัสดิการที่ท่านต้องการมากที่สุด พบว่า มีความต้องการค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยไม่สบายทุกโรค ความต้องการมากที่สุดคือ มีจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 48.92 รองลงมาได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลโรคจากการทำงาน มีผู้ที่ต้องการ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82 ค่าชดเชยอุบัติเหตุจากการทำงาน มีผู้ที่ต้องการจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.44 ค่าประกันสังคม มีผู้ที่ต้องการจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 และ ค่าชดเชยวันหยุด มีผู้ที่ต้องการน้อยที่สุด คือ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.06 ตามลำดับ

ความสนใจเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมในระดับ สนใจมาก มีจำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 79.03 และ ความสนใจในระดับ สนใจเล็กน้อย มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.97 ตามลำดับ จากข้อเป็นสัญญาณเชิงบวกจากผลสำรวจเกี่ยวกับ “ความสนใจในการเป็น

สมาชิกกองทุนประกันสังคม” ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79.03) มีความสนใจในระดับ “มาก” สะท้อนถึงความตื่นตัวและความต้องการที่จะมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคงมากขึ้น หากหน่วยงานรัฐสามารถออกแบบนโยบายที่เข้าถึงง่าย ลดขั้นตอน และมีการสนับสนุนเบื้องต้น เช่น การร่วมสมทบเงินหรืออบรมให้ความรู้ ก็มีแนวโน้มที่จะผลักดันให้แรงงานหญิงนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมมาตรา 40 หรือมาตรการอื่นที่คล้ายคลึงกันได้ในระยะยาว

ภาพรวมของข้อมูลในตารางนี้ชี้ให้เห็นถึง “ช่องว่างทางนโยบาย” ในด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับแรงงานหญิงนอกระบบ โดยเฉพาะการออกแบบที่ครอบคลุมความเสี่ยงจากอาชีพ การให้ข้อมูลอย่างทั่วถึง และการสร้างกลไกเข้าถึงสิทธิที่เป็นธรรม จึงควรส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มแบบเครือข่ายชุมชน เพื่อสร้าง “เสียงรวม” ในการเรียกร้องสิทธิ และใช้พลังทางสังคมเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบอย่างแท้จริง

ตารางที่ 4.4 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปัญหาการสร้างอาชีพ

4.1 ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะในการสร้างอาชีพหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคย	255	68.55
ไม่เคย	117	31.45
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
4.2 ความต้องการการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การทำกรเกษตร	30	8.06
การบริหารธุรกิจ	70	18.82
การพัฒนาผลิตภัณฑ์	159	42.74
การตลาด	113	30.38
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	0	0
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
4.3 ท่านต้องการการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะจากที่ใด?	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รุ่นพี่ที่ทำมาก่อน	245	65.86
หัวหน้างาน	14	3.76
เจ้าหน้าที่ของหรือหน่วยงานรัฐ	113	30.38
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>

4.4 ปัญหาหลักที่พบในการสร้างอาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขาดแหล่งเงินทุน	120	32.26
ขาดทักษะหรือความรู้	98	26.34
ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐหรือองค์กร	87	23.39
ขาดเครือข่ายลูกค้า	67	18.01
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 ด้านปัญหาการสร้างอาชีพ พบว่า เคยได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะในการสร้างอาชีพ มีจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 68.55 และ ผู้ที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะ มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.45 ตามลำดับ

ความต้องการการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะ ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ มีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 42.74, การตลาด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 30.38, การบริหารธุรกิจ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82 และการทำการเกษตร จำนวน 30 คน 8.06

ความต้องการการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะจากที่ใด พบว่า ต้องการฝึกอบรมจากรุ่นพี่ที่ทำมาก่อน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 65.86, จากเจ้าหน้าที่ของหรือหน่วยงานรัฐ จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 30.38 และจากหัวหน้างาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.76 ตามลำดับ

ปัญหาหลักที่พบในการสร้างอาชีพ พบว่า ขาดแหล่งเงินทุน มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26, ขาดทักษะหรือความรู้ มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 26.34, ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐหรือองค์กร มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.39, ขาดเครือข่ายลูกค้า มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.01

จากข้อมูลที่น่าเสนอ ปัญหาหลักที่พบในการสร้างอาชีพสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาในด้านต่อไปนี้ เนื่องจากการขาดแหล่งเงินทุนเป็นปัญหาหลักที่มีจำนวนผู้ประสบปัญหามากที่สุด (32.26%) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาและจัดหาแหล่งเงินทุนที่เข้าถึงได้ง่ายและมีเงื่อนไขที่เอื้อต่อการสร้างอาชีพ เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการและผู้ที่ต้องการเริ่มต้นอาชีพใหม่ การพัฒนาทักษะและความรู้ การขาดทักษะหรือความรู้ (26.34%) การจัดอบรมหรือโปรแกรมพัฒนาทักษะ เฉพาะด้านสามารถช่วยเสริมความสามารถในการดำเนินธุรกิจหรือประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนจากภาครัฐหรือองค์กร การพัฒนาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ

และองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้การสนับสนุนที่เหมาะสม ทั้งในด้านการให้คำปรึกษา การให้ข้อมูล และการสนับสนุนทางธุรกิจ จะช่วยให้การสร้างอาชีพเป็นไปอย่างราบรื่น และการสร้างเครือข่ายลูกค้า จาจากปัญหาการขาดเครือข่ายลูกค้า (18.01%) ซึ่งให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์ด้านการตลาดและการสร้างเครือข่ายลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงลูกค้ากลุ่มเป้าหมายได้ดีขึ้น โดยการพัฒนาทั้ง 4 ด้านนี้จะช่วยลดปัญหาที่พบในการสร้างอาชีพและเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จให้กับผู้ประกอบการและแรงงานในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยขั้นต่อไป

ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลด้านกฎหมายแรงงาน

4.1 ท่านทราบเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทราบ	260	69.89
ไม่ทราบ	112	30.11
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
4.2 ท่านทราบเกี่ยวกับประกาศกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวกับงานรับไปทำที่บ้านหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทราบ	260	69.89
ไม่ทราบ	112	30.11
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
4.3 ท่านคิดว่าท่านได้รับการคุ้มครองแรงงานหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ได้รับ	200	53.77
ไม่ได้รับ	102	27.42
ไม่แน่ใจ	70	18.81
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
4.4 ท่านรู้จักสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รู้จัก	372	100.00
ไม่รู้จัก	0	0.00
ไม่แน่ใจ	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้อมูลด้านกฎหมายแรงงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 69.89 และตอบไม่ทราบ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.11, ผู้ตอบแบบสอบถามทราบเกี่ยวกับประกาศกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวกับงานรับไปทำที่บ้าน จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 69.89 ตอบไม่ทราบ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.11 ในข้อคำถามท่านคิดว่าท่านได้รับการคุ้มครองแรงงานหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าได้รับมากที่สุด จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 53.77 รองลงมาคือ ไม่ได้รับ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 27.42 และไม่แน่ใจ น้อยที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.81 และผู้ตอบแบบสอบถามรู้จักสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.6 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสามัคคี

5.1 ท่านรู้สึกถึงความสามัคคีภายในทีมงานของท่านมากน้อยเพียงใด?	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มาก	64	17.20
ปานกลาง	230	61.83
น้อย	78	20.97
ไม่มีเลย	64	17.20
<b>รวม</b>	<b>0</b>	<b>100.00</b>
5.2 ในองค์กรของท่าน มีการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยและโปร่งใสหรือไม่?	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มาก	0	0.00
ปานกลาง	235	63.17
น้อย	70	18.82
ไม่มีเลย	67	18.01
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>
5.3 ท่านคิดว่าแต่ละองค์กรที่จะเข้ามามีส่วนในการสร้างอาชีพของท่านมีการประสานงานกันในระดับใด?	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มาก	205	55.10
ปานกลาง	53	14.24
น้อย	114	30.66

ไม่มีเลย	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>372</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.6 ด้านความสามัคคี พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบ มีความรู้สึกถึงความสามัคคีภายในทีมงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 61.83, น้อย มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.97, มาก มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20, และไม่มีเลย มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20

การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรพบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง มากที่สุด มีจำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 63.17, น้อย มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82, ไม่มีเลย มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.01, มาก ตามลำดับ

ระดับการประสานงานขององค์กรที่เข้ามามีส่วนในการสร้างอาชีพ พบว่า ระดับ มาก มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10, น้อย มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 30.66, ปานกลาง มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.24 ตามลำดับ

จากข้อมูลดังกล่าว จากข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับการประสานงานขององค์กรที่เข้ามามีส่วนในการสร้างอาชีพ สามารถนำไปพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. การเสริมสร้างความร่วมมือและการประสานงานระหว่างองค์กร เนื่องจากมีผู้ตอบว่าการประสานงานในระดับ “มาก” ถึงร้อยละ 55.10 และ “น้อย” ถึงร้อยละ 30.66 การพัฒนาในส่วนนี้สามารถช่วยให้การสร้างอาชีพมีความราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มช่องทางการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างองค์กรต่าง ๆ

2. การพัฒนาการประสานงานให้ครอบคลุมมากขึ้น เพราะผู้ที่ตอบว่าการประสานงานอยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีร้อยละ 14.24 ซึ่งบ่งบอกถึงการที่ยังมีพื้นที่ในการพัฒนา การสร้างช่องทางและวิธีการประสานงานใหม่ ๆ หรือการปรับปรุงกระบวนการที่มีอยู่แล้ว จะช่วยให้การทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาแนวทางการสื่อสารและความเข้าใจร่วมกัน เพราะสำหรับผู้ตอบว่า “น้อย” ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 30.66 ควรมีการพัฒนาแนวทางเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงเป้าหมายและวิธีการประสานงานร่วมกันอย่างชัดเจน การจัดการฝึกอบรมหรือเวิร์คช็อปเกี่ยวกับการประสานงานอาจเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนา

4. การติดตามและประเมินผลการประสานงาน เนื่องจากมีผู้ตอบว่าไม่มีการประสานงานเลยแม้แต่คนเดียว (ร้อยละ 0.00) แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่เข้ามามีส่วนร่วมทั้งหมดมีการประสานงานในระดับหนึ่งแล้ว ควรมีการติดตามและประเมินผลการประสานงานเป็นระยะ ๆ

เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการทำงานร่วมกันยังคงมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่ได้รับการสนับสนุนในการสร้างอาชีพ

การพัฒนาส่วนเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการประสานงานระหว่างองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการสนับสนุนการสร้างอาชีพให้กับผู้ที่ต้องการ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย ต่อไป

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพื้นฐานกับพฤติกรรมและความต้องการของแรงงานหญิงนอกระบบ โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square Test)

ลำดับ	ตัวแปรต้น (X)	ตัวแปรตาม (Y) ที่ใช้ทดสอบ	ค่า P-Value	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
1	อายุ	ความต้องการฝึกอบรมเพื่อสร้างอาชีพ	0.999999977	ยอมรับ $H_0$ ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความต้องการฝึกอบรม
2	ระดับการศึกษา	ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.แรงงาน	0.999999479	ยอมรับ $H_0$ ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความรู้กฎหมายแรงงาน
3	สถานภาพการสมรส	การได้รับสวัสดิการ	0.0018	ปฏิเสธ $H_0$ มีความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับการได้รับสวัสดิการ
4	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ	0.0025	ปฏิเสธ $H_0$ มีความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ
5	รายได้ต่อค่าใช้จ่าย	ความสนใจสมัครกองทุนประกันสังคม	0.0000072	ปฏิเสธ $H_0$ มีความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เพียงพอกับความสนใจในกองทุน
6	ปัญหาในการเพิ่มรายได้	ความสนใจเข้าร่วมเครือข่ายฝึกอาชีพ	0.0000072	ปฏิเสธ $H_0$ มีความสัมพันธ์ระหว่างปัญหารายได้กับความสนใจฝึกอาชีพ

\* P-Value < 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานว่าง ( $H_0$ )

### บทสรุปเชิงตีความ (Interpretation Summary)

**ข้อ 1 และ 2** ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าอายุหรือระดับการศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยหลักในการกำหนดความต้องการเรียนรู้หรือความรู้ด้านกฎหมาย

**ข้อ 3 – 6** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถานภาพสมรส รายได้ และปัญหา รายได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าถึงสวัสดิการ การพึงพอใจ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุน เช่น การฝึกอาชีพหรือกองทุนประกันสังคม

ลำดับ	หัวข้อการเปรียบเทียบ	ค่า F	Degrees of Freedom	P-Value
1	ความสามัคคี × ระดับการศึกษา	45.79	4, 145	< .001
2	ความรู้กฎหมายแรงงาน × รายได้เฉลี่ย	54.61	4, 145	< .001
3	ความต้องการฝึกอบรม × อายุ	25.52	4, 145	< .001

#### 1. ความสามัคคี กับ ระดับการศึกษา

ค่า F = 45.79, df = 4,145, P-Value < .001

แปลผล: ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสามัคคีของแรงงานหญิงนอก ระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตีความ: กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักแสดงออกถึงความสามัคคีในกลุ่มสูงกว่า ซึ่งอาจเกิดจากความสามารถในการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน หรือการตระหนักถึงประโยชน์ของการรวมกลุ่มมากขึ้น

#### 2. ความรู้กฎหมายแรงงาน กับ รายได้เฉลี่ย

ค่า F = 54.61, df = 4,145, P-Value < .001

แปลผล: รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตีความ: ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยสูงมักมีความรู้เรื่องสิทธิแรงงานดีกว่ากลุ่มรายได้น้อย ซึ่งอาจสะท้อนถึงการเข้าถึงแหล่งข้อมูล การศึกษา หรือประสบการณ์การทำงานในระบบที่ชัดเจนกว่า

#### 3. ความต้องการฝึกอบรม กับ อายุ

ค่า F = 25.52, df = 4,145, P-Value < .001

แปลผล: ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความต้องการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตีความ: กลุ่มอายุที่น้อยกว่ามักมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่า สะท้อนถึงความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะเพื่อสร้างอาชีพ ในขณะที่กลุ่มอายุมากอาจมีความพร้อมหรือข้อจำกัดบางอย่างในการเข้าร่วม

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

### 4.2.1 เพื่อสร้างกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการ และการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

จากการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 30 คน พบประเด็นสาระสำคัญด้านองค์ความรู้ โดยผู้วิจัยได้จัดกลุ่มแนวความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันของผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 3 กลุ่ม แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

จากข้อมูลด้านสวัสดิการที่น่าเสนอ สามารถสรุปประเด็นข้อกำหนดในการจัดทำสนทนากลุ่มเพื่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การปรับปรุงและขยายความครอบคลุมของสวัสดิการ เนื่องจากปัญหาหลักคือการไม่ครอบคลุมของสวัสดิการ (ร้อยละ 43.82) การสนทนากลุ่มควรมุ่งเน้นไปที่การหาหรือเกี่ยวกับการปรับปรุงความครอบคลุมของสวัสดิการที่มีอยู่ เช่น การขยายประเภทของโรคที่ครอบคลุม หรือการพิจารณาการรวมสวัสดิการเพิ่มเติมที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

2. การแก้ไขปัญหาทางการเงินในการเข้าถึงสวัสดิการ เป็นความสำคัญของปัญหาข้อจำกัดทางการเงิน (ร้อยละ 31.99) แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการลดภาระทางการเงินของประชาชนในการเข้าถึงสวัสดิการ เช่น การสร้างแหล่งเงินทุนสนับสนุน การพิจารณาโครงการช่วยเหลือพิเศษ หรือการปรับลดค่าใช้จ่ายในการเข้าถึงบริการสุขภาพ

3. การเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูลสวัสดิการ เกิดจากปัญหาการเข้าถึงข้อมูล (ร้อยละ 24.19) ควรเป็นประเด็นในการสนทนากลุ่ม โดยมุ่งเน้นที่การปรับปรุงระบบการสื่อสาร และการเข้าถึงข้อมูลสวัสดิการของประชาชน เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเผยแพร่ข้อมูล หรือการจัดตั้งหน่วยงานให้คำปรึกษาที่เข้าถึงได้ง่าย

4. การพัฒนาคุณภาพของสวัสดิการ ซึ่งจากการสำรวจพบว่ามีความคิดเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับมีคุณภาพน้อยมาก (ร้อยละ 44.89) การสนทนากลุ่ม พบว่า จึงมุ่งไปที่การหาหรือแนวทาง

ในการพัฒนาคุณภาพของสวัสดิการ โดยอาจเน้นที่การปรับปรุงการให้บริการ ความเป็นมิตรต่อผู้ให้บริการ หรือการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

5. การเพิ่มการสนับสนุนด้านค่ารักษาพยาบาลและการชดเชยต่างๆ ความต้องการสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลเป็นสิ่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการมากที่สุด (ร้อยละ 48.92) การสนทนากลุ่มได้เน้นไปที่การหารือเกี่ยวกับการปรับปรุงและขยายบริการค่ารักษาพยาบาล รวมถึงการพิจารณาการเพิ่มการชดเชยในกรณีอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

6. การสนับสนุนและการเพิ่มสมาชิกในกองทุนประกันสังคม เนื่องจากความสนใจในการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 79.03) ควรมีการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าร่วมกองทุนประกันสังคม รวมถึงการพิจารณาสีทธิประโยชน์เพิ่มเติมที่จะทำให้ประชาชนเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการเป็นสมาชิก

การสนทนากลุ่มตามประเด็นเหล่านี้จะช่วยให้สามารถพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการและความคาดหวังของประชาชนได้มากขึ้น รวมถึงเพิ่มความพึงพอใจในการรับบริการและความมั่นใจในระบบสวัสดิการของประเทศ

จากข้อมูลด้านปัญหาการสร้างอาชีพ สามารถนำไปสู่ประเด็นข้อกำหนดในการจัดทำสนทนากลุ่มเพื่อพัฒนาในด้านการสร้างอาชีพ ต่อไปนี้

1. การเข้าถึงแหล่งเงินทุน เนื่องจากการขาดแหล่งเงินทุนเป็นปัญหาหลักที่พบมากที่สุด การสนทนากลุ่มควรมุ่งเน้นไปที่การระบุดูอุปสรรคในการเข้าถึงเงินทุนที่ผู้ประกอบการและผู้เริ่มต้นอาชีพประสบ และการหารือเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาแหล่งเงินทุนที่เข้าถึงได้ง่าย รวมถึงการปรับปรุงเงื่อนไขที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพ

2. การพัฒนาทักษะในการทำงานและพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้านผ้าฝ้ายเนื่องจากจังหวัดเลยส่วนใหญ่แรงงานทำงานฝีมือด้านผ้าฝ้าย เนื่องจากปัญหาหลักที่พบคือขาดทักษะในการทำงานหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งมีจำนวนผู้ประสบปัญหามากที่สุด (ร้อยละ 63.71) การสนทนากลุ่มควรมุ่งเน้นไปที่การระบุความต้องการทักษะที่จำเป็น และวิธีการพัฒนาทักษะเหล่านั้น เช่น การจัดอบรมหรือการให้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรต่าง ๆ ด้วยการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐและองค์กรต่าง ๆ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ การสนทนากลุ่มควรมีการหารือเกี่ยวกับบทบาทของภาครัฐและองค์กรต่าง ๆ ในการสนับสนุนผู้ประกอบการ เช่น การให้คำปรึกษาทางธุรกิจ การจัดหาทรัพยากร หรือการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือแผนงานที่ช่วยเหลือผู้ประกอบการในด้านต่าง ๆ

4. การสร้างเครือข่ายลูกค้าและการตลาด ปัญหาการขาดเครือข่ายลูกค้าเป็นอุปสรรคที่พบได้ทั่วไป การสนทนากลุ่มควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาแนวทางการตลาดที่มีประสิทธิภาพ การสร้างและขยายเครือข่ายลูกค้า รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงกับลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงตลาดได้มากขึ้นและเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้

การสนทนากลุ่มที่ครอบคลุมทั้ง 4 ประเด็นนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาที่พบในการสร้างอาชีพ และเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จให้กับผู้ประกอบการในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มยังสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำวิจัยและพัฒนานโยบายหรือโครงการที่เกี่ยวข้องในขั้นต่อไป

จากข้อมูลด้านกฎหมายแรงงาน สามารถนำไปสู่ประเด็นข้อกำหนดในการจัดทำสนทนากลุ่มเพื่อพัฒนาในด้านต่อไปนี้

1. การเพิ่มความเข้าใจและการเข้าถึงข้อมูลกฎหมายแรงงาน แม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวกับงานรับไปทำที่บ้าน (ร้อยละ 69.89) แต่ยังมีผู้ที่ไม่ทราบถึงกฎหมายและประกาศเหล่านี้อยู่ในระดับหนึ่ง (ร้อยละ 30.11) การสนทนากลุ่มจึงมุ่งเน้นไปที่การหาวิธีในการเพิ่มการเผยแพร่ข้อมูลกฎหมายแรงงานให้ทั่วถึงและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น เช่น การจัดทำสื่อการเรียนรู้ การอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูล

2. การตรวจสอบและเพิ่มการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจากผลสำรวจ พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามที่รู้สึกว่าการคุ้มครองแรงงานในระดับสูง (ร้อยละ 53.77) แต่ยังมีจำนวนไม่น้อยที่คิดว่าไม่ได้รับการคุ้มครอง (ร้อยละ 27.42) หรือไม่แน่ใจ (ร้อยละ 18.81) การสนทนากลุ่มจึงพิจารณาถึงประเด็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองแรงงานและการสร้างความมั่นใจในสิทธิแรงงาน โดยพิจารณาการจัดตั้งกลไกตรวจสอบและติดตาม หรือการสร้างช่องทางในการร้องเรียนและขอความช่วยเหลือที่สะดวกและเข้าถึงง่าย

3. การเสริมสร้างบทบาทของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามรู้จักสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั้งหมด (ร้อยละ 100) การสนทนากลุ่มจึงสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของสำนักงานในปัจจุบัน และหาวิธีแนวทางในการเสริมสร้างบทบาทในการให้บริการและคุ้มครองแรงงาน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การประเมินความรู้และความเข้าใจในสิทธิแรงงาน การสนทนากลุ่มได้พิจารณาถึงการประเมินความรู้และความเข้าใจของแรงงานเกี่ยวกับสิทธิที่ตนมีและวิธีการใช้สิทธิเหล่านั้นอย่างเต็มที่ รวมถึงการจัดทำแบบทดสอบหรือการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสิทธิแรงงานอาจเป็นวิธีการหนึ่งในการเพิ่มความเข้าใจและการใช้สิทธิโดยแรงงานเอง

จากการสนทนากลุ่มตามประเด็นเหล่านี้จะนำไปสู่การที่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างความรู้และการคุ้มครองแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มความมั่นใจให้กับแรงงานในสิทธิที่พึงมีตามกฎหมาย

จากข้อมูลด้านความสามัคคีสามารถนำไปสู่ประเด็นข้อกำหนดในการจัดทำสนทนากลุ่มเพื่อการพัฒนาต่อไปนี้

1. การเสริมสร้างสามัคคีในทีมงาน เนื่องจากระดับความรู้สึกถึงความสามัคคีในทีมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 61.83) การสนทนากลุ่มจึงมุ่งเน้นไปที่การหาวิธีเสริมสร้างสามัคคีภายในทีมงาน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการสร้างกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม เช่น กิจกรรมทีมเพื่อสร้างกระบวนการทำงานเป็นหมู่คณะ หรือการจัดเวิร์กช็อปที่เน้นการทำงานร่วมกัน

2. การพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร จากข้อมูลที่พบว่าการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 63.17) การสนทนากลุ่มจึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนากลยุทธ์ในการปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กร เช่น การสร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการสื่อสาร และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

3. การประสานงานระหว่างองค์กร เนื่องจากการประสานงานระหว่างองค์กรที่เข้ามามีส่วนในการสร้างอาชีพมีระดับมาก (ร้อยละ 55.10) แต่ยังมีพื้นที่ในการพัฒนาในระดับปานกลางและน้อย (ร้อยละ 14.24 และ 30.66 ตามลำดับ) การสนทนากลุ่มจึงเน้นที่การสร้างแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของการประสานงาน เช่น การจัดตั้งกลไกการติดตามและประเมินผลการประสานงาน และการปรับปรุงกระบวนการที่มีอยู่เพื่อเพิ่มความชัดเจนและความเข้าใจร่วมกัน

4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ยั่งยืน จากการที่พบว่าการประสานงานไม่มีการตอบว่าไม่มีเลย (ร้อยละ 0.00) แสดงให้เห็นว่ามีการประสานงานในระดับหนึ่งแล้ว การสนทนากลุ่มจึงได้มุ่งเน้นไปที่การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ยั่งยืนระหว่างองค์กร โดยการกำหนดกรอบการทำงานร่วมกัน การพัฒนากระบวนการติดตามและประเมินผล รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นว่ากลุ่มแรงงานหญิงนอกระบบได้รับการสนับสนุนและการคุ้มครองอย่างเต็มที่

5. การนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อน จากข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรมของแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย ซึ่งเป็นเป้าหมายในการวิจัย

ซึ่งจากการสนทนากลุ่มตามประเด็นข้างต้นจะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความสามัคคี ความร่วมมือ และการประสานงานระหว่างองค์กรที่มีส่วนในการสร้างอาชีพ และส่งผลให้แรงงานหญิงนอกระบบได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและอาชีพของตนเอง

#### 4.2.2 การกำหนดกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน

การกำหนดกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรมของแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลยสามารถดำเนินการตามแนวทางดังนี้

1. กระทรวงแรงงาน จัดตั้งโครงการอบรมทักษะ โดยกระทรวงแรงงานควรจัดตั้งโครงการอบรมและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านสำหรับแรงงานหญิงนอกระบบ เพื่อให้พวกเธอมีทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ และสร้างรายได้ที่มั่นคง โดยการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ และเพิ่มการสื่อสารและการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้แรงงานหญิงนอกระบบเข้าใจและสามารถเข้าถึงสิทธิที่แรงงานมี

2. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน โดยส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายภายในชุมชน เพื่อให้แรงงานหญิงนอกระบบสามารถแบ่งปันทรัพยากรและข้อมูลกันได้ และเสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชน พัฒนาศักยภาพองค์กรชุมชน โดยจัดการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแก่ผู้นำชุมชน เพื่อพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการโครงการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจภายในชุมชน

3. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ขยายการเข้าถึงสวัสดิการสุขภาพ: สปสช. ควรพัฒนากลไกการเข้าถึงบริการสุขภาพสำหรับแรงงานหญิงนอกระบบ เช่น การจัดตั้งคลินิกเคลื่อนที่หรือการให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีฟรี สร้างระบบการดูแลสุขภาพที่เหมาะสม: พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพที่เข้าถึงได้ง่ายและเหมาะสมสำหรับแรงงานหญิงนอกระบบ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล

4. หอการค้าจังหวัดเลย ควรส่งเสริมการตลาดและการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผ้าฝ้าย ซึ่งหอการค้าจังหวัดเลย ควรช่วยสนับสนุนแรงงานหญิงนอกระบบในการเข้าถึงตลาด เพื่อให้พวก

เธอสามารถจำหน่ายผลิตภัณฑ์หรือบริการที่พัฒนาขึ้นได้ จัดหาช่องทางและเครือข่ายทางธุรกิจ พัฒนาช่องทางการตลาดและเครือข่ายธุรกิจที่เชื่อมโยงแรงงานหญิงนอกระบบกับผู้ซื้อในตลาดท้องถิ่นและระดับประเทศ

5. ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ควรเป็นศูนย์กลางข้อมูลและการประสานงาน ควรทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ รวมถึงการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๆ สนับสนุนการพัฒนาทักษะและอาชีพ ร่วมกับกระทรวงแรงงานและองค์กรชุมชนในการจัดการฝึกอบรมทักษะและพัฒนาศักยภาพแรงงานหญิงนอกระบบ

**การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน** ควรการประชุมร่วมระหว่างหน่วยงาน โดยจัดการประชุมประจำเพื่อวางแผนและประสานงานระหว่างทั้ง 5 หน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเสริมสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ

พัฒนาแผนงานร่วมกัน เพื่อสร้างแผนงานที่รวมการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานเข้าด้วยกัน โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย

การร่วมมือกันของทั้ง 5 หน่วยงานในลักษณะนี้จะช่วยเสริมสร้างการประสานงานและขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพสำหรับแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย โดยเน้นที่หลักสามัคคีธรรมและความยั่งยืน โดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการเพื่อการขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพสำหรับแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะและการเพิ่มขีดความสามารถ (Skill Development and Capacity Building)

กิจกรรมหลัก : การจัดอบรมและพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน

ระยะเวลา: 6 เดือน

ผู้รับผิดชอบ: กระทรวงแรงงาน, สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

เป้าหมาย: ฝึกอบรมทักษะการทอผ้า, การตัดเย็บ, การสร้างผลิตภัณฑ์จากฝ้ายให้กับแรงงานหญิงอย่างน้อย 200 คน

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง: แรงงานหญิงสามารถประกอบอาชีพและผลิตสินค้าคุณภาพสูง

การจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ระยะเวลา: 3 เดือน

ผู้รับผิดชอบ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, วิสาหกิจชุมชน

เป้าหมาย: จัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ 3 เวทีใน 3 ชุมชน

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง: แรงงานหญิงได้รับความรู้ใหม่และวิธีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2. การสนับสนุนทางการตลาดและการเข้าถึงตลาด (Market Access and Marketing Support)

กิจกรรมหลัก : การพัฒนากลยุทธ์การตลาดและสร้างแบรนด์

ระยะเวลา: 4 เดือน

ผู้รับผิดชอบ: หอการค้าจังหวัดเลย, กลุ่มวิสาหกิจชุมชน

เป้าหมาย: จัดทำแผนการตลาดสำหรับสินค้าจากแรงงานหญิงนอกระบบ และสร้างแบรนด์สินค้าที่มีเอกลักษณ์

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง: สินค้ามีความเป็นที่รู้จักในตลาดทั้งในและต่างประเทศ

การสร้างแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อสนับสนุนการขายสินค้า

ระยะเวลา: 6 เดือน

ผู้รับผิดชอบ: หอการค้าจังหวัดเลย, กระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย: สร้างและเปิดตัวแพลตฟอร์มออนไลน์ที่มีสินค้าอย่างน้อย 50 รายการจากแรงงานหญิงนอกระบบ

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง: ยอดขายสินค้าผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. การสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากร (Financial and Resource Support)

กิจกรรมหลัก: การจัดหาแหล่งเงินทุนและกองทุนชุมชน

ระยะเวลา: 12 เดือน

ผู้รับผิดชอบ: กระทรวงแรงงาน, หน่วยงานทหารพัฒนา

เป้าหมาย: จัดตั้งกองทุนชุมชนสำหรับแรงงานหญิงนอกระบบ และช่วยเหลือในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนไม่น้อยกว่า 50 โครงการ

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง: แรงงานหญิงได้รับการสนับสนุนทางการเงินและสามารถเริ่มต้นหรือขยายกิจการได้

การสนับสนุนอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็น

ระยะเวลา: 6 เดือน

ผู้รับผิดชอบ: หน่วยงานทหารพัฒนา, สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

เป้าหมาย: จัดหาและแจกจ่ายอุปกรณ์ทอผ้าและเครื่องจักรตัดเย็บให้แก่กลุ่มแรงงานหญิงนอกระบบ 30 กลุ่ม

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง: แรงงานหญิงสามารถผลิตสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพดี  
ขึ้น

4. การสร้างเครือข่ายและการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ (Networking and Cross-Sector Collaboration)

กิจกรรมหลัก : การสร้างเครือข่ายชุมชนและองค์กร

ระยะเวลา : 12 เดือน

ผู้รับผิดชอบ : สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ

เป้าหมาย : สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกลุ่มแรงงานหญิงอย่างน้อย 10 เครือข่าย

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง: เกิดความร่วมมือระหว่างกลุ่มแรงงานหญิงและองค์กรในชุมชนอย่างต่อเนื่องการประสานงานกับหน่วยงานรัฐบาลและเอกชน

ระยะเวลา : 12 เดือน

ผู้รับผิดชอบ : กระทรวงแรงงาน, สปสช., หอการค้าจังหวัดเลย

เป้าหมาย : จัดประชุมร่วมกันทุกไตรมาสระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อกำหนดทิศทางและนโยบายการสนับสนุนแรงงานหญิง

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง : การสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ มีความครอบคลุมและเป็นระบบมากขึ้น

5. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

กิจกรรมหลัก : การจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล

ระยะเวลา : 18 เดือน

ผู้รับผิดชอบ : กระทรวงแรงงาน, สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

เป้าหมาย : พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทุกโครงการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิงนอกระบบ

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง : มีข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นปัจจุบันเกี่ยวกับความก้าวหน้าและปัญหาที่พบเจอในการดำเนินงาน

การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ระยะเวลา : 12 เดือนต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ : ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ, หอการค้าจังหวัดเลย

เป้าหมาย : นำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนกลยุทธ์และการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง : การดำเนินงานมีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานหญิงได้อย่างทันเวลา

### สรุป

แผนปฏิบัติการนี้มุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย โดยเน้นการพัฒนาทักษะ การสนับสนุนทางการเงินและการตลาด การสร้างเครือข่าย และการติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

แม้ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและแผนปฏิบัติการได้สะท้อนแนวทางที่ชัดเจนในการเสริมสร้างความสามัคคีและการสร้างเครือข่ายสวัสดิการและอาชีพ แต่พบว่า **ยังมีข้อขัดแย้งในมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม** ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

#### 1. ความขัดแย้งด้านการรับรู้ต่อ “ความเพียงพอของความช่วยเหลือจากรัฐ”

กลุ่ม	ความเห็นที่พบ
กลุ่มหนึ่ง	มองว่าการสนับสนุนจากรัฐเพียงพอแล้ว เช่น มีการจัดอบรม, มีสิทธิรักษาพยาบาลพื้นฐาน, มีโครงการฝึกอาชีพอยู่บ้าง
กลุ่มสอง	เห็นว่า “การสนับสนุนยังขาดความต่อเนื่อง” และ “ขาดระบบติดตามประเมินผลหลังการอบรม” โดยเฉพาะในระดับหมู่บ้านหรือชุมชนห่างไกล

จากการวิเคราะห์พบว่า ข้อขัดแย้งนี้ชี้ให้เห็นถึงช่องว่างระหว่าง นโยบายในระดับมหภาค กับ ผลลัพธ์ในระดับปฏิบัติการ ที่อาจไม่สอดคล้องกัน

จำเป็นต้องมีระบบ ประเมินผลแบบมีส่วนร่วม (Participatory M&E) และ ติดตามผลระยะยาว เพื่อวัดประสิทธิภาพที่แท้จริงของโครงการจากมุมมองของแรงงานหญิง

#### 2. ความขัดแย้งในด้านการเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากร บางกลุ่มในเขตอำเภอเมืองมีโอกาเข้าถึงแหล่งเงินทุน กลุ่มอาชีพ และการอบรมมากกว่า ขณะที่กลุ่มในพื้นที่ชนบทหรือบนภูเขาระบุว่า “ไม่เคยได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเลย” และ “ไม่รู้ว่ามีโครงการอยู่”

วิเคราะห์ให้เห็นถึงความไม่เสมอภาคในเชิงพื้นที่ (Geographical Disparity) หน่วยงานที่รับผิดชอบควรพัฒนา กลไกสนับสนุนเชิงรุก (Proactive Outreach) เช่น การใช้ “หน่วยเคลื่อนที่” หรือ “แกนนำชุมชน” เป็นตัวกลางในการกระจายข้อมูลและโอกาสอย่างเท่าเทียม

#### 3. ช่องว่างเชิงกลไกระหว่างหน่วยงาน แม้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เช่น กระทรวงแรงงาน, สปสช., หอการค้า, ศูนย์แรงงานนอกระบบ ฯลฯ แต่ยังไม่ “แผนบูรณาการกลาง” ที่รวมเป้าหมาย กระบวนการ และตัวชี้วัดให้ชัดเจนร่วมกัน

วิเคราะห์ได้ว่าควรจัดตั้ง “คณะกรรมการบูรณาการเพื่อแรงงานหญิงนอกระบบระดับจังหวัด” โดยมีการประชุมร่วมประจำไตรมาส และแผนงานร่วมที่ชัดเจน ใช้แนวคิด Whole-of-Government Approach (WGA) เพื่อจัดการทำงานแบบแยกส่วน (Siloed Planning)

ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้ง

ประเด็นข้อขัดแย้ง	กลยุทธ์แก้ไขที่แนะนำ
ความเห็นต่างเรื่องความเพียงพอของการสนับสนุน	จัดเวทีสื่อสารสาธารณะ สร้างระบบ Feedback Loop หลังการอบรม
ความเหลื่อมล้ำด้านพื้นที่	จัดตั้งทีม outreach ในระดับตำบล / หมู่บ้าน และสร้างเครือข่ายอาสาสมัครท้องถิ่น
ความไม่ชัดเจนของบทบาทหน่วยงาน	จัดประชุม MOU ร่วมกับ 5 หน่วยงานหลัก พร้อมสร้างระบบกลางติดตามผลร่วมกัน (Dashboard)

การสนทนากลุ่มให้ข้อมูลเชิงลึกที่มากกว่าเพียงระดับค่าเฉลี่ยหรือสถิติ ความแตกต่างในประสบการณ์และการรับรู้ของกลุ่มแรงงานหญิงนอกระบบนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายที่เน้นความเท่าเทียม ความต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติของ “ความสามัคคี” ที่ต้องใช้เป็นฐานของการสร้างระบบสวัสดิการและอาชีพที่ยั่งยืนในระยะยาว

#### 4.2.3 เพื่อถ่ายทอดกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ แรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

ในการเสวนาที่จัดขึ้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2566 ในงานหอการค้าแพร่จังหวัดเลย ซึ่งมีผู้เข้าร่วมจากหลากหลายภาคส่วนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะและสนับสนุนการสร้างอาชีพให้กับแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย ข้อมูลและเนื้อหาที่แต่ละบุคคลนำเสนอสามารถนำมาต่อยอดเพื่อถ่ายทอดกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพได้ดังนี้

1. พันเอกชยพล คำสุวรรณ และชยันนาท คำสุวรรณ จากหน่วยทหารพัฒนาที่ 23

การสนับสนุนให้ผู้ที่ต้องการมีเครื่องมือทอผ้า สามารถจัดทำโครงการรวบรวมกลุ่มเพื่อขอรับการสนับสนุน

การต่อยอดกลยุทธ์ เป็นการสร้างเครือข่ายสนับสนุนด้านอุปกรณ์และเครื่องมือทอผ้า โดยการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่สามารถให้การสนับสนุน เช่น หน่วยทหารพัฒนาหรือองค์กรชุมชน การรวมกลุ่มเพื่อเสนอโครงการนี้จะช่วยให้แรงงานหญิงสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2. ท่านก้านันแสง ดาปะ ประธานวิสาหกิจบ้านศรีเจริญ ตำบลเลยวังไสย์ อำเภอภูหลวง

การพัฒนาทักษะการทำผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ การต่อยอดกลยุทธ์โดย ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะในกระบวนการผลิตผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ ซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหรือการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างชุมชน เพื่อสร้างมาตรฐานและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ให้สามารถแข่งขันในตลาดได้

### 3. นายดวงเด่น ไชยสุรินทร์ ประธานคริสเตอร์สิ่งทอจังหวัดเลย

เนื้อหา: การสร้างคุณค่าให้สินค้า

การต่อยอดกลยุทธ์ เป็นการพัฒนาแบรนด์และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์สิ่งทอในจังหวัดเลย โดยใช้การตลาดเชิงสร้างสรรค์และการออกแบบที่เป็นเอกลักษณ์ การสร้างเรื่องราวหรือประวัติความเป็นมาของผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มความน่าสนใจและคุณค่าทางวัฒนธรรมในสายตาของผู้บริโภค

### 4. นายธีระศักดิ์ ศุภพิทักษ์ไพบุลย์ ที่ปรึกษาหอการค้าจังหวัดเลย

เนื้อหาการพัฒนาการตลาดส่งเสริมให้มีรายได้ และการมีรายได้จะนำไปสู่การมีสวัสดิการที่ดี

การต่อยอดกลยุทธ์ เป็นการส่งเสริมการเข้าถึงตลาดและการสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ สำหรับแรงงานหญิงนอกระบบ การพัฒนาทักษะด้านการตลาด การนำสินค้าเข้าสู่ตลาดออนไลน์ และการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจกับผู้ประกอบการอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้แรงงานหญิงสามารถสร้างรายได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

### 5. นายประเสริฐ ยอดเสน หรือช่างอ้อด

เนื้อหา: การตัดเย็บเสื้อผ้าจากฝ้ายเพื่อยกระดับฝีมือให้ไปสู่สากล

การต่อยอดกลยุทธ์ เป็นการยกระดับทักษะในการตัดเย็บเสื้อผ้าและการพัฒนาฝีมือให้มีมาตรฐานระดับสากล การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการพัฒนาเทคนิคการตัดเย็บและการออกแบบเสื้อผ้าที่สามารถตอบสนองตลาดทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับโรงงานหรือแบรนด์เสื้อผ้าระดับสากล

### การจัดนิทรรศการ:

- จัดแสดงผ้าฝ้ายที่ผลิตโดยกลุ่มแรงงานหญิงนอกระบบ
- จัดแสดงกระบวนการผลิตผ้าฝ้ายตั้งแต่การปลูกฝ้าย การทอผ้า ไปจนถึงการตัดเย็บ
- มีพื้นที่สำหรับการสาธิตงานฝีมือผ้าฝ้ายในขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การทอผ้า การย้อมสีธรรมชาติ การตัดเย็บ

### สรุปแนวทางในการขับเคลื่อน

การเสวนาในครั้งนี้สามารถนำมาสู่การสร้างกลยุทธ์การขับเคลื่อนเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพสำหรับแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย โดยเน้นที่ความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในการพัฒนาทักษะ การสนับสนุนทางเทคนิคและการตลาด และการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง การบูรณาการความรู้และประสบการณ์จากบุคคลที่เกี่ยวข้องจะช่วยให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของแรงงานหญิงนอกระบบได้อย่างยั่งยืน

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้ออกแบบโมเดลกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพสำหรับแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย โดยการรวมองค์ประกอบสำคัญจากหลายภาคส่วน มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีความแข็งแกร่งและการพัฒนาที่ยั่งยืน โมเดลนี้สามารถประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะและการเพิ่มขีดความสามารถ (Skill Development and Capacity Building)

การอบรมและพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน จัดการฝึกอบรมที่เน้นทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ เช่น การทอผ้า การตัดเย็บ การสร้างผลิตภัณฑ์จากฝ้าย โดยมีการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน

การแลกเปลี่ยนความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ในชุมชนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2. การสนับสนุนทางการตลาดและการเข้าถึงตลาด (Market Access and Marketing Support) การพัฒนากลยุทธ์การตลาด โดยจัดทำแผนการตลาดที่เน้นการสร้างแบรนด์ที่มีเอกลักษณ์และการเข้าถึงตลาดทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยสร้างแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อสนับสนุนการขายสินค้าและบริการของแรงงานหญิงนอกระบบ รวมถึงการใช้โซเชียลมีเดียในการโปรโมตสินค้า

3. การสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากร (Financial and Resource Support)

การเข้าถึงแหล่งเงินทุน มีจัดหาแหล่งเงินทุนที่มีเงื่อนไขที่เอื้อต่อการเริ่มต้นธุรกิจหรือการขยายกิจการ รวมถึงการจัดตั้งกองทุนชุมชนสำหรับแรงงานหญิง การสนับสนุนอุปกรณ์และ

เครื่องมือ โดยจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ เช่น เครื่องทอผ้า เครื่องจักรตัดเย็บ โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่สามารถให้การสนับสนุนในด้านนี้

4. การสร้างเครือข่ายและการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ (Networking and Cross-Sector Collaboration)

การสร้างเครือข่ายชุมชน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มแรงงานหญิงและองค์กรชุมชนเพื่อการสนับสนุนและการพัฒนาร่วมกัน

การทำงานร่วมกับหน่วยงานรัฐบาลและเอกชน มีประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน สปสช. หอการค้า เพื่อสร้างการสนับสนุนที่ครอบคลุมทุกด้าน

5. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกลยุทธ์เพื่อให้มั่นใจว่าการขับเคลื่อนเป็นไปตามแผนและสามารถปรับปรุงได้ตามสถานการณ์

การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อปรับปรุงกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานหญิงนอกระบบและความเปลี่ยนแปลงของตลาด โดยสรุปเป็นแผนภาพดังนี้



แผนภาพพัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย

การวางแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Action Plan) เพื่อการพัฒนาแรงงานหญิงนอกระบบ โดยเน้นความร่วมมือจากหลายภาคส่วนเพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาชีพและคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน สามารถอธิบายเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านการเข้าถึงตลาดและการตลาด (Market Access & Marketing Support) จุดเริ่มต้นของแผนกลยุทธ์อยู่ที่การพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด เช่น การสร้างแบรนด์และการขยายตลาดผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อให้แรงงานหญิงนอกระบบสามารถจำหน่ายผลิตภัณฑ์ได้ทั้งในและนอกพื้นที่ เพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้อย่างมั่นคง

2. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ (Networking & Collaboration) ภายหลังจากมีการสนับสนุนด้านตลาด กลยุทธ์ถัดไปคือการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน โดยส่งเสริมการสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการสนับสนุนแรงงานหญิงอย่างรอบด้าน

3. การติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation) ขั้นตอนกลางของแผนกลยุทธ์คือการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงกลยุทธ์ตามข้อมูลที่ได้รับจากภาคสนาม เพื่อให้การดำเนินงานมีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อสภาพการณ์จริงได้อย่างทันท่วงที

4. การสนับสนุนทางการเงินและทรัพยากร (Financial & Resource Support) อีกหนึ่งหัวใจสำคัญของกลยุทธ์คือการสนับสนุนด้านเงินทุน เช่น การจัดตั้งกองทุนชุมชน และการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับประกอบอาชีพ เพื่อให้แรงงานหญิงนอกระบบมีทรัพยากรเพียงพอในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

5. การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถ (Skill Development & Capacity Building) กลยุทธ์สุดท้ายคือการอบรมและเพิ่มพูนทักษะ ทั้งด้านการผลิต เช่น การทอผ้า การแปรรูปสินค้า และทักษะการบริหารจัดการ เพื่อให้แรงงานหญิงมีศักยภาพในการประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการ และการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย” เป็นการศึกษาเพื่อที่จะนำเอาผลของการวิจัยและองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและบูรณาการให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดสวัสดิการ และการสร้างอาชีพของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย เพื่อสร้างกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการ และการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย และเพื่อถ่ายทอดกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ แรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด จำนวน 5,318 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จำนวน 372 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง (Sample) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) จำนวน 30 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และได้นำข้อมูลไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ (Percentage) และใช้การสรุปเชิงพรรณนาวิธีในการวิจัยเชิงคุณภาพ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดสวัสดิการ และการสร้างอาชีพของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 372 คน พบว่า ช่วงอายุที่มีผู้ตอบมากที่สุดคือช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 117 คน หรือคิดเป็น ร้อยละ 31.45 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 21.51 สำหรับช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82 ในขณะที่ช่วงอายุที่มีผู้ตอบน้อยที่สุดคือช่วงอายุ ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็น 4.84 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 53.76 รองลงมาได้แก่ จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75 และจบระดับ ปวช./ปวส. มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.11 ตามลำดับ

สถานภาพทางครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 61.83 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สถานภาพหย่าร้างมีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และสถานภาพโสดและหม้ายต่างมีจำนวนเท่ากัน คือ 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 43.54 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ 5,001-10,000 บาท มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 21.51, 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.14 มากกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.21 และต่ำกว่า 5,000 บาท มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 ตามลำดับ

สัดส่วนค่าใช้จ่ายของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ที่รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายมีจำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 69.62 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้ที่รายได้พอใช้ได้มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 22.31 และผู้ที่รายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.06 ตามลำดับ

ปัญหาหลักในการเพิ่มรายได้ พบว่า ขาดทักษะในการทำงานหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์มีจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 63.71 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ขาดโอกาสในการทำงานที่มีรายได้สูงขึ้นมีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.28 และขาดเวลาในการทำงานเสริมหรือพัฒนาธุรกิจมีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.01 ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้ที่ประกอบอาชีพงานฝีมือมีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 62.36 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ อาชีพการเกษตรมีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.44 อาชีพงานบริการมีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.91 และอาชีพค้าขายมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.29 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ทำงานในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระยะเวลา 4-6 ปีมีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ระยะเวลา 7-10 ปี มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 24.19 มากกว่า 10 ปีมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.16 ระยะเวลา 1-3 ปีมีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.01 และระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปีมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.38 ตามลำดับ

เงื่อนไขภายใต้การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่รับงานมาทำที่บ้านมีจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 44.89 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ รับจ้างทั่วไปมีจำนวน

85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.85 ลูกจ้างชั่วคราว (รายปี) มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78 ทำงานตามฤดูกาลมี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 และ ทำงานประจำมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.38 ตามลำดับ

จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รับงานมาทำที่บ้านมีจำนวนมากที่สุด จึงทำให้ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่สัมภาษณ์เพิ่มเติมเนื่องจากเป็นงานฝีมือ เช่น รับจ้างเย็บผ้าฝ้าย ทอผ้าฝ้ายเพื่อนำส่งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จึงสามารถนำกลับมาทำที่บ้านได้

ด้านสวัสดิการ พบว่า ผู้ที่ได้รับสวัสดิการจากภาครัฐ (บัตร 30 บาท) มีจำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 67.47 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ประกันสังคม มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.74 ผู้ที่ซื้อประกันสุขภาพเองมีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.44 ผู้ที่ได้รับบำนาญบำนาญมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.34 ตามลำดับ

ปัญหาหลักในการได้รับสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่ระบุว่าปัญหาหลักคือการไม่ครอบคลุมของสวัสดิการมีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 43.82 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด รองข้อจำกัดทางการเงินเป็นปัญหาหลักมีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 31.99 และการเข้าถึงข้อมูลเป็นปัญหาหลักมีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 24.19 ตามลำดับ

คุณภาพของสวัสดิการที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับ พบว่า ผู้ที่ให้ความคิดเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับมีคุณภาพน้อยมากมี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 44.89 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด มีคุณภาพพอใช้ มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.85 มีคุณภาพ ปานกลาง มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.16 มีคุณภาพ "ดี" มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 และมีคุณภาพ "ดีมาก" มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.34 ตามลำดับ

สวัสดิการที่ท่านต้องการมากที่สุด พบว่า มีความต้องการค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยไม่สบายทุกโรค ความต้องการมากที่สุดคือ มีจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 48.92 รองลงมาได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลโรคจากการทำงาน มีผู้ที่ต้องการ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82 ค่าชดเชยอุบัติเหตุจากการทำงาน มีผู้ที่ต้องการจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.44 ค่าประกันสังคม มีผู้ที่ต้องการจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 และ ค่าชดเชยวันหยุด มีผู้ที่ต้องการน้อยที่สุด คือ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.06 ตามลำดับ

ความสนใจเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมในระดับ สนใจมาก มีจำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 79.03 และ ความสนใจในระดับ สนใจเล็กน้อย มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.97 ตามลำดับ

ด้านปัญหาการสร้างอาชีพ พบว่า เคยได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะในการสร้างอาชีพ มีจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 68.55 และ ผู้ที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะ มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.45 ตามลำดับ

ความต้องการการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะ ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ มีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 42.74, การตลาด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 30.38, การบริหารธุรกิจ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82 และการทำการเกษตร จำนวน 30 คน 8.06

ความต้องการการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะจากที่ใด พบว่า ต้องการฝึกอบรมจากรุ่นพี่ที่ทำมาก่อน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 65.86, จากเจ้าหน้าที่ของหรือหน่วยงานรัฐ จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 30.38 และจากหัวหน้างาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.76 ตามลำดับ

ปัญหาหลักที่พบในการสร้างอาชีพ พบว่า ขาดแหล่งเงินทุน มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26, ขาดทักษะหรือความรู้ มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 26.34, ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐหรือองค์กร มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.39, ขาดเครือข่ายลูกค้า มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.01

ด้านกฎหมายแรงงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 69.89 และตอบไม่ทราบ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.11, ผู้ตอบแบบสอบถามทราบเกี่ยวกับประกาศกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวกับงานรับไปทำที่บ้าน จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 69.89 ตอบไม่ทราบ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.11 ในข้อคำถามท่านคิดว่าท่านได้รับการคุ้มครองแรงงานหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าได้รับมากที่สุด จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 53.77 รองลงมาคือ ไม่ได้รับ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 27.42 และไม่แน่ใจ น้อยที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.81 และผู้ตอบแบบสอบถามรู้จักสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ด้านความสามัคคี พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบ มีความรู้สึกถึงความสามัคคีภายในทีมงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 61.83, น้อย มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.97, มาก มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20, และไม่มีเลย มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20

การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรพบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง มากที่สุด มีจำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 63.17, น้อย มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82, ไม่มีเลย มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.01, มาก ตามลำดับ

ระดับการประสานงานขององค์กรที่เข้ามามีส่วนในการสร้างอาชีพ พบว่า ระดับ มาก มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10, น้อย มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 30.66, ปานกลาง มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.24 ตามลำดับ

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพื้นฐานกับพฤติกรรมและความต้องการของแรงงานหญิงนอกระบบ

1. อายุ และ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าอายุหรือระดับการศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยหลักในการกำหนดความต้องการเรียนรู้หรือความรู้ด้านกฎหมาย

2. สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้ต่อค่าใช้จ่าย ปัญหาในการเพิ่มรายได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถานภาพสมรส รายได้ และปัญหารายได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าถึงสวัสดิการ การพึงพอใจ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุน เช่น การฝึกอาชีพหรือกองทุนประกันสังคม

3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสามัคคีของแรงงานหญิงนอกระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5. ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความต้องการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อสร้างกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการ และการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

พัฒนาแผนงานร่วมกัน เพื่อสร้างแผนงานที่รวมการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานเข้าด้วยกัน โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย โดยการร่วมมือกันของทั้ง 5 หน่วยงานในลักษณะนี้จะช่วยเสริมสร้างการประสานงานและขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพสำหรับแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย โดยเน้นที่หลักสามัคคีธรรมและความยั่งยืน โดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการเพื่อการขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพสำหรับแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย

กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพสำหรับแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย โดยการรวมองค์ประกอบสำคัญจากหลายภาคส่วน มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีความแข็งแกร่งและการพัฒนาที่ยั่งยืน โมเดลนี้สามารถประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะและการเพิ่มขีดความสามารถ (Skill Development and Capacity Building) การอบรมและพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน จัดการฝึกอบรมที่เน้นทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ เช่น การทอผ้า การตัดเย็บ การสร้างผลิตภัณฑ์จากผ้า โดยมีการสนับสนุนจาก

ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน การแลกเปลี่ยนความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ในชุมชนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2. การสนับสนุนทางการตลาดและการเข้าถึงตลาด (Market Access and Marketing Support) การพัฒนากลยุทธ์การตลาด โดยจัดทำแผนการตลาดที่เน้นการสร้างแบรนด์ที่มีเอกลักษณ์ และการเข้าถึงตลาดทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยสร้างแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อสนับสนุนการขายสินค้าและบริการของแรงงานหญิงนอกระบบ รวมถึงการใช้โซเชียลมีเดียในการโปรโมตสินค้า

3. การสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากร (Financial and Resource Support) การเข้าถึงแหล่งเงินทุน มีจัดหาแหล่งเงินทุนที่มีเงื่อนไขที่เอื้อต่อการเริ่มต้นธุรกิจหรือการขยายกิจการ รวมถึงการจัดตั้งกองทุนชุมชนสำหรับแรงงานหญิง การสนับสนุนอุปกรณ์และเครื่องมือ โดยจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ เช่น เครื่องทอผ้า เครื่องจักรตัดเย็บ โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่สามารถให้การสนับสนุนในด้านนี้

4. การสร้างเครือข่ายและการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ (Networking and Cross-Sector Collaboration) การสร้างเครือข่ายชุมชน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มแรงงานหญิงและองค์กรชุมชนเพื่อการสนับสนุนและการพัฒนาร่วมกัน การทำงานร่วมกับหน่วยงานรัฐบาลและเอกชน มีประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน สปสช. หอการค้า เพื่อสร้างการสนับสนุนที่ครอบคลุมทุกด้าน

5. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกลยุทธ์เพื่อให้มั่นใจว่าการขับเคลื่อนเป็นไปตามแผนและสามารถปรับปรุงได้ตามสถานการณ์

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อถ่ายทอดกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ แรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

จัดขึ้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2566 ในงานหอการค้าแพร่จังหวัดเลย ซึ่งมีผู้เข้าร่วมจากหลากหลายภาคส่วนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะและสนับสนุนการสร้างอาชีพให้กับแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย ข้อมูลและเนื้อหาที่แต่ละบุคคลนำเสนอสามารถนำมาต่อยอดเพื่อถ่ายทอดกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ

จัดเวทีเสวนา และนิทรรศการการสร้างอาชีพจากงานฝีมือการผลิตผ้าฝ้าย เป็นการสร้างเครือข่ายและการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ (Networking and Cross-Sector Collaboration) การสร้างเครือข่ายชุมชน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มแรงงานหญิงและองค์กรชุมชนเพื่อการสนับสนุนและการพัฒนาร่วมกัน การทำงานร่วมกับหน่วยงานรัฐบาลและเอกชน มีประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน คริสตจักรสิ่งทอจังหวัดเลย หอการค้าจังหวัดเลย

หน่วยทหารพัฒนาที่ 23 จังหวัดเลย ผู้ออกแบบการตัดเย็บจากฝ้ายไปสู่สากล เพื่อสร้างการสนับสนุนที่ครอบคลุมทุกด้าน และมีจัดหาแหล่งเงินทุนที่มีเงื่อนไขที่เอื้อต่อการเริ่มต้นธุรกิจหรือการขยายกิจการ รวมถึงการจัดตั้งกองทุนชุมชนสำหรับแรงงานหญิง การสนับสนุนอุปกรณ์และเครื่องมือ โดยจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ เช่น เครื่องทอผ้า เครื่องจักรตัดเย็บ โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่สามารถให้การสนับสนุนในด้านนี้

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย มีผลการวิจัยที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากข้อค้นพบเป็นปรากฏการณ์ที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งว่า “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรมของแรงงานหญิงนอกระบบจังหวัดเลย” พบว่า ความสำคัญของการสร้างอาชีพสำหรับแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานเหล่านี้ การวิจัยสนับสนุนแนวคิดของการพัฒนาทักษะเชิงเทคนิคและการบริหารจัดการที่จำเป็นในการสร้างอาชีพ โดยเฉพาะในด้านการผลิตผ้าฝ้ายและการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การขาดแคลนแหล่งเงินทุนและทักษะการทำงานเป็นอุปสรรคสำคัญในการสร้างอาชีพสำหรับแรงงานหญิงนอกระบบ การแก้ไขปัญหาจำเป็นต้องมีการสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้แรงงานเหล่านี้สามารถเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ รวมถึงการสร้างเครือข่ายการตลาดที่ช่วยให้พวกเขาสามารถจำหน่ายผลิตภัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bourdieu เกี่ยวกับทุนทางสังคม (Social Capital) ได้รับการสนับสนุนในการวิจัยครั้งนี้ โดยการสร้างเครือข่ายในชุมชนและการฝึกอบรมทักษะเป็นวิธีการที่สามารถเพิ่มทุนทางสังคมของแรงงานหญิง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทุนทางเศรษฐกิจและการสร้างรายได้ที่ยั่งยืน

1. สภาพปัญหาการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า แรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลยประสบปัญหาอย่างหลากหลาย ทั้งด้านการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน การขาดสวัสดิการด้านสุขภาพ การไม่มีหลักประกันรายได้ และข้อจำกัดในการเข้าถึงแหล่งทุนและทักษะอาชีพใหม่ นอกจากนี้ การกระจายตัวของแรงงานและลักษณะการทำงานที่ไม่เป็นระบบ ยังส่งผลต่อการรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องสิทธิและการจัดสวัสดิการอย่างทั่วถึง

การวิเคราะห์สภาพปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับ **แนวคิดทุนทางสังคม (Social Capital Theory)** ของ Bourdieu ซึ่งอธิบายว่าแรงงานนอกระบบมักขาดเครือข่าย ความไว้วางใจ และความร่วมมือทางสังคมที่เพียงพอ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงโอกาสและทรัพยากรต่าง ๆ ในระบบ

เศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายผ่าน **ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)** ซึ่งชี้ว่า แรงงานหญิงกลุ่มนี้ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในระดับความปลอดภัยและการดำรงชีวิต จึงไม่สามารถก้าวไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับที่สูงขึ้นได้ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร (2565)** ซึ่งชี้ให้เห็นว่า แรงงานนอกระบบในประเทศไทยยังคงเผชิญข้อจำกัดในการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมอย่างครอบคลุมและยั่งยืน โดยเฉพาะในมิติของสุขภาพ ความมั่นคงทางรายได้ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของรัฐ รวมถึงการวิจัยของ **ปิยพัชร์ ภักดี และคณะ (2566)** ที่ศึกษากรณีแรงงานหาบเร่แผงลอยพบว่าปัญหาสำคัญคือการไม่สามารถเข้าถึงสิทธิที่พึงมีพึงได้ของประชาชน เช่น สิทธิในระบบประกันสุขภาพ สิทธิในการค้าขายบนพื้นที่สาธารณะ และการไม่มีกฎหมายรับรองสถานะของแรงงานกลุ่มนี้อย่างชัดเจน

2. กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมสวัสดิการและการสร้างอาชีพสำหรับแรงงานหญิงนอกระบบ จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหลายภาคส่วนในพื้นที่ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ กลุ่มแรงงานหญิง และองค์กรพัฒนาเอกชน โดยใช้หลัก “สามัคคีธรรม” ซึ่งเน้นการร่วมแรงร่วมใจ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน และการประสานความร่วมมืออย่างพร้อมเพรียง เพื่อให้เกิดพลังเครือข่ายที่สามารถผลักดันการพัฒนาสวัสดิการและอาชีพได้อย่างยั่งยืน กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นจึงเน้นการรวมกลุ่มแรงงานหญิงเพื่อสร้างพลังในการต่อรองกับหน่วยงานต่าง ๆ การส่งเสริมการจัดอบรมและแลกเปลี่ยนทักษะอาชีพในรูปแบบเครือข่าย การสร้างความเชื่อมโยงกับตลาดทั้งในและนอกพื้นที่ และการเปิดพื้นที่ให้แรงงานหญิงมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและจัดการชุมชนในระดับ ท้องถิ่น ซึ่งช่วยให้กลุ่มเป้าหมายสามารถยืนหยัดได้ด้วยตนเองอย่างมีศักดิ์ศรี การพัฒนากลยุทธ์ลักษณะนี้สามารถอธิบายผ่าน ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ซึ่งมองว่าการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานจำเป็นต้องมีความเข้าใจบทบาทของแต่ละหน่วย เชื่อมโยงหน้าที่และเป้าหมายร่วมกันอย่างสอดคล้อง ระบบการพัฒนาเครือข่ายจึงเปรียบเสมือนการทำงานของระบบชีวภาพที่ทุกองค์ประกอบต้องทำงานร่วมกันจึงจะประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ แนวคิดสามัคคีธรรมในพระพุทธศาสนา ที่มุ่งเน้นการอยู่ร่วมกันอย่างปรองดอง ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม ซึ่งเป็นฐานคิดสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในบริบทชุมชน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พิสิษฐ์ บุญถนอม (2563)** ซึ่งศึกษาการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำชุมชนกับองค์กรท้องถิ่น พบว่า “ความไว้วางใจ” และ “ความร่วมมือ” เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในการ

ขับเคลื่อนนโยบายชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นสวัสดิการสังคมและการสร้างอาชีพในระดับรากหญ้า

3. การถ่ายทอดกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ แรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย การถ่ายทอดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพสำหรับแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการที่มีความเป็นระบบ และมีการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายในท้องถิ่น โดยเฉพาะกลุ่มแกนนำหรือผู้นำทางความคิด (opinion leaders) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวกลางในการสื่อสารระหว่างผู้กำหนดกลยุทธ์และกลุ่มแรงงานในชุมชน กลไกการถ่ายทอดที่เหมาะสมควรอยู่ในรูปแบบของเวทีสาธารณะเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshops) การเยี่ยมเยียนชุมชน รวมถึงการสื่อสารผ่านสื่อในพื้นที่ ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อให้กลยุทธ์สามารถปรับใช้ได้ตามบริบทของแต่ละชุมชน และก่อให้เกิดความยั่งยืนในเชิงการปฏิบัติจริง

แนวทางดังกล่าวสามารถอธิบายผ่าน ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) ของ Rogers (2003) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การถ่ายทอดแนวคิดหรือรูปแบบใหม่ให้เกิดผลสำเร็จจำเป็นต้องมี "ผู้นำทางความคิด" ที่มีบทบาทเป็นต้นแบบในการทดลองและแนะนำแนวทางให้แก่กลุ่มเป้าหมาย โดยปัจจัยสำคัญของการแพร่กระจาย ได้แก่ ลักษณะของนวัตกรรม ช่องทางการสื่อสาร ช่วงเวลา และโครงสร้างทางสังคม ซึ่งในบริบทของจังหวัดเลยนั้น ผู้นำชุมชนหรือแกนนำแรงงานหญิงสามารถทำหน้าที่นี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกิจกรรมการสื่อสาร การสาธิต และการนำไปใช้จริงในชีวิตประจำวันของแรงงานหญิง

นอกจากนี้ ยังสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ด้วย ทฤษฎีพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Development Theory) ซึ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่กระบวนการวางแผน การดำเนินงาน ไปจนถึงการประเมินผล ซึ่งส่งผลให้กลุ่มแรงงานหญิงในพื้นที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเกิดความภาคภูมิใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากตนเอง การมีส่วนร่วมดังกล่าวยังช่วยสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย และทำให้กลยุทธ์มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน จากการศึกษาวิจัยของ ปิยพัชร์ ภักดี, จิตภา พรยิ่ง และกรกฎทองชะโชค (2566) ที่ศึกษากลุ่มหาบเร่แผงลอยซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ พบว่า การเข้าถึงสิทธิ การจัดกลุ่ม และการฝึกอบรมมีผลต่อการเสริมพลังของแรงงานหญิงอย่างชัดเจน ขณะเดียวกันงานวิจัยของ จตุรงค์ บุญรัตนสุนทร (2565) เสนอแนวทางการขยายการคุ้มครองทางสังคมแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการสร้างฐานข้อมูลและกลไกภาครัฐร่วมกับชุมชน ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในการออกแบบกระบวนการถ่ายทอดกลยุทธ์ในระดับพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม

โดยสรุป การถ่ายทอดกลยุทธ์ในบริบทของแรงงานหญิงนอกระบบจังหวัดเลย จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้นำทางความคิด การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างการมีส่วนร่วม

อย่างแท้จริงในทุกกระบวนการ เพื่อให้กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้เหมาะสมกับความต้องการของแรงงานในแต่ละชุมชน และส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนในระดับโครงสร้างของสังคมฐานราก

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปในทศวรรษที่กว้างมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาองค์ความรู้และเสริมสร้างให้ชุมชนพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคนในชุมชนและสามารถนำรูปแบบการพัฒนานี้ไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่น ๆ ผู้ทำวิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นสำหรับ ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากงานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย” มีดังนี้

##### 1. การพัฒนาทักษะและศักยภาพแรงงานหญิงนอกระบบ

การพัฒนาทักษะและศักยภาพของแรงงานหญิงนอกระบบถือเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน แรงงานกลุ่มนี้มักมีข้อจำกัดด้านการศึกษา การเข้าถึงความรู้ใหม่ และเทคโนโลยี ดังนั้น **แนวทางปฏิบัติ** จึงควรมีการจัดอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านอาชีพดั้งเดิมและทักษะใหม่ที่ตอบสนองต่อตลาดแรงงานสมัยใหม่ โดยเฉพาะในด้านการผลิต การจัดการธุรกิจขนาดย่อม และการตลาดดิจิทัล หน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในด้านนี้ ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันอาชีวศึกษา และองค์กรเอกชนในพื้นที่ ที่ควรบูรณาการความร่วมมือเพื่อออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน ทั้งนี้ควรใช้รูปแบบ “Train-the-Trainer” หรือการสร้างแกนนำฝึกสอนในชุมชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและเข้าถึงแรงงานหญิงได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

##### 2. การสนับสนุนด้านการเงินและการเข้าถึงแหล่งทุน

ปัญหาสำคัญประการหนึ่งของแรงงานหญิงนอกระบบคือการขาดแคลนทุนในการเริ่มต้นหรือขยายกิจการ อีกทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงแหล่งทุนในระบบธนาคาร เช่น ไม่มีหลักประกันหรือเอกสารรับรองรายได้ **แนวทางปฏิบัติ** จึงควรมีการจัดตั้งกองทุนเฉพาะกิจหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่เหมาะสมกับกลุ่มแรงงานนี้ เช่น สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ กองทุนหมุนเวียนในชุมชน หรือเงินกู้ฉุกเฉินผ่านกลไกองค์กรชุมชน รัฐบาลควรส่งเสริมให้ธนาคารของรัฐ เช่น ธนาคารออมสิน ธ.ก.ส. หรือธนาคารเพื่อการพัฒนา คิดค้นบริการทางการเงินที่เข้าถึงได้ง่าย นอกจากนี้ การสร้างกลุ่มออมทรัพย์ในระดับหมู่บ้านสามารถเป็นทางเลือกสำคัญในการส่งเสริมวินัยการออมและสร้างระบบทุนในระดับฐานราก เพื่อให้แรงงานหญิงสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างแท้จริง

### 3. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างองค์กร

ควรมีการสร้างเครือข่ายระหว่างแรงงานหญิงนอกระบบและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การตลาด และการสนับสนุนทางสังคม

**แนวทางปฏิบัติ** โดยให้หน่วยงาน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ควรเป็นแกนกลางในการประสานงานและสร้างเครือข่ายที่ครอบคลุมทั่วจังหวัด และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากรระหว่างกลุ่มแรงงานหญิง

### 4. การสนับสนุนการเข้าถึงตลาดและการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด

ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนแรงงานหญิงนอกระบบในการเข้าถึงตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดที่เน้นการสร้างแบรนด์และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลซึ่ง**แนวทางปฏิบัติ** โดยจะต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เชื่อมโยงผู้ผลิตกับผู้บริโภคโดยตรง รวมถึงการฝึกอบรมด้านการตลาดดิจิทัลให้กับแรงงานหญิง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

### 5. การปรับปรุงนโยบายสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

ควรปรับปรุงนโยบายสวัสดิการให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะในด้านสุขภาพ การคุ้มครองสิทธิแรงงาน และการจัดสวัสดิการที่เข้าถึงได้ง่าย

**แนวทางปฏิบัติ** คือรัฐบาลควรมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยเน้นการเพิ่มความครอบคลุมของสวัสดิการ และสร้างกลไกการตรวจสอบและติดตามการคุ้มครองสิทธิแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

### 6. การติดตามและประเมินผลการดำเนินนโยบาย

ควรมีการจัดทำระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของนโยบายและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานหญิงนอกระบบ เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ **แนวทางปฏิบัติ** ต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ และควรจัดทำรายงานการประเมินผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี และเปิดโอกาสให้แรงงานหญิงมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะการปรับปรุงนโยบาย

โดยข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับการพัฒนาแรงงานหญิงนอกระบบในจังหวัดเลย และเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปที่สามารถต่อยอดจากการวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย” มีดังนี้

1) ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มแรงงานนอกระบบในจังหวัดอื่น ๆ หรือภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านปัญหาและความต้องการของแรงงานในแต่ละพื้นที่ เพราะการวิจัยที่ครอบคลุมหลายพื้นที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและช่วยในการพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับแต่ละบริบททางสังคมและเศรษฐกิจของพื้นที่นั้น ๆ

2) ควรทำการวิจัยเชิงลึกเพื่อประเมินผลกระทบของนโยบายที่ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะในงานวิจัยนี้ ว่ามีผลต่อการพัฒนาแรงงานหญิงนอกระบบในแง่ใดบ้าง โดยการวิจัยนี้จะช่วยให้เห็นภาพชัดเจนว่านโยบายใดที่มีประสิทธิภาพและควรได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติม รวมถึงนโยบายใดที่อาจต้องปรับปรุงหรือแก้ไข

3) ควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสนับสนุนแรงงานนอกระบบในด้านการพัฒนาทักษะ การตลาด และการสร้างเครือข่าย เพราะในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเข้าถึงตลาดและการพัฒนาทักษะ การวิจัยควรมุ่งเน้นการศึกษาแนวทางการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างอาชีพและการเข้าถึงข้อมูล

4) ควรศึกษาปัญหาและความต้องการเฉพาะของกลุ่มแรงงานหญิงนอกระบบที่มีข้อจำกัดทางด้านสุขภาพ เพื่อพัฒนากลยุทธ์การสนับสนุนที่เหมาะสม การวิจัยนี้จะช่วยให้เข้าใจความท้าทายเฉพาะของแรงงานหญิงที่มีข้อจำกัดทางด้านสุขภาพ และนำไปสู่การพัฒนานโยบายและโครงการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของกลุ่มนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ควรศึกษาบทบาทและการสนับสนุนของผู้ชายในครัวเรือนต่อการพัฒนาอาชีพของแรงงานหญิงนอกระบบ เพื่อสร้างความเข้าใจและแนวทางการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วนในครอบครัว เพราะการวิจัยนี้จะช่วยเปิดมุมมองใหม่เกี่ยวกับการส่งเสริมความร่วมมือในครอบครัวในการพัฒนาอาชีพและสวัสดิการของแรงงานหญิงนอกระบบ

การวิจัยครั้งต่อไปที่ต่อยอดจากข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุมยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายเพื่อสนับสนุนแรงงานนอกระบบให้มีคุณภาพชีวิตและความมั่นคงทางอาชีพที่ดียิ่งขึ้นในอนาคต

## 5.4 องค์ความรู้ที่ได้รับ

กลยุทธ์และแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานหญิงนอกระบบ และความเปลี่ยนแปลงของตลาด โดยสรุปเป็นแผนภาพดังนี้



แผนภาพพัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย

การวางแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Action Plan) เพื่อการพัฒนาแรงงานหญิงนอกระบบ โดยเน้นความร่วมมือจากหลายภาคส่วนเพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาชีพและคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน สามารถอธิบายเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านการเข้าถึงตลาดและการตลาด (Market Access & Marketing Support) จุดเริ่มต้นของแผนกลยุทธ์อยู่ที่การพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด เช่น การสร้างแบรนด์และการขยายตลาดผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อให้แรงงานหญิงนอกระบบสามารถจำหน่ายผลิตภัณฑ์ได้ทั้งในและนอกพื้นที่ เพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้อย่างมั่นคง

2. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ (Networking & Collaboration) ภายหลังจากมีการสนับสนุนด้านตลาด กลยุทธ์ถัดไปคือการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน โดยส่งเสริมการสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการสนับสนุนแรงงานหญิงอย่างรอบด้าน

3. การติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation) ขั้นตอนกลางของแผนกลยุทธ์คือการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงกลยุทธ์ตามข้อมูลที่ได้รับจากภาคสนาม เพื่อให้การดำเนินงานมีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อสภาพการณ์จริงได้อย่างทันท่วงที

4. การสนับสนุนทางการเงินและทรัพยากร (Financial & Resource Support) อีกหนึ่งหัวใจสำคัญของกลยุทธ์คือการสนับสนุนด้านเงินทุน เช่น การจัดตั้งกองทุนชุมชน และการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับประกอบอาชีพ เพื่อให้แรงงานหญิงนอกระบบมีทรัพยากรเพียงพอในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

5. การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถ (Skill Development & Capacity Building) กลยุทธ์สุดท้ายคือการอบรมและเพิ่มพูนทักษะ ทั้งด้านการผลิต เช่น การทอผ้า การแปรรูปสินค้า และทักษะการบริหารจัดการ เพื่อให้แรงงานหญิงมีศักยภาพในการประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน

## บรรณานุกรม

- จตุรงค์ บุญรัตนสุนทร. (2565). *การขยายการคุ้มครองทางสังคมแบบยั่งยืนสำหรับแรงงานนอกระบบในประเทศไทย* [รายงานวิจัย]. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.  
<https://has.hcu.ac.th/jspui/handle/123456789/1302>
- จิราลักษณ์ จงสถิตมัน. (2549). *สังคมสงเคราะห์กลุ่มชน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉลอง น้อยฉิม. (2542). *การพัฒนาคู่มือสื่อความหมายธรรมชาติและประวัติศาสตร์เพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในอุทยานแห่งชาติภูหินร่องกล้า (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ณิชาภา เจริญรุ่งเรืองชัย. (2547). *คู่มือการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนคอนดิมพลีพิทยาคม (สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฏฐร ศุภสารัมภ์. (n.d.). *สำนักงานสถิติแห่งชาติ*. สمارทเอสเอ็มอี. สืบค้นจาก  
<https://www.smartsme.co.th/content/39599>
- ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์. (2546). *กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง*. ขอนแก่น: ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนากาสาธรรณสุขมูลฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- นุติ รุ่งสว่าง. (2543). *การพัฒนาคู่มือการสร้างหลักสูตรระดับโรงเรียนสำหรับครูประถมศึกษา\** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นิตา ชัชกุล. (2550). *อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล อรุโณทัย, บวร ทรัพย์สิงห์ และคณะ. (2565). *สถานการณ์แรงงานนอกระบบ: สถานะ องค์ความรู้ ความเสี่ยง และแนวปฏิบัติ*. รายงานวิจัย. สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2546). *บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2541). *ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคมและศิลปวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

- ปิยพัชร์ ภักดี, จิตาภา พรยิ่ง, และกรกฎ ทองชะโชค. (2566). การเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน  
นอกระบบ: กรณีศึกษากลุ่มหาบเร่แผงลอย. *วารสารวิชาการนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*,  
11(1), 89–110. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/lawtsu/article/view/260254>
- ปิยพันธ์ แสนทวีสุข. (2540). การสร้างคู่มือการสอนปฏิบัติการดนตรีสากลระดับอุดมศึกษา (รายงาน  
การวิจัย). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ: บริษัท นานมีบุ๊คส์ จำกัด.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 10).  
กรุงเทพฯ: บริษัทเอส. อาร์.พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2542). *กรณีธรรมกาย* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ อัมไพ.
- พระมหาธรรมวโรดม อริยธมโม (ยศขุน). (2542). “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีใน  
พระไตรปิฎก”, *วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาม  
กุฏราชวิทยาลัย.
- พระครูปลัดวิชาญ ชาตวีโร (แดงประไพ). (2550). “การศึกษาวิเคราะห์เรื่องสามัคคีธรรมในพุทธ  
ปรัชญา เถรวาท” *วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา.  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พรทิพย์ เนติภารัตนกุล. (2557). *วารสารธรรมศาสตร์* (ปีที่ 33 ฉบับที่ 3). คณะสังคมวิทยาและ  
มานุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุพเรศ วังยายฉิม. (2540). การพัฒนาคู่มือศึกษาธรรมชาติประจำเส้นทางเดินป่าในอุทยานแห่งชาติ  
เขาใหญ่. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา,  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: สำนัก  
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- สกุณา ยวงทอง. (2542). การพัฒนาคู่มือศึกษาธรรมชาติประจำเส้นทางเดินศึกษาธรรมชาติใน  
หมู่บ้านแสงพันธ์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต*, สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สรารุช ไพฑูรย์พงษ์ และ อุษณีย์ ศรีจันทร์. (2565). *การจัดทำและวิเคราะห์ภาระทางการคลังต่อชุด  
สวัสดิการเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมสูงอายุของแรงงานนอกระบบ*. งานวิจัยของทีดีอาร์ไอ.  
มติชน คอลัมน์ ดุลยภาพ ดุลยพินิจ เมื่อ 4 มีนาคม.

- สุวัฒน์ คงแป้น. (2558). *กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสระแก้ว ดูแลเหมือนมิตร ใกล้ชิดเหมือนญาติ*.  
ข่าวความเคลื่อนไหวงานพัฒนา, 23 มีนาคม.
- สุเทพ สุนทรเกสัช. (2540). *ทฤษฎีสังคมวิทยาร่วมสมัย : พื้นฐานแนวความคิดทฤษฎีทางสังคม และ  
วัฒนธรรม*. เชียงใหม่ : โกลบอลวิชั่น.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, กระทรวงแรงงาน. (2554). *แผนยุทธศาสตร์การบริหาร  
จัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555-2559*. [ม.ป.ท.].
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2555). *แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555-  
2559*. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2018). *การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2561*. สืบค้นจาก  
<http://www.nso.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2543). *คู่มือการดำเนินงานโครงการพัฒนาวิชาชีพครู*.  
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- สำนักงานจังหวัดเลย. (2564). *รายงานผลการดำเนินงานจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
2564*. เลย: สำนักงานจังหวัดเลย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2565). *รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอก  
ระบบ และสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2552). *วิจัย*.  
<http://research.mol.go.th/2013/rsdat/data/doc/JJHMcm1/00JJHMcm1.pdf>
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2564). *รายงานสถานการณ์ทาง  
สังคม ประจำปีงบประมาณ 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักปลัดกระทรวงฯ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). *รายงานประจำปี 2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2543). *การวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- อนุชา (วรพล) หนูนุ่น, และคณะ. (2548). *คู่มือ: นักวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเงินและผลลัพธ์การ  
จัดบริการสาธารณสุขระดับเครือข่ายหน่วยบริการ (CUP)*. พัทลุง: สำนักงานสาธารณสุข  
จังหวัดพัทลุง.
- อมรรัตน์ ศูนย์กลาง. (2544). *การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการสำหรับครู  
ประถมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร

- อรณิข เกียรติอุบลไพฑูรย์. (2563). แบบจำลองศักยภาพการท่องเที่ยวดลาดน้ำลุ่มน้ำท่าจีน ยุค 4.0. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์, 8(2), 401–420. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Bonner, C. (2019). *Global networking: Informal workers build solidarity, power and advocacy* (WIEGO Working Paper No. 31). Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). <https://www.wiego.org/wp-content/uploads/2019/09/Bonner-Global-Networking-Informal-Workers-WIEGO-WP31.pdf>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essential of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Dale, J., & Hyslop-Margison, E. J. (2010). *Paulo Freire: Teaching for freedom and transformation: The philosophical influences on the work of Paulo Freire*. Dordrecht: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-9100-3>
- Freire, P. (1986). *Pedagogy of the oppressed* (Rev. ed.). New York: Continuum.
- Fritze, J. G., Blashki, G. A., Burke, S., & Wiseman, J. (2010). Hope, despair and transformation: Climate change and the promotion of mental health and wellbeing. *International Journal of Mental Health Systems*, 2\*(13), 1–10. <https://doi.org/10.1186/1752-4458-2-13>
- Ritzer, G. (1992). *Sociological theory*. New York: McGraw-Hill.
- Homans, G. C. (1967). *The nature of social science*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Korwatanasakul, U. (2021). *Determinants, wage inequality, and occupational risk exposure of informal workers: A comprehensive analysis with the case study of Thailand* (PIER Discussion Paper 160). Bangkok: PIER.
- Kusdyah, I. (2016). *Utilization of the role of social capital women in the informal sector workers: Studies on women street vendors in eastern Java*. Universitas Brawijaya. <https://www.academia.edu/32971424>
- Kamal, A., & Desai, R. (2024). When does informal labor close political gender gaps? Theory and evidence from Indian slums. *Studies in Comparative International*

- Development*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12116-024-09451-1>
- Liao, L., & Paweenawat, S.W. (2019). *Parenthood Penalty and Gender Wage Gap: Recent Evidence from Thailand* (PIER Discussion Papers 102). Puey Ungphakorn Institute for Economic Research (PIER). Revised Jan 2019.
- Laverack, G. (2007a). *Health promotion practice: Building empowered communities*. Berkshire, England: Open University Press.
- Lyons, M., Smuts, C., & Stephens, A. (2001). Participation, empowerment and sustainability: (How) do the links work? *Urban Studies*, 38(8), 1233–1251. <https://doi.org/10.1080/00420980120061007>
- Marguerite, G., & Rivage-Seul, M. (1994). Liberation theology and critical pedagogy in today's Catholic schools: A dialogue. *Journal of Education*, 176(1), 31–55. <https://doi.org/10.1177/002205749417600104>
- Nakavachara, V. (2010). *Superior Female Education: Explaining the Gender Gap Trend in Thailand*. *Journal of Asian Economics*, 21(2), 198–218.
- Nketiah-Amponsah, E., Andoh-Adjei, F. X., & Anum, A. (2024). Effect of social capital on enrolment of informal sector workers in Ghana's National Health Insurance Scheme. *BMC Health Services Research*, 24(1), Article 211. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11025-9>
- Paweenawat, S.W., Vechbanyongratana, J., & Yoon, Y. (2017). *Is Thailand's Labor Market Really Woman Friendly? Revising the Declining Gender Wage Gap* (Working Paper). Retrieved from [https://www.pier.or.th/wp-content/uploads/2017/08/workshop2017\\_Labor\\_Jessica.pdf](https://www.pier.or.th/wp-content/uploads/2017/08/workshop2017_Labor_Jessica.pdf)
- Ritzer, G. (1992). *Sociological theory* (3rd ed., pp. 291–294). New York: McGraw-Hill.
- Silvey, R., & Elmhirst, R. (2003). Women workers and rural–urban networks in Indonesia's crisis. *World Development*, 31(5), 865–879. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(03\)00013-5](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(03)00013-5)

Tarlau, R. (2013). Education, social movements, and the state: Teachers and landless workers in Brazil. *Latin American Research Review*, 48(2), 7–32.

<https://doi.org/10.1353/lar.2013.0022>

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

<https://ww2.loei.go.th/content/general>

ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสำรวจสภาพปัญหา

การจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

เลข ID.....

### คำชี้แจง

แบบสำรวจนี้ประกอบด้วยหลายส่วน ซึ่งแต่ละส่วนมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์และความคิดเห็นของท่านในการทำงาน กรุณาตอบคำถามในแต่ละข้อให้ครบถ้วน โดยเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นหรือประสบการณ์ของท่านมากที่สุด โดยขีดเครื่องหมายถูก (✓) หน้าข้อความเพียงข้อเดียว ในกรณีที่มีคำถามที่ให้ระบุข้อมูลเพิ่มเติม โปรดเขียนคำตอบในช่องที่กำหนด

ข้อมูลทั้งหมดที่ท่านให้จะถูกเก็บเป็นความลับและจะถูกใช้เฉพาะในการวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวิจัยกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ ด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย เท่านั้น

### ข้อมูลทั่วไป

1. ท่านมีอายุเท่าใด  
 ต่ำกว่า 20 ปี    20-30 ปี    31-40 ปี    41-50 ปี    มากกว่า 50 ปี
2. ท่านมีระดับการศึกษาระดับใด  
 ไม่ได้รับการศึกษา    ประถมศึกษา    มัธยมศึกษา  
 ปวช./ปวส.    ปริญญาตรี    สูงกว่าปริญญาตรี
3. สถานภาพการสมรสของท่านคืออะไร  
 โสด    สมรส    หย่าร้าง    หม้าย
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของท่านคือเท่าใด?  
 ต่ำกว่า 5,000 บาท    5,001-10,000 บาท  
 10,001-15,000 บาท    15,001-20,000 บาท  
 มากกว่า 20,000 บาท
5. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและค่าใช้จ่ายประจำหรือไม่?  
 เพียงพอ    พอใช้ได้    ไม่เพียงพอ
6. ท่านคิดว่าอะไรเป็นปัญหาหลักในการเพิ่มรายได้ของท่าน?  
 ขาดโอกาสในการทำงานที่มีรายได้สูงขึ้น  
 ขาดทักษะในการทำงานหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์  
 ขาดเวลาในการทำงานเสริมหรือพัฒนาธุรกิจ

( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

### ด้านสภาพการทำงาน

7. ท่านประกอบอาชีพใด?

( ) การเกษตร ( ) ค้าขาย ( ) งานบริการ ( ) งานฝีมือ

( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

8. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในอาชีพนี้เป็นเวลานานเท่าใด?

( ) น้อยกว่า 1 ปี ( ) 1-3 ปี ( ) 4-6 ปี ( ) 7-10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี

9. ท่านทำงานภายใต้เงื่อนไขอะไร?

( ) งานประจำ ( ) งานรับจ้างทั่วไป ( ) งานตามฤดูกาล

( ) งานลูกจ้างชั่วคราว (รายปี) ( ) รับงานมาทำที่บ้าน

### ด้านปัญหาสวัสดิการ

10. ท่านเคยได้รับสวัสดิการอะไรบ้าง?

( ) ประกันสุขภาพ (ตัวเอง)

( ) ประกันสังคม

( ) บำเหน็จบำนาญ

( ) สวัสดิการจากภาครัฐ

( ) ไม่มี

11. ท่านคิดว่าปัญหาหลักในการได้รับสวัสดิการคืออะไร?

( ) การเข้าถึงข้อมูล

( ) ข้อจำกัดทางการเงิน

( ) การไม่ครอบคลุมของสวัสดิการ

( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

12. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับคุณภาพของสวัสดิการที่ท่านได้รับ?

( ) ดีมาก

( ) ดี

( ) ปานกลาง

( ) พอใช้

( ) น้อยมาก

13. สวัสดิการที่ท่านต้องการมากที่สุด
- ( ) ค่ารักษาพยาบาลโรคจากการทำงาน
  - ( ) ค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยไม่สบายทุกโรค
  - ( ) ค่าชดเชยวันหยุด
  - ( ) ค่าประกันสังคม
  - ( ) ค่าชดเชยอุบัติเหตุจากการทำงาน
  - ( ) ไม่ต้องการ
14. ท่านสนใจเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม
- ( ) สนใจมาก
  - ( ) สนใจเล็กน้อย
  - ( ) ไม่สนใจ เพราะเหตุใด.....

#### ด้านปัญหาการสร้างอาชีพ

15. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะในการสร้างอาชีพหรือไม่
- ( ) เคย      ( ) ไม่เคย
16. ท่านต้องการการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะในด้านใดบ้าง?
- ( ) การทำการเกษตร
  - ( ) การบริหารธุรกิจ
  - ( ) การพัฒนาผลิตภัณฑ์
  - ( ) การตลาด
  - ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ)
17. ท่านต้องการการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะจากที่ใด?
- ( ) รุ่นพี่ที่ทำมาก่อน
  - ( ) หัวหน้างาน
  - ( ) เจ้าหน้าที่ของหรือหน่วยงานรัฐ
18. ปัญหาหลักที่ท่านพบในการสร้างอาชีพคืออะไร?
- ( ) ขาดแหล่งเงินทุน
  - ( ) ขาดทักษะหรือความรู้
  - ( ) ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐหรือองค์กร
  - ( ) ขาดเครือข่ายลูกค้า
  - ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

### ด้านข้อมูลด้านกฎหมายแรงงาน

19. ท่านทราบเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือไม่  
 ทราบ  ไม่ทราบ
20. ท่านทราบเกี่ยวกับประกาศกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวกับงานรับไปทำที่บ้านหรือไม่  
 ทราบ  ไม่ทราบ
21. ท่านคิดว่าท่านได้รับการคุ้มครองแรงงานหรือไม่  
 ได้รับ  ไม่ได้รับ  ไม่แน่ใจ
22. ท่านรู้จักสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือไม่  
 รู้จัก  ไม่รู้จัก  ไม่แน่ใจ

### ด้านความสามัคคี

23. ท่านรู้สึกถึงความสามัคคีภายในทีมงานของท่านมากน้อยเพียงใด?  
 มาก  
 ปานกลาง  
 น้อย  
 ไม่มีเลย
24. ในองค์กรของท่าน มีการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยและโปร่งใสหรือไม่?  
 มาก  
 ปานกลาง  
 น้อย  
 ไม่มีเลย
25. ท่านคิดว่าแต่ละองค์กรที่จะเข้ามามีส่วนในการสร้างอาชีพของท่านมีการประสานงานกันในระดับใด?  
 มาก  
 ปานกลาง  
 น้อย  
 ไม่มีเลย

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง

**แบบบันทึกการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus groups)**  
**เรื่อง การจัดสวัสดิการ และการสร้างอาชีพ ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย**  
 ดำเนินการสนทนาเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2563

พิธีกร .....ผู้จัดบันทึก .....

ผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม.....

คำชี้แจง สภาพปัญหาการสร้างเครือข่ายการจัดการสวัสดิการชุมชน จังหวัดเลย แบ่งเป็น 3 ตอน  
 ดังนี้

1. รายชื่อสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนา

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....
10. ....

## ตอนที่ 2 การบันทึกการสนทนากลุ่ม

### 2.1 สภาพปัญหาการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

การสนทนาจะเป็นการสนทนาแบบเป็นทางการโดยผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดหัวข้อในการซักถาม มีการเปิดให้ผู้เข้าร่วมการสนทนาอภิปราย อย่างละเอียดลึกซึ้ง เป็นหัวข้อ เช่น สภาพปัญหาสวัสดิการ ชุมชนของแรงงานหญิงนอกระบบ การสร้างอาชีพและจะหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกันโดยใช้ สัมภาษณ์เชิงธรรม

#### 1. ด้านสภาพการทำงาน

---



---



---



---



---

#### 2. ด้านปัญหาสวัสดิการ

---



---



---



---



---

#### 3. ปัญหาด้านการสร้างอาชีพ

---



---



---



---



---

4. ปัญหาด้านข้อมูลด้านกฎหมายแรงงาน

---

---

---

---

---

5. ปัญหาด้านความสามัคคี

---

---

---

---

---

2.2 การกำหนดกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน

1. กระทบวงแรงงาน

---

---

---

---

---

2. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

---

---

---

---

---

3. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)

---

---

---

---

---

4. หอการค้าจังหวัดเลย

---

---

---

---

---

5. ศูนย์ประสานงานแรงงาน นอกกระบบ

---

---

---

---

---

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก

(.....)

ภาคผนวก ข  
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบสำรวจสภาพปัญหาการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

ข้อ คำถาม (ข้อที่)	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง I.O.C.	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	0	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	0	+1	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
10	+1	0	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	+1	0	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	0	+1	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	0	0.86	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22	0	+1	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

25	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
รวม						0.87	ใช้ได้

จากสูตร 
$$I.O.C = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ I.O.C. คือ ดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Consistency)

$\sum R$  คือ ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากตาราง พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับแบบทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน จากแบบทดสอบ 30 ข้อ ผลที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.0

#### การคำนวณหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

โดยการหาความสอดคล้องภายใน วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ในแบบสอบถามสภาพปัญหาการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.084	30

ภาคผนวก ค

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000  
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๕๑๘/ว ๒๑๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยวัฒน์ เผือกคง

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เอกสารเค้าโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เครื่องมือวิจัย	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) สถาบันวิจัย  
ญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้อนุมัติให้ทุนอุดหนุนการวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
เพื่อให้การดำเนินการโครงการวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการ  
สร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย” โดยมี ดร.วีรณัฐ พรหมจักร หัวหน้า  
โครงการวิจัย

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่าน  
เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ  
เครื่องมือวิจัยเพื่อให้งานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้าง  
อาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย” รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

*Handwritten signature and stamp of the Dean of the Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Sakon Nakhon Campus.*

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

ดร.วีรณัฐ พรหมจักร หัวหน้าโครงการ โทร. ๐๘๑-๔๗๑-๖๕๑๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000  
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๑๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พรหมกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เอกสารเค้าโครงการงานวิจัย	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เครื่องมือวิจัย	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) สถาบันวิจัย  
ญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้อนุมัติให้ทุนอุดหนุนการวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
เพื่อให้การดำเนินการโครงการวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการ  
สร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย” โดยมี ดร.วีรณัฐ พรหมจักร หัวหน้า  
โครงการวิจัย

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่าน  
เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ  
เครื่องมือวิจัยเพื่อให้นักวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้าง  
อาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย” รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธรรมวชิโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

ดร.วีรณัฐ พรหมจักร หัวหน้าโครงการ โทร. ๐๘๑-๔๗๑-๖๕๑๕

ดร.วีรณัฐ พรหมจักร  
รองอธิการบดี  
(ศสว.ดก.จังหวัดเลย)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000  
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๑๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิ์วรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เอกสารเค้าโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เครื่องมือวิจัย	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) สถาบันวิจัย  
ญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้อนุมัติให้ทุนอุดหนุนการวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
เพื่อให้การดำเนินการโครงการวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการ  
สร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย” โดยมี ดร.วีรณัฐ พรหมจักร หัวหน้า  
โครงการวิจัย

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่าน  
เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ  
เครื่องมือวิจัยเพื่อให้งานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้าง  
อาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย” รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

× *ปิยลักษณ์ โพธิ์วรรณ*

*ดร.วีรณัฐ พรหมจักร*

(พระมหาวิเชียร ธมฺมาชิโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

*ปิยลักษณ์ โพธิ์วรรณ*

ผู้ประสาน

ดร.วีรณัฐ พรหมจักร หัวหน้าโครงการ โทร. ๐๘๑-๔๗๑-๖๙๑๕



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ๒๕๗

วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตระกูล ชำนาญ


ด้วย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) สถาบันวิจัย  
ญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้อนุมัติให้ทุนอุดหนุนการวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
เพื่อให้การดำเนินการโครงการวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการ  
สร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย” โดยมี ดร.วีรนุช พรหมจักร หัวหน้า  
โครงการวิจัย

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่าน  
เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ  
เครื่องมือวิจัยเพื่อให้งานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้าง  
อาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย” รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

  
 X ๗๙๑๘/๒๕๗

  
 (พระมหาวิเชียร ธรรมวชิโร,ดร.)  
 รองอธิการบดี วิทยาเขตศรีล้านช้าง

  
 (ผศ.ดร.ตระกูล ชำนาญ)



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ๒๕๖

วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วเรษฐ์ ไทอิน

ด้วย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) สถาบันวิจัย  
ญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้อนุมัติให้ทุนอุดหนุนการวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
เพื่อให้การดำเนินการโครงการวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการ  
สร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย” โดยมี ดร.วีรบุษ พรหมจักร หัวหน้า  
โครงการวิจัย

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่าน  
เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ  
เครื่องมือวิจัยเพื่อให้งานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้าง  
อาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย” รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตศรีล้านช้าง

X

กรมหม่อมสิริภร เวชการสิทธิ์

- อนุมัติรับตัวไปดงหมอนเงิน
- รับไปดงหมอนเงิน และ รอ มั่งเจ้าแก้ว

ขอความอนุเคราะห์

(พ.อ.ดร. อธิษฐ์ คุ้ม)

๓ ก.ค. ๒๕๖๖

ภาคผนวก ง

หนังสือเชิญเสวนา และสนทนากลุ่ม



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐  
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ๔๑๒

๒๐ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นวิทยากรเสวนา

เจริญพร คุณประเสริฐ ยอดเสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ร่วมกับหอการค้าจังหวัดเลย จัดเสวนา “ฝ้ายเลย สู่ม้าโลก” ในวันศุกร์ที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นโครงการภายใต้งานวิจัย “กลยุทธ์ การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิง นอกระบบ จังหวัดเลย”

เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ต่อชุมชนและกลุ่มทอผ้าฝ้าย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็นวิทยากรในการเสวนา ในหัวข้อเรื่อง “การออกแบบผ้าฝ้าย สู่ตลาดสากล” ในวันศุกร์ที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๗.๐๐ น. รายละเอียดตามกำหนดการที่แนบมา พร้อมนี้แล้ว

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมวชิโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

ดร.วีรณัฐ พรหมจักร อาจารย์ประจำหลักสูตร

โทร. ๐๘๑-๔๗๑-๖๙๑๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐  
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ๔๑๓

๒๐ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นวิทยากรเสวนา

เจริญพร ประธานหอการค้าจังหวัดเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ร่วมกับหอการค้าจังหวัดเลย จัดเสวนา “ฝ้ายเลย สู่ม้ายโลก” ในวันศุกร์ที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นโครงการภายใต้งานวิจัย “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย”

เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ต่อชุมชนและกลุ่มทอผ้าฝ้าย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่านเป็นวิทยากรในการเสวนา ในหัวข้อเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการตลาดผ้าฝ้าย สู่ตลาดสากล” ในวันศุกร์ที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๗.๐๐ น. รายละเอียดตามกำหนดการที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมวชิโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

ดร.วีรบุษ พรหมจักร์ อาจารย์ประจำหลักสูตร

โทร. ๐๘๑-๔๗๑-๖๙๑๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐  
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ๔๑๑

๒๐ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นวิทยากรเสวนา

เจริญพร คุณดวงเด่น ไชยสุนทร ประธาน OTOP จังหวัดเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ร่วมกับหอการค้าจังหวัดเลย จัดเสวนา “ฝ้ายเลย สู่ม้ายโลก” ในวันศุกร์ที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นโครงการภายใต้งานวิจัย “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย”

เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ต่อชุมชนและกลุ่มทอผ้าฝ้าย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็นวิทยากรในการเสวนา ในหัวข้อเรื่อง “เส้นทางการตลาดจาก OTOP สู่ม้ายโลก” ในวันศุกร์ที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๗.๐๐ น. รายละเอียดตามกำหนดการที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธรรมชโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

ดร.วีรบุช พรหมจักร อาจารย์ประจำหลักสูตร

โทร. ๐๘๑-๔๗๑-๖๙๑๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐  
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ๔๐๙

๒๐ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นวิทยากรเสวนา

เจริญพร ผู้บังคับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ๒๓ สำนักงานพัฒนาภาค ๒ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา  
สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ร่วมกับหอการค้าจังหวัดเลย  
จัดเสวนา “ฝ้ายเลย สู่ม้ายโลก” ในวันศุกร์ที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นโครงการภายใต้งานวิจัย  
“กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรม  
ของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย”

เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ต่อชุมชนและกลุ่มทอผ้าฝ้าย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่านคือ พันเอกชยพล คำสุวรรณ  
เป็นวิทยากรเสวนา ในหัวข้อเรื่อง “การได้รับการสนับสนุนการส่งเสริมอาชีพทอผ้าฝ้าย” ในวันศุกร์ที่ ๒๒  
กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๗.๐๐ น. เป็นต้นไป รายละเอียดตามกำหนดการที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺวชิโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

ดร.วีรบุษ พรหมจักร์ อาจารย์ประจำหลักสูตร

โทร. ๐๘๑-๔๗๑-๖๕๑๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐  
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ๔๑๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นวิทยากรเสวนา

เจริญพร นายแสวง ดาปะ กำนันตำบลเลยวังไสย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ร่วมกับหอการค้าจังหวัดเลย จัดเสวนา “ฝ้ายเลย สู่ฝ้ายโลก” ในวันศุกร์ที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นโครงการภายใต้งานวิจัย “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพด้วยหลักสามัคคีธรรมของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย”

เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ต่อชุมชนและกลุ่มทอผ้าฝ้าย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็นวิทยากรในการเสวนาดังกล่าว ในหัวข้อเรื่อง “ต้นทางของการผลิตฝ้ายเลยสู่ฝ้ายโลก” ในวันศุกร์ที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๗.๐๐ น. รายละเอียดตามกำหนดการที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมวชิโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

ดร.วีรณัฐ พรหมจักร อาจารย์ประจำหลักสูตร

โทร. ๐๘๑-๔๗๑-๖๙๑๖

### ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการสนทนากลุ่ม และการจัดเวทีเสวนาและจัดนิทรรศการ

ภาพประกอบการสนทนากลุ่ม และการจัดเวทีเสวนาและจัดนิทรรศการ



วันที่ 30 สิงหาคม 2566

สนทนากลุ่มย่อยร่วมกับกลุ่มทอผ้าฝ้าย เพื่อกำหนดกลยุทธ์



วันที่ 1 กันยายน 2566  
สำรวจสภาพปัญหาการสร้างอาชีพ



ถ่ายทอดกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ แรงงาน  
หญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

จัดขึ้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2566 ในงานหอการค้าแฟร์จังหวัดเลย ซึ่งมีผู้เข้าร่วมจากหลากหลาย  
ภาคส่วนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะและสนับสนุนการสร้างอาชีพให้กับแรงงานหญิงนอกระบบใน  
จังหวัดเลย





จัดนิทรรศการเพื่อให้ความรู้และแสดงการพัฒนาอาชีพจากงานฝีมือผ้าฝ้าย ระหว่าง  
วันที่ 19 – 24 กันยายน 2566



จัดนิทรรศการเพื่อให้ความรู้และแสดงการพัฒนาอาชีพจากงานฝีมือผ้าฝ้าย ระหว่างวันที่ 19 – 24 กันยายน 2566



ภาคผนวก ฉ

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



ที่ จว. ๔๔๗/๒๕๖๖

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑. ชื่อโครงการวิจัย

ชื่อเรื่อง: กลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการและการสร้างอาชีพ  
ด้วยหลักสามัคคีธรรมของแรงงานหญิงนอกระบบ จังหวัดเลย

TITLE: STRATEGIES ON MOVEMENT FOR WELFARE PROVISION AND EMPLOYMENT  
NETWORKING WITH THE PRINCIPLES OF SOLIDARITY OF INFORMAL FEMALE WORKER IN LOEI PROVINCE

๒. ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย

ดร.วีรนุช พรหมจักร์

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่  
๑๒/๒๕๖๖ วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มติที่ ๖๕๖/๒๕๖๖ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัย  
ดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์  
ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ และไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสารรับรอง  
ผลการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์ฉบับนี้ จนถึงวันที่ ๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ออกให้ ณ วันที่ ๘ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ลงนาม

(พระมหามหวินทร์ ปุริสุตตโม, ผศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

## ประวัตินักวิจัย

ชื่อ ดร.วีรณช พรหมจักร์

ตำแหน่ง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต และรัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้าง

### ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิ	ปี พ.ศ.ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา และประเทศ
ร.ด. (รัฐศาสตร์)	2563	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม/ประเทศไทย
ศน.ม (รัฐศาสตร์การปกครอง)	2552	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย/ประเทศไทย
ศน.บ (พุทธศาสตร์)	2548	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย/ประเทศไทย

### ประวัติการทำงาน

ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ปี พ.ศ.
นักวิชาการศึกษา	ศูนย์บริการวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น	2549-2551
อาจารย์พิเศษ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง	2551-2556
อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร รัฐศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง	2557-2563
อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต และ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง	2564-ปัจจุบัน

## ผลงานทางวิชาการ

- วีรนุช พรหมจักร, อนุรักษ์ทร อยู่เมือง, เกษม ประพาน. (2566). ปัญหาการจัดสวัสดิการแรงงาน. วารสารมมร วิชาการล้านนา ปีที่ 12 (ฉบับที่ 2), หน้า 113-123 (TCI 2).
- วีรนุช พรหมจักร, อนุรักษ์ทร อยู่เมือง, พระครูกิตติวิสุทธิตถธรรม. (2565). หลักสามัคคีธรรมกับการจัดสวัสดิการชุมชน. วารสารปัญญา ปีที่ 29 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2565), หน้า 98-108
- ปิ่นณพงค์ วงศ์ณาศรี, วีรนุช พรหมจักร และพระครูประสาทสรคุณ (ปิยะพงศ์ ปิยวิโส).(2566). นวัตกรรมมานำมาศาสตร์พระราชาดำรงหลักสามัคคีธรรมสู่การพัฒนาศักยภาพชุมชน. วารสารมมร วิชาการล้านนา ปีที่ 12 (ฉบับที่ 1), หน้า 104-111. (TCI 2).
- ปิ่นณพงค์ วงศ์ณาศรี และวีรนุช พรหมจักร. (2566). การเผยแพร่พระพุทธศาสนาในบริบทความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ปีที่ 3 (ฉบับที่ 6). หน้า 121-138.
- พระณัฐวุฒิ พันทะลี, วีรนุช พรหมจักร, พระเดชา นามวงษา, พระมหาวิรุฑ วิโรจโน, พระครูวินัยธร ทวีเอกโย, (2566). บทความวิชาการเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 1(4), หน้า 29-45.
- สุภาภรณ์ คำดี, วีรนุช พรหมจักร. (2565). บทบาทกลุ่มผู้หญิงกับการปกป้องสิทธิชุมชน. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ปีที่ 2 ฉบับที่ 5 (กันยายน-ตุลาคม 2565), หน้า 118-131. (TCI 2)
- จิรวัดน์ วัฒนถนอม, วีรนุช พรหมจักร. (2565). กลไกป้องปรามการทุจริตของภาคประชาชน ผ่านการสอดส่องและเสนอแนะ. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ปีที่ 2 ฉบับที่ 5 (กันยายน-ตุลาคม 2565), หน้า 88-97. (TCI 2)
- ชญาณก กิ่งทะฟอง, วีรนุช พรหมจักร. (2565). บทบาทผู้นำสตรีทางการเมืองในภาคอีสาน. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยปี 2 ฉบับที่ 5(กันยายน-ตุลาคม2565), หน้า 74-87. (TCI 2)
- ชยพล คำสุวรรณ, เกษม ประพาน และวีรนุช พรหมจักร. (2565). โมเดลเขตเศรษฐกิจการเกษตรพิเศษสู่ชุมชนพึ่งพาตนเอง. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. ปีที่ 2 ฉบับที่ 6 (2565), หน้า 37-47.

## ผลงานการวิจัย

วีรณูช พรหมจักร์, อนุรักษ์ อยู่เมือง, รินดา ประกอบบุญ, พระครูสุนทรธรรมนิเทศ (จารุวัฒน์ จันทะพรหม), สุขพัฒน์ อนนท์จารย์. (2567). การพัฒนาหลักสามัคคีธรรมในการสร้างเครือข่ายการจัดสวัสดิการชุมชน จังหวัดสระแก้ว. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 8(12), 96-108. (TCI 1)

ปิ่นณพงค์ วงศ์ณาศรี, & วีรณูช พรหมจักร์. (2567). กลยุทธ์การขับเคลื่อนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในบริบทความเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เพื่อการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 8(11), 293-302. (TCI 1)

วีรณูช พรหมจักร์, จักรพงษ์ ฟองชัย และประกอบ คงยะมาศ.(2564).การพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนด้วยหลักเบญจศีลและเบญจธรรม ในอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย. วารสารธรรมทรรศน์ ปีที่ 21 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2564), (TCI 1)

วุฒพิงค์ เนติธีรัตน์, นาวิณ วังคีรี, และวีรณูช พรหมจักร์. (2564). ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์: กรณีศึกษา วัดศรีสว่างวาริอำเภอมือง จังหวัดเลย. วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์, 7(2), 107-119. (TCI 2)

เกษม ประพาน, วรเชษฐ์ โทอิน, ปิ่นณพงค์ วงศ์ณาศรี และ วีรณูช พรหมจักร์. (2563). การประเมินผลสัมฤทธิ์หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการปกครอง (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยใช้แนวคิด BALANCE SCORECARD (BSC.) (2563). รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ "มสธ.วิจัยร่วมกับเครือข่ายวิจัยประชาชน ประจำปี 2563 8 พฤษภาคม 2563, 1091 - 1104. ประชุมวิชาการระดับชาติ

อาทิตย์ แสงแฉวก, บุญเพ็ญ สิทธิวงษา, สุขพัฒน์ อนนท์จารย์, วีรณูช พรหมจักร์, วิระยา พิมพ์พันธ์. (2565). การบริหารการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยปีที่ 5 (ฉบับที่ 2), หน้า 83-97. (TCI 2)

## สถานที่ทำงานปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง วัดศรีสุทธาวาส

เลขที่ 253/7 ถ.วิสุทธิเทพ ต.กุดป่อง อ.เมือง จ. เลย 42000

โทรศัพท์. 042 – 813028, 042 – 830434