

แนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี  
เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย

โดย

นายฐากร ชัยสถาพร  
รองกรรมการผู้จัดการอาวุโสสายงานธุรกิจ  
บริษัท ศรีน่านาพร มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๐  
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๐ – ๒๕๖๑

## บทคัดย่อ

เรื่อง	แนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย
ลักษณะวิชา	สังคมจิตวิทยา
ผู้วิจัย	นายฐากร ชัยสถาพร หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๐

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาและค้นหาประเด็นในแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย ๒) เพื่อศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย และ ๓) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย โดยทำการสัมภาษณ์ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้นำแรงงานนอกระบบ และนักการเมือง จำนวน ๘ คน

ผลการศึกษาพบว่า การสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย เป็นการสร้างเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ในการพัฒนาอาชีพซึ่งกันและกัน เพื่อการมีรายได้ที่แน่นอนในการเลี้ยงชีพ และเป็นการรวมกลุ่มของคนที่มีอาชีพเดียวกัน สภาพปัญหาเดียวกันที่รวมตัวเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมนั้นควรเริ่มด้วยการพูดคุย เพื่อสร้างความเข้าใจว่าให้แก่สมาชิก ว่าสมาชิกจะได้ผลประโยชน์อย่างไรบ้าง บอกถึงข้อดี ข้อเสียในการสร้างเครือข่ายทางสังคม หลังจากนั้นต้องวางแผนระบบการทำงานอย่างชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน แบ่งหน้าที่งาน กระจายอำนาจแก่สมาชิก และมีนักการเมืองเข้ามาช่วยประสานงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ให้มาช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้แก่แรงงานไทยและในการสร้างเครือข่ายทางสังคม ร่วมกันแก้ปัญหา และขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคมไปด้วยกัน

## **ABSTRACT**

**Title**        **The guidelines to create a social network**  
                  **A case study of the bilateral to enhance the quality of Thai labors**

**Field**        **Social - Psychology**

**Name**        **Mr.Thakorn Chaisthaporn**        **Course NDC**        **Class 60**

This research subject is the Guidelines for creating a social network a case study of the bilateral to enhance the quality of Thai labors with the objective 1) to study and find the issue in the guidelines for creation a social networks a case study of the bilateral to enhance the quality of Thai labors 2) to study the process of creating social networks a case study of the bilateral to enhance the quality of Thai labors and 3) to propose the creation of social networks a case study of the bilateral to enhance the quality of Thai labors by interviewing the officials or state officials, the labor leaders outside the system and politicians of 8 people.

The study found thatthe creation of social network of Thai labors. It was created for exchanging knowledge in the career development of each other to a certain income to survive and the integration of people with the same occupation. The same problems were gathered together to solve the problems by process creating the social network that should start by talking. In order to make understanding to the members what they will get for the benefits, the pros and cons of creating a social network. After that, there must be working plan clearly, determination the vision to carry out activities together, allocated the work, power distribution to members and there were politicians to help coordination between the public and private sectors to help increase the knowledge of Thai labors and the creation of social networks, solved problems and drove social networks together.

## คำนำ

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับ  
แรงงานไทย โดยใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลกับข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้นำแรงงาน  
นอกระบบ และนักการเมือง ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำวิจัยขึ้นเพื่อศึกษาประเด็น กระบวนการและแนวทาง  
ในการสร้างเครือข่ายแรงงานนอกระบบซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์  
ต่อผู้ที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบให้มี  
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

.....  
(นายฐากร ชัยสถาพร)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๐

ผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ซ
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
ขอบเขตของการวิจัย	๔
กรอบแนวคิดการวิจัย	๕
ประโยชน์จากการวิจัย	๕
<b>บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>๖</b>
แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายทางสังคม	๗
แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม	๑๕
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	๒๐
แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคม	๒๔
แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจเงินโยบาย	๒๖
แนวคิดเกี่ยวกับแกนนำนอกระบบฐานล่าง	๓๒
แนวคิดเกี่ยวกับวิธีชี้แจง	๓๓
แนวคิดเกี่ยวกับระบบทวิภาคี	๓๔
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพแรงงาน	๓๕
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๓๗
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	๔๘
ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙	๕๒
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๓

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ ๓ ระเบียบวิธีการวิจัย</b>	<b>๓๑</b>
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๓๑
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๓๒
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๓
การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล	๓๔
การวิเคราะห์ข้อมูล	๓๕
<b>บทที่ ๔ ผลการวิจัย</b>	<b>๓๖</b>
แนวทางในการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณี ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย	๓๖
องค์กรหรือหน่วยงานที่ควรมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายทางสังคม ให้แก่แรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงานไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	๓๗
แนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่นำไปสู่สร้างเครือข่ายทางสังคม ให้แก่แรงงานไทยร่วมกัน	๓๘
แนวทางการแสวงหาผู้นำที่สามารถสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย	๓๙
แนวทางหลังจากสามารถสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทยได้ เรียบร้อยแล้ว จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนิน กิจกรรมเพื่อเครือข่ายทางสังคมของตนไปในทิศทางที่ดีขึ้น	๔๐
รูปแบบของการกำหนด โครงสร้างการทำงานของสมาชิก ในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบ	๔๑
แนวทางที่สามารถให้สมาชิกในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน	๔๒
แนวทางการประสานงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม ของแรงงานไทยให้มีประสิทธิผลมากที่สุด	๔๒
แนวทางการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม ของแรงงานไทยที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกทุกคนมากที่สุด	๔๓

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ ๔ ผลการวิจัย (ต่อ)</b>	
แนวทางที่จะทำให้เครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทยสามารถ	๘๔
ดำเนินกิจกรรมที่สร้างประโยชน์ให้แก่สมาชิกได้อย่างต่อเนื่อง	
รูปแบบในการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม	๘๕
แนวทางการสร้างความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของสมาชิก	๘๖
ในเครือข่ายทางสังคม	
ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย	๘๗
วิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว	๘๘
ข้อเสนอแนะที่จะช่วยสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย	๘๙
ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด	
<b>บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>๙๐</b>
สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล	๙๐
ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา	๙๕
ข้อเสนอแนะ	๙๕
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๑๑๐</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>๑๑๕</b>
ผนวก ก แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๑๖
ผนวก ข ภาพประกอบการสัมภาษณ์แรงงานไทย	๑๒๐
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>๑๒๓</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒ - ๑	กรอบภาระงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ (กรณี ผู้รับงานไปทำที่บ้าน)	๕๓
๕ - ๑	กรอบ โครงการกิจกรรมแรงงานนอกระบบ	๑๐๒



## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๕ - ๑	นโยบายการยกระดับศูนย์งานแรงงานนอกระบบให้เป็นสภาแรงงานนอกระบบ หรือกลุ่มแรงงานนอกระบบ	๕๕
๕ - ๒	โครงสร้างเครือข่ายสมาคม หรือชมรมแรงงานนอกระบบท้องถิ่น	๑๐๐
๕ - ๓	โครงสร้างเครือข่ายสมาคม หรือชมรมแรงงานนอกระบบท้องถิ่น (ภาพรวม)	๑๐๑
๕ - ๔	โครงสร้างบริหารจัดการศูนย์หัตถกรรมทองลงหิน (พหลโยธิน ๔๗ กรุงเทพฯ)	๑๐๕

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศ ในทุกขั้นตอนของแผนฯ เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน”

ดังนั้น การพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อวางรากฐานของประเทศในระยะยาวให้มุ่งต่อยอดผลสัมฤทธิ์ของแผนที่สุดอดคล้องเชื่อมโยงและรองรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกัน ไปตลอด ๒๐ ปี ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ - ๑๑ และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรมภายใต้เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นทั้งในและต่างประเทศ จะเป็นแรงกดดันให้ประเทศไทยต้องปรับตัวและมีการบริหารความเสี่ยง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ ให้ความสำคัญกับการจัดบริการของรัฐที่มีคุณภาพทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข ให้กับผู้ที่ด้อยโอกาสและผู้ที่ยากไร้ในพื้นที่ห่างไกลการจัดสรรที่ดินทำกิน สนับสนุนในเรื่องการสร้างอาชีพ รายได้ และสนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพ ผู้ด้อยโอกาสสตรี และผู้สูงอายุ

รวมทั้งกระจายการจัดบริการภาครัฐให้มีความครอบคลุมและทั่วถึงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนสร้างชุมชนเข้มแข็งให้เป็นพลังร่วมทางสังคม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและพร้อมรับผลประโยชน์จากการพัฒนา โดยส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้ประกอบการระดับชุมชน การสนับสนุนศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนจัดสวัสดิการและบริการในชุมชนและผลักดันกลไกการกระจายที่ดินทำกินและการบริหารจัดการที่ดินของชุมชน โดยมุ่งบรรลุเป้าหมายสำคัญในการยกระดับรายได้ประชากรกลุ่มร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด

ข้อมูลจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ.๒๕๕๕ พบว่าในจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น ๓๘.๓ ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบจำนวน ๒๑.๓ ล้านคน ซึ่งแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ร้อยละ ๖๑.๕ และมีปัญหาเรื่องค่าตอบแทน ร้อยละ ๕๒.๘ ในช่วงเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา พบว่าผู้ทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การที่แรงงานนอกระบบไม่มีนายจ้างจึงทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และต้องประสบปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ขาดความมั่นคงในการทำงาน ไม่ได้รับความเป็นธรรมด้านการจ้างงาน ขาดโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ ขาดความปลอดภัยในการทำงาน ขาดความมั่นคงด้านรายได้ ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบในการประกอบอาชีพ และขาดโอกาสในการรวมกลุ่มจัดตั้งผู้แทนหรือสหภาพเพื่อสิทธิในการต่อรอง

ต่อมากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการคุ้มครอง ดูแล แรงงานในระบบและนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และมีคุณภาพชีวิตที่ดีจึงได้ออกกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.๒๕๕๓ ซึ่งนับเป็นแรงงานนอกระบบในกลุ่มอาชีพอิสระ ให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย โดยมีบทบัญญัติที่กำหนดสิทธิ หน้าที่ของผู้จ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน การกำหนดอัตราค่าตอบแทน การจ่ายค่าตอบแทน การส่งมอบ และห้ามมิให้มีการส่งมอบงานอันตรายในงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นต้น

การรับงานไปทำที่บ้าน การจ้างงานด้วยวิธีการให้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นการจ้างงานนอกระบบที่มีมานาน มีลักษณะเป็นงานหัตถกรรมครัวเรือน หรืองานที่ไม่ใช้เทคโนโลยี ซับซ้อนในการผลิต มีการตัดชิ้นตอนบางชิ้นตอน หรือชิ้นส่วนของงานบางชิ้น ไปทำการผลิตหรือผลิตทั้งหมด

ในอดีตการรับงานไปทำที่บ้านเป็นเพียงอาชีพเสริม แต่ในปัจจุบันการรับงานไปทำที่บ้าน ได้กลายมาเป็นอาชีพหลักของครอบครัว

ในปัจจุบันการรับงานไปทำที่บ้านที่อยู่กระจายทั่วประเทศ ทั้งในเขตเมืองและชนบท มีลักษณะการทำงานเป็นระบบมากขึ้น จำนวนผู้รับงานก็มี การขยายตัวเพิ่มขึ้นด้วย โดยเฉพาะภายหลังที่เกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจเมื่อกลางปี ๒๕๔๐ ส่งผลให้อุตสาหกรรมการผลิตหลายประเภทจำเป็นต้องปรับโครงสร้างการผลิตใหม่ โดยการปรับลดขนาดกิจการลง ส่งผลให้มีสถานประกอบการขนาดเล็กเพิ่มขึ้น และพบว่าสถานประกอบการขนาดเล็กจะมีการรับช่วงการผลิตมาทำเป็นทอดๆ มีการกระจายการผลิตสู่การใช้แรงงานตามหมู่บ้านหรือชุมชนต่างๆ ซึ่งนำไปสู่ “ระบบการรับงานไปทำที่บ้าน” ที่โตขึ้น

งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่า งานที่ถูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบบรรจุ ซ่อมหรือแปรรูปสิ่งของในบ้านของลูกจ้าง หรือสถานที่อื่น ที่มีใช้สถานประกอบการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกันเพื่อรับค่าจ้าง โดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติ การทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใด หรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง

ลักษณะของการรับงานไปทำที่บ้าน เป็นงานที่ไม่ใช้เทคโนโลยีซับซ้อนในการผลิต มีการตัดชิ้นตอนบางชิ้นตอน หรือชิ้นส่วนของงานบางชิ้นไปทำการผลิตหรือผลิตทั้งหมด ลักษณะงานที่ส่งให้ทำเป็นงานที่สามารถเรียนรู้ได้ง่าย เป็นงานที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น มักใช้แรงงานคนทำการผลิตมากกว่าใช้ เครื่องจักร สำหรับประเภทของการรับงานไปทำที่บ้าน มีทั้งประเภทงานที่ผลิตหรือประกอบขึ้นเพื่อใช้ภายในประเทศ หรือเพื่อการส่งออก เช่น การทำกระเป๋า รองเท้า เข็มขัด ของโทรศัพท์มือถือ ประกอบไฟแช็ค วิกผม ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ดอกไม้ประดิษฐ์ เจียรระโน พลอย แหวน และประกอบเครื่อง อุปกรณ์ไฟฟ้า เป็นต้น

เพื่อให้การส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน กว้างขวาง และครอบคลุมทุก จังหวัด กรมการจัดหางานจึงได้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้น ณ สำนักจัดหางานกรุงเทพ ทุกแห่ง และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่ม ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านและ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่งเสริมและพัฒนาการรวมกลุ่ม เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน และพัฒนาทักษะ ฝีมือของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาและค้นหาประเด็นในแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อการยกระดับคุณภาพแรงงานไทย
๒. เพื่อการศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อการยกระดับคุณภาพแรงงานไทย
๓. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อการยกระดับคุณภาพแรงงานไทย

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาโดยทบทวนวรรณกรรม กฎหมาย งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้นำแรงงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกับแรงงาน ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อการยกระดับคุณภาพแรงงานไทย

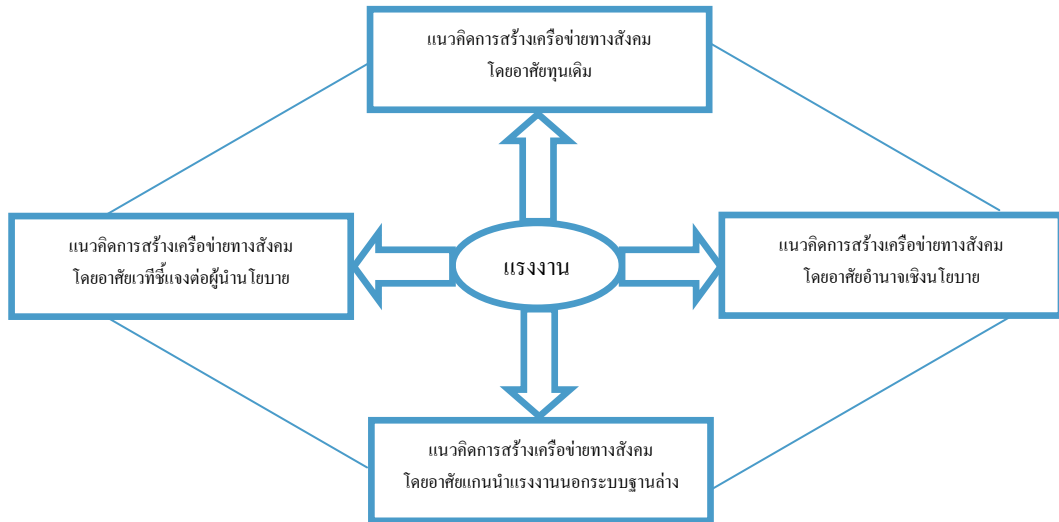
### ๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาหลักการสำคัญและกระบวนการของแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อการยกระดับคุณภาพแรงงานไทย

### ๒. ขอบเขตด้านประชากร

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของประชากรที่ใช้ในการศึกษา แรงงาน หน่วยงาน ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน และนักการเมืองที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย

## กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



## ประโยชน์จากการวิจัย

๑. ทำให้ทราบถึงประเด็นในแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย
๒. ทำให้ทราบถึงกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย
๓. ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยสามารถนำไปกำหนดเป็นข้อเสนอแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย
๔. เพื่อเป็นข้อมูล ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แก่แรงงานไทย
๕. เพื่อเป็นข้อมูล ในการขยายการคุ้มครองแรงงาน ให้แก่แรงงานไทย

## บทที่ ๒

### การทบทวนวรรณกรรมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม : กรณีศึกษา ระบบทวิภาคีเพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย เพื่อศึกษาและค้นหาประเด็นในแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย ศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย และเพื่อเสนอแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายทางสังคม
๒. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม
๓. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
๔. แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคม
๕. แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจเชิงนโยบาย
๖. แนวคิดเกี่ยวกับแกนนำนอกระบบฐานล่าง
๗. แนวคิดเกี่ยวกับเวทีชี้แจง
๘. แนวคิดเกี่ยวกับระบบทวิภาคี
๙. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพแรงงาน
๑๐. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
๑๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒
๑๒. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙
๑๓. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายทางสังคม

### ๑. ความหมายของการสร้างเครือข่ายสังคม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (๒๕๔๓: ๒๘ อ้างถึงใน วนิดา ก่องคำ, ๒๕๕๔: ๗) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากัน ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน อย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การปฏิรูปการศึกษา โดยกลุ่มเครือข่ายนี้ ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน

ชินสัค สุวรรณอักษร (๒๕๔๕ อ้างถึงใน วรรณพร กลิ่นบัว, ๒๕๕๓: ๑๕) กล่าวว่า เครือข่ายทางสังคม หมายถึง ช่องทางที่มีความสัมพันธ์ร่วมกับจุดยืนส่วนตัว ซึ่งเป็นเสมือนพื้นที่ภายในสังคมวัฒนธรรมหนึ่งและหลายๆ พื้นที่สังคมวัฒนธรรม เช่น เครือญาติมีอาชีพเป็นชนชั้น มีตำแหน่งฐานะในท้องถิ่นหลากหลาย แต่มีความสัมพันธ์กับญาติที่นี้อยู่ ขณะเดียวกัน ก็มีความสัมพันธ์กับเพื่อนฝูงและคนรู้จักด้วย

นฤมล นิราทร (๒๕๔๓: ๘ อ้างถึงใน วนิดา ก่องคำ, ๒๕๕๔: ๗) กล่าวว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง กิจกรรมในการก่อให้เกิดกลุ่ม ทั้งนี้ เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน การจัดกิจกรรม หรือการผลิตรายหว่างองค์กร สมาชิก การจะสร้างให้เกิดเครือข่ายนั้นจำเป็นต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนหน้าที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย การสร้างเครือข่ายอาจปรากฏในรูปของการจัดตั้งเป็นเครือข่ายใหม่ เช่น การจัดตั้งเวทีสิทธิเด็ก หรือการขยายเครือข่ายที่มีอยู่แต่เดิม เป็นต้น

สนธยา พลศรี (๒๕๕๐: ๒๐๗ อ้างถึงใน ธีรวิภา กายแก้ว, ๒๕๕๖: ๗) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกซึ่งอาจเป็นบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม กลุ่มต่อกลุ่ม เครือข่ายต่อเครือข่าย กลายเป็นเครือข่ายย่อยภายใต้เครือข่ายใหญ่ ในการเชื่อมโยงเครือข่ายไม่ได้เป็นเพียงการรวมตัวกันโดยทั่วไป แต่มีเป้าหมายในการทำกิจกรรมร่วมกันทั้งที่เป็นครั้งคราวหรืออาจเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง จึงเป็นการเชื่อมโยงคนที่มีความสนใจร่วมกัน พบปะสังสรรค์ และพัฒนาไปสู่การลงมือร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยเป้าหมาย และจุดประสงค์เดียวกัน ดังนั้นเครือข่ายจึงไม่ใช่เป็นเพียงการรวบรวมรายละเอียดบุคคลที่เป็นสมาชิกเท่านั้น แต่มีการจัดระบบให้สมาชิกสามารถดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดหมายที่สมาชิกเห็นพ้องต้องกัน สิ่งที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกัน คือวัตถุประสงค์ หรือผลประโยชน์ที่ต้องการบรรลุผลร่วมกัน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน



เสรี พงศ์พิศ (๒๕๔๘: ๘ อ้างถึงใน ธีรวุฒิ กายแก้ว, ๒๕๕๖: ๗) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง ขบวนการทางสังคมอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกัน ร่วมกันดำเนินการ กิจกรรมบางอย่าง โดยที่สมาชิกของเครือข่ายยังคงเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน

สรุปความได้ว่า การสร้างเครือข่ายทางสังคม หมายถึง บุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใดที่มีความสัมพันธ์ร่วมกัน กระทำการทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย โดยเชื่อมโยง คนที่มีความสนใจร่วมกัน พบปะสังสรรค์ และพัฒนาไปสู่การลงมือร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน การจัดกิจกรรม หรือการผลิตระหว่างองค์กร สมาชิกที่มีจุดประสงค์เดียวกัน

## ๒. ประเภทของเครือข่ายสังคม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ (ออนไลน์) ได้แบ่งประเภทของเครือข่ายดังนี้

๑. เครือข่ายเชิงพื้นที่ (Area Network) หมายถึง การรวมตัวของกลุ่ม องค์กร เครือข่ายที่อาศัยพื้นที่ดำเนินการเป็นปัจจัยหลัก ในการทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการพัฒนา ที่อาศัยกิจกรรมที่เกิดขึ้น ในพื้นที่เป็นเป้าหมายนำทางและเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการที่ไม่แยก ส่วนต่างๆ ออกจากกัน โดยยึดเอาพื้นที่เป็นที่ตั้งแห่งความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย ลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายเชิงพื้นที่ สามารถจัดได้หลายระดับตามพื้นที่และกิจกรรม ที่เกิดขึ้น อาทิ

๑.๑ การแบ่งเครือข่ายตามระบบการปกครองของภาครัฐ เช่น

๑.๑.๑ เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ

๑.๑.๒ เครือข่ายระดับจังหวัด

๑.๑.๓ เครือข่ายระดับภูมิภาค

๑.๑.๔ เครือข่ายระดับประเทศ

๑.๑.๕ เครือข่ายองค์กรระหว่างประเทศ

๑.๒ การแบ่งพื้นที่ตามความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ เช่น

๑.๒.๑ เครือข่ายลุ่มน้ำปิง

๑.๒.๒ เครือข่ายอ่าวปัตตานี ฯลฯ

๒. เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม (Issue Network) หมายถึง เครือข่ายที่ใช้ประเด็นกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยหลักในการรวมกลุ่มองค์กร โดยมองข้ามมิติในเชิงพื้นที่ มุ่งเน้นการจัดการในประเด็นกิจกรรมนั้นๆ อย่างจริงจัง และพัฒนาให้เกิดความร่วมมือกับภาคีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม สามารถแบ่งได้อย่างมากมายตามประเด็นกิจกรรมและความสนใจที่เกิดขึ้นของฝ่ายต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน โดยไม่ ยึดติดกับพื้นที่ดำเนินการ แต่ใช้หลักของกิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นตัวกำหนดความเป็นเครือข่าย เช่น

๒.๑ เครือข่ายป่าชุมชน

๒.๒ เครือข่ายภูมิปัญญาชาวบ้าน

๒.๓ เครือข่ายธนาคารหมู่บ้าน

๒.๔ เครือข่ายผู้สูงอายุ

๒.๕ เครือข่ายด้านคุ้มครองผู้บริโภค

๒.๖ เครือข่ายสิ่งแวดล้อม

๒.๗ เครือข่ายปฏิรูปการศึกษา

๒.๘ เครือข่ายสิทธิมนุษยชน

๒.๙ เครือข่ายสุขภาพ ฯลฯ

๓. เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ หมายถึง เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยอาศัยภารกิจ/กิจกรรมและการก่อตัวของกลุ่มผลประโยชน์ในสังคมเป็นแนวทางในการแบ่งเครือข่าย ซึ่งอาจแบ่งเป็นเครือข่ายภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน และภาคองค์กรพัฒนาเอกชน โดยเครือข่ายต่างๆ ดังกล่าวมุ่งเน้นการดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักของหน่วยงาน หรือโครงสร้างหลักของกลุ่มผลประโยชน์นั้นๆ ลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายประเภทนี้ สำหรับสังคมไทยอาจแบ่งกลุ่มผลประโยชน์ได้ ๔ ภาคส่วนใหญ่ๆ ได้แก่

๓.๑ เครือข่ายภาครัฐ เช่น เครือข่ายสถาบันการศึกษา เครือข่ายกรมการ  
พัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เครือข่ายองค์กรอิสระของภาครัฐ เช่น สถาบันพระปกเกล้า  
สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น

๓.๒ เครือข่ายภาคธุรกิจเอกชน เช่น สภาหอการค้า สภาอุตสาหกรรม  
สมาคมผู้ส่งออก เครือข่าย SME ฯลฯ

๓.๓ เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น เครือข่ายเพื่อนตะวันออก เครือข่าย  
องค์กรพัฒนาเอกชนภาคเหนือ เครือข่ายด้านแรงงานสวัสดิการสังคม เครือข่ายมูลนิธิ YMCA ฯลฯ

๓.๔ เครือข่ายภาคประชาชน เช่น เครือข่ายปราชญ์อีสาน เครือข่ายประมง  
พื้นบ้าน เครือข่ายสมัชชาคนจน เป็นต้น

นฤมล นิราทร (๒๕๔๑ อ้างถึงใน ธนพุกษ์ ชามะรัตน์, ๒๕๕๔: ๒๗) ได้แบ่ง  
ประเภทของเครือข่ายทางสังคม ตามมิติ ๔ มิติ ดังนี้

๑. แบ่งตามพื้นที่ดำเนินการ เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด  
ภาค ประเทศ อนุภูมิภาค ภูมิภาค เป็นต้น

๒. แบ่งตามกิจกรรมหรือประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายที่ทำงานเด็ก สตรี  
สาธารณสุข เศรษฐกิจ พัฒนาชุมชน สิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๓. แบ่งตามอาชีพหรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่ายด้านแรงงาน เครือข่าย  
กลุ่มพระสงฆ์ เครือข่ายครูพิทักษ์สิทธิเด็ก เครือข่ายสาวตรีนักเรียน เป็นต้น

๔. แบ่งตามรูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ ทำให้เกิดเครือข่ายใน ๒ ลักษณะ  
ดังนี้

๔.๑ เครือข่ายตามแนวตั้ง (Vertical Network) เป็นเครือข่ายที่มีโครงสร้าง  
เป็นช่วงชั้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน

๔.๒ เครือข่ายตามแนวนอน (Horizontal Network) เป็นเครือข่ายที่ความสัมพันธ์  
ระหว่างหน่วยงานภายในเครือข่ายที่มีความเท่าเทียมกัน

เสรี พงศ์พิศ (๒๕๔๘: ๑๕๘-๑๕๙ อ้างถึงใน ธีรวุฒิ กายแก้ว, ๒๕๕๖: ๑๓-๑๔) เครือข่ายสามารถแบ่งออกได้หลายประเภท ซึ่งขึ้นอยู่กับสมาชิก พื้นที่ กิจกรรมหลัก วัตถุประสงค์ และโครงสร้างการดำเนินงานในลักษณะองค์กรของเครือข่ายเอง ดังนี้

๑. เครือข่ายแนวราบ โดยการประสานบุคคลที่อยู่ใน “ระดับ” เดียวกัน อาชีพ เดียวกัน ให้นำมาเชื่อมประสานเป็นเครือข่ายกัน เช่น เครือข่ายเกษตรกร เครือข่ายนักพัฒนา เครือข่าย นักวิจัย เป็นต้น อาจเป็นปัจเจกบุคคล หรืออาจสถาบัน เช่น เครือข่ายสถาบันวิจัย เครือข่าย ศูนย์ข้อมูล เป็นต้น บางเครือข่ายอาจเปิดสำหรับบุคคลทั่วไป สถาบันทั่วไป ใครก็ได้ที่สนใจในเรื่อง หรือประเด็นเดียวกัน

๒. เครือข่ายที่มีลักษณะแนวตั้ง เช่น การนำผู้คนจากหลากหลายอาชีพที่แตกต่างกัน มาเป็นเครือข่ายกัน เช่น เกษตรกร นักพัฒนา นักวิชาการ นักธุรกิจ นักการเมือง องค์กรทุน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจและร่วมกัน เครือข่ายที่เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต ช่วยให้ทุกคน ทุกอาชีพ ทุกระดับ สามารถเป็นสมาชิกอย่างเท่าเทียมกัน

๓. เครือข่ายส่วนใหญ่เกิดขึ้นเพื่อทำให้การสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์ดีขึ้น ง่ายขึ้น และมีการร่วมมือกันในเรื่องต่างๆ ได้สะดวก และดียิ่งขึ้น และอีกบางส่วน ทำให้เป็นพลังต่อรองกับอำนาจต่างๆ ได้ดีขึ้น ไม่ว่าจะป็นองค์กรของรัฐ หรือเอกชน องค์กรทุน หรือองค์กรวิชาการทำให้ได้รับความสนใจ และความช่วยเหลือง่ายขึ้น

๔. เครือข่ายจำนวนหนึ่งเกิดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในด้านการวิจัย การศึกษา การฝึกอบรม การจัดการทรัพยากร การจัดการตลาด บางเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยน ทรัพยากร เช่น พันธุ์ไม้ พันธุ์สัตว์ ผลผลิตทางการเกษตรในท้องถิ่น (เครือข่ายโยธธรรแลกเปลี่ยน และผลผลิตอื่นๆ ของเครือข่ายนครศรีธรรมราช) บางเครือข่ายเน้นการรวมตัวเพื่อกดดันทางการเมือง ธรรมรงค์เพื่อให้สังคม เกิดสำนึกเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น การสร้างเขื่อน เป็นต้น

### ๓. องค์ประกอบของเครือข่ายสังคม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (๒๕๔๓: ๓๖ – ๔๓ อ้างถึงใน วนิดา กิ่งคำ, ๒๕๕๔: ๘) กล่าวว่า องค์ประกอบของเครือข่ายสังคมมี ๗ ประการ ดังนี้

๑. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) หมายถึง การที่สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุการณ์เข้าร่วมเครือข่าย อาทิ มีความเข้าใจในปัญหามีสำนึกในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

๒. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) หมายถึง การมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมายที่จะดำเนินไปด้วยกัน จะช่วยให้ขบวนการเคลื่อนไหวของเครือข่ายมีพลัง เกิดเอกภาพ และช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองที่แตกต่างกันไป

๓. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefit) หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมาร่วมกันเพื่อประสานผลประโยชน์และความต้องการซึ่งผลประโยชน์ และความต้องการดังกล่าวไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ดังนั้นจึงมีการรวมตัวกันบนฐานของผลประโยชน์ร่วมกันที่มากเพียงพอจะดึงดูดให้รวมกันเป็นเครือข่าย

๔. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholder Participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกมีความสำคัญต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เนื่องจากกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมความคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขัน ดังนั้นสมาชิกในเครือข่ายควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะของความเท่าเทียมกัน และในฐานะหุ้นส่วนของเครือข่าย และควรสานต่อความสัมพันธ์ในแนวราบ

๕. กระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายต่างต้องการเสริมสร้างกระบวนการทำงานของกันและกัน โดยที่จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่งที่มีจุดอ่อน ซึ่งจะทำให้เกิดการประสานผลประโยชน์ร่วมกัน การเสริมสร้างต่อกันนั้นเกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่าย ซึ่งมีผลดีมากกว่าการไม่ร่วมเป็นเครือข่าย

๖. การพึ่งพิงร่วมกัน (Interdependence) เป็นการเติมเต็มในส่วนที่ขาดของแต่ละฝ่าย เนื่องจากทุกฝ่ายต่างมีข้อจำกัดในกระบวนการทำงาน และมีความรู้ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

๗. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) เป็นการที่สมาชิกในเครือข่าย มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และผลการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ระหว่างกันนั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย

#### ๔. ระดับของเครือข่ายสังคม

เครือข่ายสังคม เป็นระบบย่อยของสังคมที่สนับสนุนโดยเครือข่ายของสื่อ (Media Network) มีในทุกระดับจำแนกได้เป็น ๔ ระดับ (Dijk, ๒๕๔๘: ๒๕ – ๒๖ อ้างถึงใน น้าทิพย์ วิภาวิน, ๒๕๕๘: ๑๒๓ – ๑๒๔) ดังนี้

๑. ระดับความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคล (Individual Relations) โดยแต่ละคน จะสร้างจุดเชื่อมกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อน คนคุ้นเคย เพื่อนบ้าน และอื่นๆ ระดับนี้จะได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายของสื่อและอินเทอร์เน็ต

๒. ระดับความสัมพันธ์ของกลุ่มและองค์กร เป็นการเชื่อมโยงของกลุ่มถาวร และชั่วคราว โดยใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคม (Group and Organizational relations)

๓. ระดับความสัมพันธ์ของสังคม (Societal Relations) เป็นระดับความสัมพันธ์ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรที่ทำให้เกิดสังคมที่มีการเชื่อมโยงโดยใช้เครือข่ายของสื่อ ความสัมพันธ์ของระดับนี้ทำให้เกิดเศรษฐกิจเครือข่าย หรือเศรษฐกิจใหม่

๔. ระดับความสัมพันธ์ของโลก (Global Relations) เป็นระดับความสัมพันธ์ ของสังคมทั่วโลกและองค์การระหว่างประเทศ

#### ๕. การวิเคราะห์เครือข่ายสังคม

การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (Carolan, ๒๕๕๖: ๔ – ๕ อ้างถึงใน น้าทิพย์ วิภาวิน, ๒๕๕๘: ๑๒๔ – ๑๒๕) เป็นกลุ่มของความสัมพันธ์ซึ่งเป็นกลุ่มของบุคคลหรือตัวแสดง (Actors) รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ Actors และความสัมพันธ์ของ Actors ซึ่งประกอบด้วย

๑. Actor ศูนย์กลางของการวิเคราะห์เครือข่าย เป็นความเชื่อมโยงของสังคม ที่เรียกว่า Social Units หรือ Actors และผลลัพธ์ที่เกิดจากการเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์นั้น

๒. Ties เชื่อมโยง Actors เข้าด้วยกัน เป็นการเชื่อมโยงแบบใด เช่น

๒.๑ การคุยกันหรือส่งข้อความถึงกัน (Behavioural Interaction)

๒.๒ การพักอาศัยอยู่ในทำเลเดียวกัน การนั่งทานข้าวด้วยกัน (Physical Connection)

๒.๓ การเรียนชั้นเดียวกัน การอยู่ในกลุ่มที่มีความสนใจร่วมกัน (Association of Affiliation)

๒.๔ การเห็นว่าบุคคลนั้นเป็นเพื่อนหรือศัตรู (Evaluation of one person by another)

๒.๕ การรู้ว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าหรือลูกน้อง หรือตำแหน่งหน้าที่ใด (Formal Relations)

๒.๖ การมีทางเลือกที่สามารถเลือกได้ (Moving Between Places or Status)

๓. Group ระดับพื้นฐานของเครือข่ายสังคม เป็นการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลหรือตัวแสดงที่สร้างจุดเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ๒ คน การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ๒ คน ทำให้เกิด Dyad ซึ่งเป็นหน่วยพื้นฐานของการวิเคราะห์เครือข่ายสังคม ดังนั้น Dyad จึงเป็นกลุ่มของ Actors ในขณะที่ Triads เป็น Triads of Actors ซึ่งการวิเคราะห์เครือข่ายสังคมไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับ Dyad, Triads หรือ Subgroups

๔. Relation ข้อมูลจะถูกรบกวนจากหลายๆ จุดเชื่อมโยง หรือ Ties เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่าง Actors ดังนั้นจึงมีการวัดหลายๆ ความสัมพันธ์ว่าเป็นกลุ่มของ Ties ที่เชื่อมโยงกันระหว่าง Actors ในกลุ่ม สำหรับกลุ่มของแต่ละบุคคลอาจวัดได้หลายๆ ความสัมพันธ์ คนทุกคนที่นำมาเรียงรายชื่อ (Lists) ในเครือข่ายสังคม ถือว่าเป็นตัวแสดงหรือ Actors ของเครือข่าย ซึ่งตัวแสดงในการวิเคราะห์เครือข่ายสังคม เรียกว่า โหนด (Nodes) และเวทิจ (Vertices) ในการวิเคราะห์เครือข่ายสังคมมี ๒ ลักษณะ คือ

๔.๑ Eco Network เป็นการศึกษาเครือข่ายความสัมพันธ์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ประกอบด้วย Focal Actors เรียกว่า Ego และคนที่ Ego ติดต่อดูด้วยเรียกว่า Alters ซึ่งหมายถึงคนที่มีความเชื่อมโยง (Tie) กับ Actor

๔.๒ Complete Network เป็นการศึกษากลุ่มคนและความสัมพันธ์ของกลุ่มคนเหล่านั้นเป็นความสัมพันธ์ของหลายๆ Eco Network ที่เชื่อมโยงกัน เป็นกลุ่มขององค์กรหรือกลุ่มบุคคลในขอบเขตของเครือข่ายเดียวกัน

วิธีการอธิบายความสัมพันธ์ของเครือข่ายสังคม (Reis and Andre, ๒๕๕๔: ๑๘ – ๑๙) อ้างถึงใน นำทิพย์ วิภาวิน, ๒๕๕๘: ๑๒๕ – ๑๒๖) มี ๒ รูปแบบ คือ การอธิบายด้วยกราฟ ซึ่งเป็น การแสดงเครือข่ายสังคมด้วยภาพ และการอธิบายด้วยตาราง ซึ่งสามารถอธิบายได้ ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. วิธีการทางสังคมศาสตร์ (Social Science) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มสังคม เช่น นักเขียน พนักงาน อาจารย์ นักศึกษา เป็นการศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างบุคคล และผลกระทบต่อการทำงานในรูปแบบเครือข่ายสังคม มักจะใช้อธิบายว่าใครเป็นผู้นำ ใครเป็นผู้ตาม ในเครือข่ายสังคมนั้น

๒. วิธีการทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Science) โดยใช้กราฟเป็นการเชื่อมโยง ด้วยโหนด (Nodes) และจุดเชื่อมโยง (Links) ปัจจุบันทฤษฎีกราฟมักใช้ในการทำ Communities in Networks โดยใช้ Formula และ Geometric Concept ที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายสังคมขนาดใหญ่

## แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม

### ๑. ความหมายของกลุ่ม

กาญจนา แก้วเทพ และกนกศักดิ์ แก้วเทพ (๒๕๓๕ อ้างถึงใน ไตรทิพย์ เศรษฐฤทธิ์, ๒๕๕๓: ๒๘) กล่าวว่า กลุ่ม หมายถึง ถ้าเป็นในรูปแบบขององค์กรประชาชน การจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรของตนขึ้นมา เพื่อทำงานพัฒนานั้นเรียกว่า องค์กรเพื่อช่วยเหลือตนเองของชาวบ้าน องค์กรลักษณะนี้มีความสำคัญยิ่งในฐานะเป็นสถาบันที่ประสานเอาเป้าหมาย ทั้งที่จะปรับปรุง สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มประชาชนที่เสียเปรียบในสังคม พร้อมกับมีเป้าหมาย ที่จะดำเนินการให้ประชาชนในส่วนนี้ได้เข้ามามีส่วนร่วม โดยตรงในการกำหนดวัตถุประสงค์ และในกระบวนการตัดสินใจ องค์กรดังกล่าวนี้อาจเป็นกลุ่มสหกรณ์ ซึ่งเป็นรูปแบบที่แพร่หลายที่สุด หรืออาจอยู่ในรูปแบบอื่นๆ ตามแต่ความต้องการ ปัญหาและสภาพการณ์ในแต่ละท้องถิ่นซึ่งแตกต่างกันออกไป

ณรงค์ เส็งประชา (๒๕๔๓: ๔๑ อ้างถึงใน ปิยพร ทำจิ้น, ๒๕๕๘: ๘) กล่าวว่า กลุ่ม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปมารวมกัน โดยติดต่อสัมพันธ์กันหรือมีปฏิสัมพันธ์กัน และมีจุดมุ่งหมายที่จะกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน และความสัมพันธ์นี้จะช่วยให้ สมาชิกคงอยู่ร่วมกัน



Gully (๒๕๐๖: ๔๐๕ อ้างถึงใน ชีรุติ กายแก้ว, ๒๕๕๖: ๒๘) กล่าวว่า กลุ่ม หมายถึง กลุ่มต้องประกอบด้วยลักษณะ ๓ ประการ ดังนี้

๑. มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และวัตถุประสงค์นั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคนด้วย

๒. ผลของการทำงานจะเกิดจากความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม

๓. มีการสื่อสารทางวาจา หรือมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกวิธีใดวิธีหนึ่ง

สรุปความได้ว่า กลุ่ม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปมารวมกัน มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีผลของการทำงานจะเกิดจากความร่วมมือของสมาชิกทุกคน มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกวิธีใดวิธีหนึ่งซึ่งช่วยให้สมาชิกคงอยู่ร่วมกันอยู่ในรูปแบบอื่นๆ และถ้าหากการจัดตั้งกลุ่มในรูปแบบของประชาชนจะจัดขึ้นตามแต่ความต้องการ ปัญหา และสภาพการณ์ในแต่ละท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกันออกไป

## ๒. ประเภทของกลุ่ม

๒.๑ ประเภทของกลุ่มจำแนกโดยหลักทางสังคมวิทยา (บ้านจอมยุทธ์, ออนไลน์) ซึ่งสามารถจัดประเภทของกลุ่มได้ ๔ ประเภท ดังนี้

๒.๑.๑ กลุ่มทางสถิติ (Statistical Group) เป็นกลุ่มที่สมาชิกไม่ได้จัดขึ้นด้วยตนเอง หากเป็นการจัดขึ้นโดยนักสังคมวิทยาและนักสถิติ โดยปกติแล้วสมาชิกของกลุ่มไม่มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มและไม่มีสิทธิหรือพันธะต่อกลุ่มแต่อย่างใด เช่น กลุ่มคนที่เกิดในโรงพยาบาลและกลุ่มคนที่เกิดนอกโรงพยาบาล เป็นต้น การจัดกลุ่มทางสถิตินั้นจัดขึ้นเพื่อความมุ่งหมายของสถิติ จึงสำคัญน้อยกว่าในทางสังคมวิทยา ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับจากกลุ่มทางสถิติ คือ ช่วยให้การเข้าถึงลักษณะสำคัญบางประการของชุมชนได้ เช่น ชุมชนที่เกิดในโรงพยาบาลร้อยละ ๑๐ ย่อมแตกต่างจากชุมชนที่ไม่เกิดในโรงพยาบาลร้อยละ ๕๐ เป็นต้น

๒.๑.๒ กลุ่มคนพวกเดียวกัน (Societal Group) กลุ่มคนประเภทนี้มีลักษณะแตกต่างไปจากกลุ่มสถิติ เนื่องจากเป็นสมาชิกของกลุ่มคนพวกเดียวกันมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ซึ่งมีเครื่องแต่งกายเหมือนกันหรือมีภาษาเดียวกัน กลุ่มนี้มีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ทั้งๆ ที่ไม่เคยรู้จักกันมาก่อน และไม่มีกรพบปะสังสรรค์กัน ตลอดทั้งไม่มีการจัดระเบียบทางสังคม เช่น กลุ่มที่มีภาษาเดียวกัน คนที่พูดภาษาเดียวกันอาจไม่รู้จักกันก็ได้ แต่พอพูดออกมาจึงทราบได้ว่าเป็นพวกเดียวกัน เป็นต้น

๒.๑.๓ กลุ่มทางสังคม (Social Group) การใช้คำว่า “สังคม” เนื่องจากต้องการอธิบายว่า มีการติดต่อกันทางสังคมและมีการพบปะสังสรรค์กันทางสังคม สมาชิกของกลุ่มประเภทนี้ นอกจากจะมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันแล้ว ยังมีการพบปะสังสรรค์ทางสังคมอีกด้วย กลุ่มทางสังคมนี้ เช่น กลุ่มเพื่อน กลุ่มนักเรียนร่วมชั้นเดียวกัน เป็นต้น

๒.๑.๔ กลุ่มสมาคม (Associational Group) กล่าวได้ว่า กลุ่มประเภทนี้เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญที่สุดในสังคมเชิงซ้อนสมัยใหม่ เนื่องจากกลุ่มสมาคมเป็นกลุ่มที่ได้มีการจัดระเบียบหรือองค์การ เป็นกลุ่มที่มีโครงสร้างอย่างเป็นทางการ ดังนั้นกลุ่มสมาคมจึงมีลักษณะครบถ้วนในความหมายทางสังคมวิทยา กล่าวคือ มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีการพบปะสังสรรค์ทางสังคม และมีการจัดกลุ่มอย่างมีระเบียบเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม

๒.๒ ประเภทของกลุ่มจำแนกโดยรูปแบบการจัดตั้งกลุ่ม (ออนไลน์) สามารถจำแนกได้ ๒ ประเภท ดังนี้

๒.๒.๑ กลุ่มที่เป็นทางการ เป็นกลุ่มซึ่งรัฐลงไปจัดตั้ง หรือจัดสรรงบประมาณสนับสนุนมีกฎหมาย กฎระเบียบรองรับ กลุ่มที่เป็นทางการสามารถแบ่งย่อยได้ ๒ ประเภท ดังนี้

๒.๒.๑.๑ กลุ่มถาวร โดยการคงอยู่ของกลุ่มมีความมั่นคง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้าน มูลนิธิ สหกรณ์ การเกษตร เป็นต้น

๒.๒.๑.๒ กลุ่มชั่วคราว การคงอยู่ของกลุ่มจะมีลักษณะเป็นครั้งคราว ถูกแต่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินกิจกรรมเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เมื่อกิจกรรมนั้นๆ สิ้นสุด ภาระหน้าที่ของกลุ่มจะถูกยกเลิกตามไปด้วย เช่น คณะกรรมการการจัดงานประกวด คณะทำงานจัดงานกาชาดประจำปี เป็นต้น

๒.๒.๒ กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นโดยสมาชิกมารวมกันตามธรรมชาติ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ มีกฎระเบียบที่สร้างขึ้นเอง เช่น ชมรมหมากรุก กลุ่มสมัชชาคนจน เป็นต้น

๒.๓ ประเภทของกลุ่มจำแนกโดยโครงสร้างกลุ่ม (ออนไลน์) สามารถจำแนกได้ ๒ ประเภท ดังนี้

๒.๓.๑ กลุ่มที่มีโครงสร้างแบบง่าย เป็นกลุ่มที่มีการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ของสมาชิกภายในกลุ่มไว้อย่างชัดเจน เช่น หัวหน้ากลุ่ม รองหัวหน้ากลุ่ม เลขานุการกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม เป็นต้นการบริหารจัดการกลุ่มไม่มีขั้นตอนซับซ้อน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเดี่ยวๆ เช่น กลุ่มพ่อค้าสุกร สมาคมพ่อค้าไทย – จีน เป็นต้น

๒.๓.๒ กลุ่มที่มีโครงสร้างซับซ้อน เป็นกลุ่มที่มีการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ของสมาชิกภายในกลุ่มหลายระดับชั้น หรือมีโครงสร้างย่อยๆ ซ้อนกันอยู่ เช่น ในหมู่บ้านแห่งหนึ่ง ประกอบด้วยการรวมกลุ่มของผู้คนในหลากหลายกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มชาวนา กลุ่มผู้เลี้ยงปลา กลุ่มผู้เลี้ยงไก่ไข่ โดยในแต่ละกลุ่มดังกล่าวนี้มีการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มสหกรณ์ร้านค้า หรืออื่นๆ เป็นต้น

๒.๔ ประเภทของกลุ่มจำแนกโดยลักษณะกิจกรรม (ออนไลน์) สามารถจำแนกได้ ๒ ประเภท ดังนี้

๒.๔.๑ กลุ่มเรียนรู้ เป็นกลุ่มที่มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องเช่น มีความสนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการผลิตน้ำสกัดชีวภาพ มีการเข้ารับการฝึกอบรมร่วมกัน เป็นต้น ความสัมพันธ์ของกลุ่มในลักษณะนี้จะเป็นไปอย่างหลวมๆ ชั่วครั้งชั่วคราว การถ่ายทอดเทคโนโลยีของหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบันเป็นการสร้างกลุ่มประเภทนี้

๒.๔.๒ กลุ่มกิจกรรม เป็นกลุ่มที่มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมทางสังคม กิจกรรมทางพาณิชย์ หรือหลายๆ กิจกรรมร่วมกัน รวมทั้งอาจมีกิจกรรมการเรียนรู้ผสมผสานด้วยการรวมกลุ่มมีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างเหนียวแน่น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ รวมทั้งปัจจัยการผลิตที่พัฒนาต่อเนื่องมากกว่ากลุ่มเรียนรู้ ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ กลุ่มประเภทนี้เป็นกลุ่มที่นำกระบวนการเรียนรู้มาพัฒนาเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน

๒.๕ ประเภทของกลุ่มจำแนกโดยเงื่อนไขการเกิดกลุ่ม (ออนไลน์) สามารถจำแนกได้ ๒ ประเภท ดังนี้

๒.๕.๑ กลุ่มที่เกิดขึ้นมีวัตถุประสงค์เฉพาะ เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นโดยมีเป้าหมายร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันค่อนข้างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เช่น กลุ่มสหกรณ์ผู้เลี้ยงโคนม มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาอาชีพและการสร้างความมั่นคงด้านรายได้ กลุ่มผู้เข้าอบรมด้านการแปรรูปมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถในการแปรรูป เป็นต้น

๒.๕.๒ กลุ่มเชิงวัฒนธรรม เป็นกลุ่มที่มีการรวมตัวเนื่องจากมีปัญหาหรือได้รับผลกระทบคล้ายคลึงกัน เช่น กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากการกั้นน้ำของรัฐจนทำให้เกิดน้ำท่วมหมู่บ้านและออกมาปิดถนนประท้วง ซึ่งโดยปกติหากไม่มีเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นจะไม่รวมตัวกัน เป็นต้น

**๒.๖ ประเภทของกลุ่มจำแนกโดยความสัมพันธ์ของคนในกลุ่ม (ออนไลน์)**  
สามารถจำแนกได้ ๒ ประเภท ดังนี้

๒.๖.๑ กลุ่มปฐมภูมิ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดสนิทสนมรักใคร่ โดยไม่มีอะไรแอบแฝง มีการติดต่อกันอยู่เสมอและเป็นเวลาอันยาวนาน กระทำกิจกรรมต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ช่วยเหลือกัน เช่น กลุ่มญาติ กลุ่มเพื่อนสนิท เป็นต้น

๒.๖.๒ กลุ่มทฤษฎีภูมิ สมาชิกกลุ่มมีความผูกพันมิใช่เป็นการส่วนตัว มีความสัมพันธ์กันตามระเบียบ กฎเกณฑ์ มีแบบแผน เช่น มีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถ เพื่อประสิทธิภาพของงานมีสายการติดต่อกันเป็นไปตามลำดับขั้นตอน เป็นต้น

**๒.๗ ประเภทของกลุ่มจำแนกโดยความสมัครใจ (ออนไลน์)** สามารถจำแนกได้ ๒ ประเภท ดังนี้

๒.๗.๑ กลุ่มสมัครใจ เป็นกลุ่มที่สมาชิกเข้ามารวมตัวกันโดยความสมัครใจ อาจด้วยเป็นกลุ่มอาชีพเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน หรือมีความสนใจเรื่องเดียวกัน เช่น กลุ่มผู้ปลูกลำไย ชมรมคนรักฟุตบอลไทย แฟนคลับนักแสดงเกาหลี เป็นต้น

๒.๗.๒ กลุ่มไม่สมัครใจ เป็นกลุ่มสมาชิกเข้ามารวมกันโดยไม่มีทางเลือก เป็นอย่างอื่น เช่น กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มเชื้อชาติ เป็นต้น

### ๓. องค์ประกอบของกลุ่ม

องค์ประกอบของกลุ่ม (กิติชัย รัตนะ, ออนไลน์) เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มย่อยมีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ต้องมีอย่างน้อย ๕ องค์ประกอบหลัก ดังนี้

๑. ผู้นำกลุ่ม การเกิดขึ้นของกลุ่ม มักจะเริ่มต้นที่มีคณะบุคคลกลุ่มเล็กๆ กลุ่มหนึ่งมารวมตัวกันด้วยเหตุปัจจัยเดียวกัน ผู้นำกลุ่มอาจเกิดขึ้นมาจากความต้องการรวมกลุ่มตั้งแต่เริ่มแรก หรืออาจเกิดขึ้นเมื่อมีการจัดตั้งกลุ่มแล้วก็ได้ ซึ่งเมื่อจัดตั้งกลุ่มได้แล้วบุคคลที่เป็นสมาชิกในกลุ่มนี้อาจได้รับเลือกให้เป็นผู้นำกลุ่ม ฉะนั้นกลุ่มทุกกลุ่มจึงมักมีการกำหนดให้มีผู้นำกลุ่มขึ้น เพื่อให้มีอำนาจในการบริหารจัดการกลุ่ม

๒. สมาชิกกลุ่ม เป็นบุคคลที่อยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ และกฎเกณฑ์ของกลุ่ม แต่ละกลุ่มอาจมีตั้งแต่สิบคนจนถึงหลายร้อยคนก็ได้ ขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่ม ส่วนใหญ่สมาชิกของกลุ่มจะมีพื้นฐานทางเศรษฐกิจสังคมที่คล้ายคลึงกัน เช่น เป็นเกษตรกรในหมู่บ้าน หรือเป็นกลุ่มสตรี หรือเป็นกลุ่มอาชีพเสริม สมาชิกกลุ่มจะมีบทบาทสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

๓. กฎระเบียบของกลุ่ม การบริหารจัดการกลุ่ม ต้องอาศัยทั้งความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม รวมทั้งอาจต้องกำหนดให้กลุ่มมีกฎเกณฑ์ กติกา หรือข้อบังคับที่จะใช้เป็นบรรทัดฐานในการทำงานของกลุ่มเอง จะเห็นได้ว่ากลุ่มต่างๆ มีการกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองขึ้นทั้งสิ้น เช่น กลุ่มป่าชุมชน มีการออกระเบียบการใช้ประโยชน์จากป่าชุมชนขึ้น หากมีการละเมิดระเบียบ จะมีการปรับเงินหรือระงับมิให้เข้าไปใช้ประโยชน์จากป่าชุมชนอีกต่อไป นอกจากนี้ ยังมีกฎระเบียบอื่นๆ อีก เช่น ระเบียบในการคัดเลือกผู้นำกลุ่ม หรือการรับสมัครใหม่ เป็นต้น

๔. คณะบริหารจัดการกลุ่ม เป็นบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่ม ที่ได้รับการคัดเลือกหรือพิจารณาแล้วว่ามีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่จะเป็นตัวแทนของกลุ่มเพื่อทำหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ที่กำหนดขึ้นมา โดยทั่วไปโครงสร้างการบริหารกลุ่มจะประกอบด้วยตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญ เช่น ประธาน รองประธาน เลขานุการ ภูมิคุ้มกัน ประชาสัมพันธ์ เภรณูญิก เป็นต้น คณะบริหารกลุ่มมีบทบาทอย่างมากต่อการกำหนดทำที่และกิจกรรมของกลุ่มที่จะขับเคลื่อนออกไป นอกจากนี้ คณะผู้บริหารควรผลัดเปลี่ยนกันตามวาระ เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกคนอื่นๆ สามารถเข้ามาบริหารกลุ่มได้

๕. ทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการ ทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการในที่นี้เป็นทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการของกลุ่ม เช่น งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่กลุ่มได้ระดมให้มีขึ้นมาเพื่อใช้ในการดำเนินงาน กลุ่มที่มีศักยภาพสูงจะมีทรัพยากรในการบริหารงานมากตามไปด้วย โดยเฉพาะงบประมาณของกลุ่ม นอกเหนือจากการระดมมาจากมวลสมาชิกแล้วยังสามารถแสวงหาจากแหล่งความช่วยเหลือภายนอกได้

## แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

### ๑. ความหมายของการมีส่วนร่วม

จินตวีร์ เกษมสุข (ออนไลน์) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคล ได้มีส่วนช่วยเหลือระหว่างกัน ด้วยจิตใจและอารมณ์ของแต่ละบุคคลในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสังคม

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (๒๕๒๗): ๖ อ้างถึงใน ยุทธพงษ์ เข้าประมงค์, ๒๕๕๕: ๕) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการรัฐกระทำส่งเสริม ชักนำ สนับสนุนและสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทั้งในส่วนบุคคล กลุ่มคน ชุมชน สมาคม มูลนิธิและองค์กรอาสาสมัครรูปต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องร่วมกัน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (๒๕๒๗: ๑๑๗) อ้างถึงใน ชีรวุฒิ กายแก้ว, ๒๕๕๖: ๓๐) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางสังคม ด้านจิตใจ และอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มของกลุ่มนั้น กับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย เป็นการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งมีใช่เป็นเพียงแต่การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนนั้นเท่านั้น หรือการมีส่วนร่วมอาจหมายถึง การทำงานดังกล่าวในห้วงเวลาและลำดับเหตุการณ์ที่ทรงประสิทธิภาพ คือ ถูกจังหวะ และเหมาะสม (การประสานงาน) กับทั้งการทำงานดังกล่าวด้วยความรู้สึกผูกพัน ให้ประจักษ์ว่าเชื่อถือได้ (ความรับผิดชอบ) ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มอีกด้วย

สุนทร กองทรัพย์ (อ้างถึงใน พระมหาประกาศิต สิริเมโธ, ๒๕๕๖: ๖๕) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มคนเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการในรูปกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วยความสมัครใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งใจอันเป็นประโยชน์ต่อตัวบุคคลต่อกลุ่มคน รวมทั้งต่อส่วนรวม โดยที่ประชาชนต้องเป็นคนตัดสินใจในกระบวนการมีส่วนร่วมด้วยตนเองและรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้น

สรุปความได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคล ได้มีส่วนช่วยเหลือระหว่างกัน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องร่วมกัน ซึ่งการทำงานดังกล่าวจะทำให้ถูกจังหวะ และเหมาะสมในการประสานงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งใจอันเป็นประโยชน์ต่อตัวบุคคล ต่อกลุ่มคน รวมทั้งต่อส่วนรวม โดยที่บุคคลต้องเป็นคนตัดสินใจในกระบวนการมีส่วนร่วมด้วยตนเองและรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้น

## ๒. ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ลักษณะของการมีส่วนร่วม (โกวิทย์ พวงงาม, ๒๕๕๐: ๒๒ อ้างถึงใน ชีรวิทย์ กายแก้ว, ๒๕๕๖: ๓๑) ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. ระยะเวลาและสถานที่ในการมีส่วนร่วมกับโครงการ ควรต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมให้ต่อเนื่องตามวงจรชีวิตของโครงการ ตั้งแต่เริ่มต้นจนโครงการยุติ หรือหากคณะผู้บริหาร เห็นว่าเหมาะสมก็ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่แต่ละคนเกี่ยวข้องด้วยจริงๆ เท่านั้นก็ได้

๒. การมีส่วนร่วมนั้นมีมิติทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนี้

๒.๑ ทางด้านปริมาณ ถ้ามีคนมามีส่วนร่วมมากจะส่งผลทำให้ความสัมพันธ์ ระหว่างกันดีขึ้นมาก จากนั้นทำให้องค์กรทางสังคมก่อตัวขึ้น

๒.๒ ทางด้านคุณภาพ ควรให้ผู้มีส่วนร่วม มีมิติ ที่จะขัดขวางความสัมพันธ์ ที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุคคล หรือความเป็นนาย – บ่าวกัน ให้มีส่วนร่วมเสมอภาคกัน จึงจะถือว่า คุณภาพดี

๓. การเปิดให้ผู้มีส่วนร่วมเป็นเป้าหมายปลายทาง หรือให้เป็นแนวทาง โดยให้ เพียงบุคคลต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องก็พอ ใจคิดว่าบรรลุวัตถุประสงค์บางสิ่งแล้ว หรือจะพิจารณา ว่าการมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่ต้องทำให้ดี โดยตอบให้ได้ว่า “หลังจากการมีส่วนร่วมแล้ว จะมีอะไรดีขึ้น อะไรควรจะเกิดขึ้นอีกบ้าง” อันเป็นการคำนึงถึงการมีส่วนร่วมที่เป็นวิธีการ หรือกระบวนการที่ต้องดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งทำให้งานเกิดความสำเร็จดียิ่งขึ้น

๔. การมีส่วนร่วมตามธรรมชาติอาจเกิดขึ้นไม่สม่ำเสมอ หรือตลอดเวลาได้ เช่น เวลาเกิดภัยพิบัติคนจะมาช่วยกัน เมื่อภัยพิบัติผ่านพ้นไปจึงค่อยแยกย้ายกลับไปเช่นเดิม แต่ถ้าตั้งองค์กรประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแก้ปัญหาภัยพิบัติต่างๆ ในพื้นที่กว้างขึ้นอาจต้องการ ตัวแทนประชาชนมีส่วนร่วมในเวลาที่ยาวนานขึ้น และอาจใช้วิธีการมีจดหมายข่าวแจ้ง ไปยังประชาชนทั่วไปได้ เป็นต้น

๕. การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคม และทางการศึกษา ซึ่งหากเกิดได้ โดยให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันไปด้วย เป็นเสมือนการให้การศึกษาแก่สังคม ไปในขณะเดียวกันแต่หลายโอกาสต้องให้เกิดความพร้อมในแต่ละเรื่องต้องใช้เวลารอคอยบ้างเช่นกัน

๖. สถานการณ์การมีส่วนร่วมนั้น ต้องคำนึงว่าการมีส่วนร่วมที่แท้จริง มิใช่เกิดขึ้น จากการออกคำสั่ง แต่จะต้องสร้างขึ้นเอง การมีส่วนร่วมมักต้องใช้ความพยายามให้เกิดความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดแนวคิดประชาสังคม มีจิตสาธารณะ เคารพความหลากหลายทางความคิด เนื่องจากทำให้มุมมองกว้างขึ้น และเกิดความรอบคอบขึ้น จนเป็นวิถีชีวิตประจำวันของประชาชน

๙. คณะผู้บริหารมีส่วนร่วมพิจารณาเพื่อวางแผนวิธีดำเนินการให้เหมาะสมว่าจะให้บุคคลใด กลุ่มใด เข้ามามีส่วนร่วมเมื่อใด และด้วยวิธีการใด โดยคณะผู้บริหารการมีส่วนร่วมนี้ควรมีตัวแทนผู้ได้รับผลกระทบในจำนวนมากพอสมควร และให้มีความหลากหลายมากพอ

๑๐. การมีส่วนร่วมรับรู้สภาพปัญหาโดยมีส่วนร่วม ส่งผลทำให้คนในชุมชนได้ทราบสภาพที่เป็นจริงมากขึ้น การมีส่วนร่วมเพื่อค้นหาปัญหา ทำให้เมื่อเห็นปัญหาแล้วนำความมุ่งมั่นที่จะคิดหาทางแก้ไขด้วยกัน และร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ทำให้เป็นบทเรียนที่จะแก้ปัญหาลงต่อไปได้

๑๑. คนที่อยู่ร่วมกันในชุมชนใหญ่ที่มักมีความผูกพัน เอื้ออาทรต่อกัน และมีค่านิยมร่วมกัน

๑๒. ควรทำให้การมีส่วนร่วมมีลักษณะปนอรรถประโยชน์ประกอบไปบ้าง เนื่องจากสังคมไทยการมีอรรถประโยชน์จะช่วยให้บรรยากาศมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้ ดังนั้นในการประชุมถ้าใช้อรรถประโยชน์ ดนตรี เกม กีฬา เข้าร่วมด้วยจะสร้างอารมณ์การมีส่วนร่วมให้เพิ่มขึ้นได้

### ๓. ปัจจัยของการมีส่วนร่วม

William W. Reeder (๒๕๒๑: ๓๕ อ้างถึงใน เมธา หริมเทพาธิป, ออนไลน์) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหรือไม่เข้ามามีส่วนร่วมของบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

๑. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นสอดคล้อง กับความเชื่อพื้นฐาน ทศนคติ และค่านิยมของตน

๒. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้น มีคุณค่าสอดคล้องกับผลประโยชน์ของตน

๓. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นมีเป้าหมาย ที่จะส่งเสริมและปกป้องรักษาผลประโยชน์ของตน

๔. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ก็ต่อเมื่อตัวเองมีประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรมนั้นมาแล้ว

๕. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นสอดคล้องกับสิ่งที่ตัวเองคาดหวังเอาไว้

๖. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ย่อมขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่

๗. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ เป็นไปโดยการบีบบังคับไม่ได้

๘. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ย่อมขึ้นอยู่กับอุปนิสัยและจารีตประเพณี

๙. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ย่อมขึ้นอยู่กับโอกาสที่เอื้ออำนวย



๑๐. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถ
๑๑. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน กระตุ้น  
ช่วยเหลือ และจูงใจให้เกิดขึ้น

## แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคม

### ๑. ความหมายของทุนทางสังคม

ชาติชาย ฌ เชียงใหม่ (๒๕๔๓: ๒๘๖ อ้างถึงใน ชลดา บุญอยู่, ๒๕๕๖: ๘) กล่าวว่า ทุนทางสังคม หมายถึง สถาบันทางสังคม และรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีอยู่ในแต่ละชุมชน ชนบทที่ทำหน้าที่จัดระเบียบความสัมพันธ์ ให้ความชอบธรรมแก่แบบแผนของการจัดสรรแลกเปลี่ยนทรัพยากร อันเป็นการสร้างความผสมกลมกลืนทางสังคม และลดความขัดแย้งในชุมชน อีกนัยหนึ่งทุนทางสังคม หมายถึง วิธีการดำรงชีวิต วัฒนธรรม จารีตประเพณีของชุมชน วิธีความสามารถในการจัดการองค์กรของประชาชน รวมทั้งปราชญ์ชาวบ้าน และภูมิปัญญาพื้นบ้าน

เสรี พงศ์พิศ (๒๕๔๘ อ้างถึงใน ชุตินันท์ โคตรทัศน์, ๒๕๕๑: ๑๑) กล่าวว่า ทุนทางสังคม หมายถึง กฎเกณฑ์ วิธีที่ร้อยรัดผู้คนให้สัมพันธ์กันอยู่ร่วมกันแบบเป็นพี่น้อง เป็นครอบครัว ชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งกับธรรมชาติ และทุนในสังคมไทยหมายถึง ๒ อย่าง อย่างแรกเป็นระบบคุณค่าที่ร้อยรัดผู้คนเข้าด้วยกันให้อยู่เป็นครอบครัว ชุมชน เป็นกฎเกณฑ์ระเบียบ จารีตประเพณี วิถีปฏิบัติของชุมชน ซึ่งเชื่อมโยงคนกับธรรมชาติ คนกับคนอื่น เป็นพี่เป็นน้อง เป็นกลุ่มเป็นก้อน ไม่อยู่แบบตัวใครตัวมัน ทุนทางสังคมเป็นคุณธรรมต่างๆ ความไว้วางใจกัน ความเอื้ออาทรต่อกัน การพึ่งพาอาศัยกัน เป็นพรหมวิหารสี่ (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) ที่ทำให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน อย่างที่สอง ทุนทางสังคมเป็นรูปธรรมที่มีคุณค่าดั่งามเหล่านั้นร้อยรัดจัดระเบียบให้ปรากฏออกมาเป็นสถาบันครอบครัว สถาบันชุมชน สถาบันหมู่บ้าน สถาบันศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์

Robert Putnum (๒๕๑๖: ๑๗๑ – ๑๗๖ อ้างถึงใน ศศิกุล อ่อนเจริญ, ๒๕๕๐: ๘) กล่าวว่า ทุนทางสังคม หมายถึง ความเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกและเครือข่ายของกลุ่มสังคม นำมาซึ่งบรรทัดฐานการปฏิบัติ (Norm) ความเป็นเครือข่าย (Network) ความไว้วางใจสังคม (Social Trust) และความไว้นับถือใจ (Trustworthiness) ของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Reciprocity)

World Bank (๒๕๔๒ อ้างถึงใน สุวรรณิ คำมั่น และคณะ, ๒๕๕๑: ๓) กล่าวว่าทุนทางสังคม หมายถึง การระบุดึงสถาบัน ระบบความสัมพันธ์ และบรรทัดฐานที่ช่วยเหลือหลอมการมีปฏิสัมพันธ์กันในสังคม ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงสังคมเข้าด้วยกัน รวมทั้งได้กล่าวถึงทุนทางสังคมและแนวคิดทุนทางสังคมไปใช้ในรูปแบบของทุนแบบหนึ่งที่ทำเป็นต่อการพัฒนา โดยพยายามที่จะตอบคำถามว่า อะไรเป็นทุนทางสังคมและจะอย่างไรเพื่อที่จะเกิดการพัฒนายั่งยืนที่สุดต่อประเทศหรือชุมชน ซึ่งเป็นแนวคิดที่ก่อให้เกิดการสร้างองค์กรที่เป็นประโยชน์ หมายถึง การเพิ่มขึ้นของความยึดเหนี่ยวกันในสังคม สามารถนำไปพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนายั่งยืนได้

สรุปความได้ว่า ทุนทางสังคม หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีอยู่ในแต่ละชุมชน ที่ร้อยรัดผู้คนเข้าด้วยกันให้อยู่เป็นครอบครัว ชุมชน เป็นกฎเกณฑ์ ระเบียบ จารีต ประเพณี วิถีปฏิบัติของชุมชน อยู่รวมกันไม่อยู่แบบตัวใครตัวมัน ซึ่งความเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกและเครือข่ายของกลุ่มสังคม นำมาซึ่งบรรทัดฐานการปฏิบัติ ความเป็นเครือข่าย ความไว้วางใจ สังคม และความไว้นับถือเชื่อใจของการตอบแทนซึ่งกันและกัน ทำยที่สุดการเพิ่มขึ้นของความยึดเหนี่ยวกันในสังคม สามารถนำไปพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนายั่งยืนได้

## ๒. องค์ประกอบของทุนทางสังคม

สำนักพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ชีรวุฒิ กายแก้ว, ๒๕๕๖: ๓๓) ได้จัดองค์ประกอบของทุนทางสังคมที่สำคัญไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๑. ทุนมนุษย์ ที่มีคุณภาพ ความรู้ สติปัญญา และทักษะ มีคุณธรรม มีวินัย และความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรวมกลุ่ม และสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างประโยชน์ให้ส่วนรวม

๒. ทุนที่เป็นสถาบัน ได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา การเมือง รวมทั้งองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมา เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรชุมชน สมาคมวิชาชีพ เป็นต้น

๓. ทุนทางปัญญาและวัฒนธรรม ครอบคลุมถึงระบบคุณค่า เช่น คุณธรรม วินัย จิตสำนึก วัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งประวัติศาสตร์ โบราณคดี เป็นต้น

โดยทุนทั้ง ๓ ประการ เป็นทุนทางสังคมได้ก็ต่อเมื่อมีกระบวนการบนพื้นฐานของความสัมพันธ์กันอย่างไว้นับถือเชื่อใจ มีบรรทัดฐาน และเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย จึงจะเป็นทุนทางสังคมที่เป็นพลวัตขับเคลื่อนการพัฒนา และเสริมสร้างอย่างต่อเนื่อง

### ๓. ประโยชน์ของการมีทุนทางสังคม

ประโยชน์ของทุนทางสังคมมี ๓ ประการ (S. Adler, Paul and Kwon, ๒๕๔๕: ๑๗-๔๐ อ้างถึงใน ประพันธ์ นีกระโทก, ๒๕๕๗: ๒๗) ดังนี้

๑. การที่ตัวแสดงมีทุนทางสังคมย่อมจะเอื้อประโยชน์ต่อการเข้าถึงทรัพยากร และสารสนเทศที่กว้างขวางโดยใช้ทุนต่ำ

๒. อำนาจเป็นอิทธิพลที่เกิดจากการมีทุนทางสังคม ดังเรื่องกลุ่มอาวูโสที่บางคน ย่อมมีอำนาจเหนือกว่าคนอื่น เนื่องจากพวกเขาได้สร้างบุญคุณแก่คนอื่น ดังนั้นผู้อาวูโสจึงสามารถ ใช้ความเชื่อศรัทธาที่มีอยู่ออกแนวทางปฏิบัติ ประโยชน์ของอำนาจทำให้มีการร่วมมือที่กว้าง จากภายนอก และอำนาจก็เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของงานด้วย

๓. ความเป็นปึกแผ่น การมีบรรทัดฐานทางสังคมและความศรัทธาที่เข้มแข็ง จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมระดับสูงส่งเสริมและสนับสนุนอย่างดีต่อกฎท้องถิ่นและขนบธรรมเนียม และยังลดการควบคุมแบบเป็นทางการได้

### แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจเชิงนโยบาย

#### ๑. ความหมายของนโยบายสาธารณะ

เจมส์ แอนเดอร์สัน (อ้างถึงใน วุฒิ สาพิทักษ์, ๒๕๓๗: ๑๖) กล่าวว่า นโยบาย สาธารณะ หมายถึง แนวทางการกระทำของรัฐเกี่ยวข้องกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ความยากจน การผูกขาดตัดตอนทางอุตสาหกรรมหรือราคาสินค้าการเกษตร เป็นต้น นโยบายภาครัฐจึงต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องราวต่างๆ อย่างน้อย 2 ประการ คือ

ประการแรก ต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่จะกระทำการหรืองดเว้นกระทำการ อย่างไม่อย่างหนึ่ง

ประการที่สอง ต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งใดก็ตามที่ได้รับกระทำหรืองดเว้นกระทำการ ซึ่งเป็นการกระทำที่ได้ตัดสินใจตามประการแรกแล้ว

ธอมัส ดาย (๒๕๒๗: ๑ อ้างถึงใน อติพงษ์ พรหมศิริสมบัติ, ๒๕๔๗: ๒๒ - ๒๓) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง รัฐบาลมีกิจกรรมที่ดำเนินการหลายอย่างทำหน้าที่ประสาน ความขัดแย้งในสังคม ทำให้สังคมลดความขัดแย้งกับสังคมอื่นๆ แจกจ่ายรางวัลที่เป็นสัญลักษณ์ และวัตถุสิ่งของแก่สมาชิกในสังคม สักัดเงินออกมามากใหญ่ทำในรูปการเก็บภาษี ดังนั้นนโยบาย สาธารณะจึงมีส่วนในการจัดการระเบียบพฤติกรรมของบุคคล จัดการบริหารองค์การราชการต่างๆ

แจกแจงผลประโยชน์ หรือเก็บภาษี ทัศนะนั้นเป็นการมองนโยบายสาธารณะ ในความหมายที่กว้างที่สุด ดังจะได้พิจารณาต่อไปนี้

๑) รัฐบาล นั้นมีความหมายอยู่ ๒ ระดับ ระดับการเมือง เป็นผู้กำหนดนโยบาย และกำกับดูแลการให้เป็นไปตามนโยบาย ในกรณีของไทย ได้แก่ การดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย ในกรณีของไทย ได้แก่ การดำเนินการของคณะรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีต่างๆ อีกระดับหนึ่ง เป็นการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ เป็นผู้นำเอานโยบายไปปฏิบัติ ในกรณีของประเทศไทย ได้แก่ ข้าราชการในกระทรวง ทบวง กรม จังหวัด อำเภอต่าง

๒) นโยบายนั้นครอบคลุมทั้งกิจกรรมที่รัฐบาลได้กระทำ และเลือกที่จะไม่กระทำ อมร รักษาสัตย์ (๒๕๒๐: ๒๔ อ้างถึงใน มาลินี อินฉัตร, ๒๕๔๗: ๑๖) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวคิดของรัฐบาลที่จะดำเนินการทำอะไร อย่างไร อย่างไร และเมื่อใด โดยมีองค์ประกอบ ๓ ประการ คือ ๑) การกำหนดเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการทำ ๒) การกำหนดแนวทางใหม่ๆ และ ๓) การกำหนดการสนับสนุนในกรณีความคิดนั้นๆ

สรุปความได้ว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทางการกระทำของรัฐเกี่ยวข้องกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบ ๓ ประการ คือ ๑) การกำหนดเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการทำ ๒) การกำหนดแนวทางใหม่ๆ และ ๓) การกำหนดการสนับสนุนในกรณีความคิดนั้นๆ ซึ่งนโยบายนั้น รัฐบาลจัดทำขึ้นเพื่อทำหน้าที่ประสานความขัดแย้งในสังคม และทำให้สังคมลดความขัดแย้งกับสังคมอื่นๆ

## ๒. แนวคิดอำนาจนิยม กระบวนการวิเคราะห์ตัดสินใจในเชิงนโยบาย

แนวคิดอำนาจนิยม (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. นโยบายสาธารณะ. เอกสารประกอบการสอนวิชานโยบายสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2550: 83 อ้างถึงใน ไพรวลัย เคนพรม, ออนไลน์) พบว่า กระบวนการวิเคราะห์ตัดสินใจในเชิงนโยบายของไทยมีลักษณะพหุนิยม (Pluralism) โดยตามทฤษฎีแล้วมองว่าอำนาจของรัฐกระจายออกไปสู่กลุ่มต่างๆ ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานมาจากการเมืองของสังคมตะวันตก ซึ่งใช้แนวคิดประชาธิปไตย ทั้งด้านการเมืองและสังคม กล่าวได้ว่า ทฤษฎีนี้อธิบายว่าพลังสังคมมีบทบาทในการผลักดันนโยบาย ไม่ใช่รัฐและเป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากหลายกระแส แต่ต่อต้านทฤษฎีอำนาจธิปไตยของรัฐ เนื่องจากเห็นว่าทฤษฎีอำนาจธิปไตยมองข้ามสิทธิประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร สมาคม ซึ่งมีบทบาทสำคัญไม่น้อยกว่ารัฐ แนวคิดพหุนิยมนี้มองถึงความแตกต่างและความหลากหลาย โดยแยกรัฐกับประชาสังคมออกจากกัน รวมทั้งแยกอำนาจทางการเมืองกับอำนาจทางเศรษฐกิจ

และผลประโยชน์ของนโยบายแต่ละนโยบาย ออกจากกัน อำนาจรัฐไม่ได้สะสมไปเรื่อยๆ แต่กระจายออกไป

ในทางปฏิบัติกระบวนการวิเคราะห์ตัดสินใจในเชิงนโยบายของไทยนั้น จะมีกลุ่มต่างๆ ได้แสดงความคิดเห็นหรือกล่าวได้ว่าเป็นตัวแทนความคิดของกลุ่มผลักดัน ได้แก่ กลุ่มการเมืองหรือพรรคการเมืองหรือกลุ่มที่ถือว่าเป็นกลุ่มภาคประชาชน หรือกลุ่มอดีตสมาชิกสภานิติบัญญัติ กลุ่มเหล่านี้ถือว่าเป็นกลุ่มขับเคลื่อนภาคประชาชน ผนวกกับกลุ่มการเมืองที่แอบแฝงไปด้วยผลประโยชน์ของกลุ่มตัวเอง สังเกตได้จากการต่อรองผลประโยชน์ การรวมกลุ่มกันทางการเมือง เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรอง ผ่านกระบวนการกิจกรรมทางการเมืองทั้งในรูปแบบและนอกรูปแบบ ตามแต่กลุ่มจะคิดค้นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการได้ เพื่อช่วงชิงอำนาจหรือช่วงชิงพื้นที่สื่อ เป็นช่องทาง การนำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย แต่เมื่อพิจารณาจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น เป็นที่น่าสังเกตว่า ไม่มีกลุ่มที่เป็นตัวแทนของภาคประชาชนเลย ถึงแม้ว่าโดยหลักการแล้ว ประชาชนมีสิทธิ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น สะท้อนปัญหา สร้างประเด็นให้สังคมมองเห็น และตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อมุ่งสู่การตัดสินใจในทางนโยบายที่เกิดประโยชน์ กับประชาชนส่วนใหญ่ได้อย่างแท้จริง กลุ่มที่มีพลังอำนาจ มีความพร้อมทางด้านเงินทุนสนับสนุน หรือทรัพยากรอื่นๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการผลักดันนโยบาย กลับเป็นกลุ่มการเมืองที่ไม่ได้ผลักดันนโยบายเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชาติในภาพรวม หากแต่เป็นไปในลักษณะของการมอมเมา ประชาชนในลักษณะของประชานิยมเป็นหลัก เพื่อมุ่งเอาชนะการเลือกตั้ง (Win vote) เพียงอย่างเดียว

เมื่อพิจารณาการกำหนดทางเลือกและการตัดสินใจนโยบาย การก่อรูปของนโยบาย (Policy Formation) การพัฒนาทางเลือกนโยบาย (Policy Alternative Development) การตัดสินใจนโยบาย (Policy Decision Making) และการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด โดยหลักการแล้วการดำเนินการกิจกรรมเหล่านี้จะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วย ดังนั้นกระบวนการก่อรูปนโยบายและการพัฒนาทางเลือกนโยบายจึงไม่สามารถกระทำได้โดยอิสระ โดยไม่คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติให้ปรากฏผลสำเร็จ แต่เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาควบคู่กันไปตลอดกระบวนการ

ดังนั้นในการก่อรูปนโยบาย การพัฒนาทางเลือกนโยบาย เพื่อนำเสนอทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการตัดสินใจเลือกของผู้ตัดสินใจนโยบาย จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่าจะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตัดสินใจนโยบายและเมื่อผู้ตัดสินใจเลือกนโยบายแล้ว เมื่อนำทางเลือกนั้นไปปฏิบัติจะต้องมั่นใจว่าสามารถนำไปปฏิบัติให้ปรากฏเป็นจริง สามารถแก้ไขปัญหาสาธารณะได้ตามที่กำหนด

และประชาชนได้เกิดมีความพึงพอใจ ผู้ที่เกี่ยวข้องจะเป็นกลุ่มอำนาจ กลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มการเมือง เป็นหลัก

การกำหนดทางเลือกนโยบาย ในกระบวนการวิเคราะห์นโยบายนั้น บทบาทประการหนึ่งของนักวิเคราะห์นโยบาย เป็นการพัฒนากำหนดทางเลือก เพื่อนำเสนอทางเลือกนโยบายที่เหมาะสมต่อผู้ตัดสินใจนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติของข้าราชการประจำตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นนักวิเคราะห์นโยบายจึงต้องตระหนักอยู่เสมอ ว่ามีหน้าที่เพียงนำเสนอทางเลือกนโยบายต่อผู้ตัดสินใจนโยบายเท่านั้น แต่จะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จด้วย โดยคำนึงถึงคุณลักษณะของนโยบาย การแสวงหาทางเลือกนโยบายการกลั่นกรองนโยบาย และการตรวจสอบทางเลือกนโยบาย

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการตัดสินใจนโยบาย จะเกี่ยวข้องกับการกระทำของข้าราชการหรือองค์กรที่มีอำนาจในการให้ความเห็นชอบ ดัดแปลง หรือปฏิเสธทางเลือกที่นำเสนอให้พิจารณาตัดสินใจ กระบวนการดังกล่าวส่วนใหญ่จะกระทำโดยนิติบัญญัติในรูปของการประกาศให้เป็นกฎหมายหรือกระทำโดยฝ่ายบริหารในรูปของมติคณะรัฐมนตรี

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกนโยบาย จะทำให้เข้าใจถึงบทบาทและอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกนโยบายของผู้นำประเทศหรือผู้นำองค์กรต่างๆ ได้อย่างชัดเจนว่าในสถานการณ์ต่างๆ ทำไมผู้ตัดสินใจนโยบายจึงเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำอะไรเนื่องจากสาเหตุอะไร การตัดสินใจนโยบายอาจศึกษาได้จากกระบวนการตัดสินใจของปัจเจกบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มการเมืองหรือกลุ่มผลประโยชน์ เช่น การตัดสินใจของปัจเจกบุคคล ในฐานะผู้มีสิทธิทางการเมืองในการลงประชามติต่อประเด็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลหรือการลงประชามติเห็นชอบรัฐธรรมนูญ เป็นต้น ส่วนกระบวนการตัดสินใจของกลุ่มผลประโยชน์ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มผลประโยชน์ว่ามีเป้าหมายอย่างไร เช่น การผลักดันนโยบายที่เกี่ยวกับเสรีภาพทางการเมืองในการแสดงออกในระบอบประชาธิปไตย หรือนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นพลเมืองดี หรือนโยบาย การส่งเสริมพรรคการเมืองในการดำเนินกิจกรรมทางการเมือง เป็นต้น

สำหรับผู้นำประเทศหรือผู้นำองค์กรที่มีอำนาจในการตัดสินใจนโยบายนั้น การพิจารณาตัดสินใจอาจขึ้นอยู่กับการคาดหมายว่า นโยบายดังกล่าวจะเป็นที่ยอมรับของสาธารณชนหรือไม่ หรือต่อสมาชิกในเขตเลือกตั้งหรือไม่ ในขณะที่เหตุผลที่แท้จริงของการตัดสินใจอาจจะไม่มีการแถลงให้ปรากฏ อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ สรุปได้ดังนี้

๑. ค่านิยม ในการพิจารณาพลังทางการเมืองและสังคมทางด้านกว้างที่มีต่อการตัดสินใจนโยบาย นักวิเคราะห์นโยบายอาจมีแนวโน้มที่จะมองข้ามเรื่องค่านิยม มาตรฐาน หรือความพอใจส่วนตัวของผู้ตัดสินใจ ซึ่งประเด็นเหล่านี้เป็นประเด็นที่มีความละเอียดอ่อน

และอาจเป็นการยากที่จะศึกษาให้ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากค่านิยมของผู้ตัดสินใจนโยบายเป็นผลมาจากกระบวนการหล่อหลอมทั้งทางสังคมและการเมือง ซึ่งมีผลต่อความเชื่อและค่านิยมของผู้ตัดสินใจนโยบายทั้งทางตรงและทางอ้อม และเป็นการยากที่จะแยกการตัดสินใจนโยบายของผู้นำออกจากค่านิยมส่วนตัวโดยเด็ดขาด

๒. ความสัมพันธ์กับพรรคการเมือง ความจงรักภักดีของพรรคการเมืองของนักการเมืองแต่ละพรรค มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนโยบายของนักการเมืองเหล่านี้ ในฐานะที่สมาชิกรัฐสภาที่สมาชิกรัฐสภาจะสนับสนุนร่างกฎหมายของพรรคที่เข้าสู่อภิปรายของรัฐสภาหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับความจงรักภักดีของสมาชิกรัฐสภาที่มีต่อพรรคการเมืองของตน และขึ้นอยู่กับกฎระเบียบของพรรคที่ใช้ควบคุมวินัยของสมาชิกพรรคการเมืองด้วย ในการกระทำดังกล่าวของสมาชิกรัฐสภา แม้ว่าจะเป็นการยากที่จะแยกความจงรักภักดีออกจากเรื่องอิทธิพลของผู้นำพรรคและอุดมการณ์ของแต่ละบุคคล แต่ความสัมพันธ์ของแต่ละพรรคการเมืองยังเป็นปัจจัยในการทำนายพฤติกรรมของนักการเมืองได้เป็นอย่างดี ว่าสมาชิกพรรคจะออกเสียงลงมติอย่างไรในสภาในประเด็นที่พรรคกำหนดแนวทางไว้ จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่

๓. ผลประโยชน์ของเขตเลือกตั้ง ในการตัดสินใจนโยบายของพรรคการเมืองนั้น นอกจากอิทธิพลของพรรคการเมืองแล้ว ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างสำคัญประการหนึ่งคือ ผลประโยชน์ของประชาชนในเขตเลือกตั้งของนักการเมือง โดยทั่วไปจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ถ้าปรากฏว่าผลประโยชน์ของพรรคการเมืองกับเขตเลือกตั้งมีความขัดแย้งกันขึ้น นักการเมืองผู้นั้นจะเลือกผลประโยชน์ของประชาชนในเขตเลือกตั้ง

๔. มติมหาชน มติมหาชนมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจทางการเมืองไม่น้อย มติมหาชนแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลที่มีต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะอย่างชัดเจน ผู้ตัดสินใจนโยบายจะให้ความสำคัญต่อมติมหาชน ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ส่วนใหญ่ของคนทั้งประเทศ ถึงแม้ว่ามติมหาชนและการกำหนดนโยบายเป็นรูปแบบที่จะระบุให้ชัดเจนได้ยาก แต่เป็นเรื่องที่ผู้กำหนดนโยบายไม่สามารถจะมองข้ามได้ เนื่องจากนักการเมืองมองว่าจะเป็นอันตรายต่ออนาคตทางการเมืองของตนในการตัดสินใจอย่างคาดไม่ถึงก็ได้

๕. ประโยชน์สาธารณะชน เป็นการให้บริการหรือการส่งเสริมประโยชน์ของสาธารณชนดังจะเห็นได้จากกฎหมายจำนวนมากที่มีเนื้อหาสาระสำคัญ กำหนดให้หน่วยงานราชการปฏิบัติการเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณชน ทั้งที่โดยเนื้อแท้ของนโยบายนั้นอาจมุ่งประโยชน์เอกชน (กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งทางการเมือง) เท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม ในการตัดสินใจนี้ ผู้ตัดสินใจนโยบายตระหนักและคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะชน

ส่วนรูปแบบการตัดสินใจนั้นจะพบว่ามีวิธีการต่างๆ เช่น การต่อรอง การโน้มน้าว หรือแม้แต่การออกคำสั่งก็มี โดยการต่อรองนั้นเป็นกระบวนการทางการเมืองที่สำคัญ ซึ่งบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ซึ่งอยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจทำการเจรจา เพื่อปรับเป้าหมายที่ไม่สอดคล้องกัน ให้เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการยอมรับการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีทั้งการให้และการรับการประนีประนอม ทั้งที่เปิดเผยและไม่เปิดเผย ตัวอย่างในเรื่องนี้มีให้เห็นเสมอในพรรคการเมืองต่างๆ ของไทย ทั้งก่อนที่จะมีนโยบาย การก่อรูปนโยบาย การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยในกระบวนการนโยบายเหล่านี้หากว่าเกิดปัญหาหรือกระทบต่อผลประโยชน์ของฝ่ายใด ก็จะมีการเจรจาต่อรองกัน

สำหรับการโน้มนำนั้น เป็นความพยายามที่จะทำให้กลุ่มการเมืองอื่นๆ ให้เกิดความเชื่อมั่นในความถูกต้องต่อข้อเสนอของนโยบายของตนหรือเชื่อมั่นในฐานะตำแหน่งของตนที่จะเป็นเสมือนหลักประกันต่อผู้สนับสนุน และทำให้ผู้สนับสนุนยอมรับข้อเสนอด้วยความเต็มใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับการต่อรอง เนื่องจากการโน้มน้าวเป็นการแสวงหาการสนับสนุนโดยปราศจากการปรับเปลี่ยนข้อเสนอของตน เช่น การกำหนดนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของนักการเมือง เพื่อการปฏิรูปการเมืองของพรรคการเมือง แต่ละพรรคก็จะสร้างความชอบธรรมให้กับพรรคการเมืองหรือกลุ่มของตนเองในการดำเนินกิจกรรมการเมือง ในฐานะที่เป็นผู้ผลักดันนโยบายก็จะอ้างมติมหาชน ความต้องการของประชาชน กระแสการเปลี่ยนแปลงของประเทศด้านต่างๆ เรียกร้อง โน้มน้าวกลุ่มอื่นๆ ให้เห็นชอบกับตนเอง เป็นต้น

นอกจากนี้จากการตรวจสอบว่าในบางกรณีก็อาจจะมีการใช้คำสั่ง ซึ่งเป็นลักษณะของการแสวงหาการสนับสนุนอีกรูปแบบหนึ่ง คำสั่งนี้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา คำสั่งเป็นการแสดงถึงการใช้อำนาจของผู้มีตำแหน่งสูงกว่าเพื่อตัดสินใจในเรื่องนโยบาย โดยอาจใช้รางวัลหรือการลงโทษเป็นเครื่องมือในการสั่งการให้ได้ผล เพื่อให้ผู้รับคำสั่งตัดสินใจตามที่ตนเองต้องการ เช่น การที่หัวหน้าพรรคการเมืองใช้คำสั่งกับสมาชิกพรรคการเมืองสนับสนุนการตัดสินใจของตน โดยมีเงื่อนไขว่าจะให้การสนับสนุนในการดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือ ให้การสนับสนุนด้านการเงินในการสมัครรับเลือกตั้งคราวต่อไป หรือการที่นายกรัฐมนตรีสั่งการให้รัฐมนตรีสนับสนุนการตัดสินใจนโยบายของตน หากรัฐมนตรีคนใดไม่ปฏิบัติตาม นายกรัฐมนตรีอาจขู่ว่าจะปลดออกจากตำแหน่ง เป็นต้น แต่ข้อเท็จจริงเป็นอย่างไรใด สังคมต้องให้ความเป็นธรรมของทั้งสองฝ่ายให้ได้

ในทางปฏิบัติแล้วบ่อยครั้งที่การตัดสินใจนโยบายใช้ทั้งการต่อรอง การโน้มน้าว และการใช้คำสั่ง แม้ว่าหัวหน้าจะมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ แต่อาจต้องต่อรองกับลูกน้อง โดยยอมปรับเปลี่ยนคัดแปลงข้อเสนอบางประการหรือยอมรับคำแนะนำบางประการ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนอย่างแข็งขันมากขึ้น เป็นต้น



สรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาโดยใช้แนวคิดอำนาจนิยม พบว่า ในกระบวนการวิเคราะห์ที่ตัดสินใจ ในเชิงนโยบายของไทยมีลักษณะพหุนิยม โดยมีกลุ่มอำนาจต่างๆ เช่น กลุ่มการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มข้าราชการประจำ เป็นหลัก โดยกลุ่มองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับภาคประชาชน มีบทบาทน้อยมาก

## แนวคิดเกี่ยวกับแก่นนำนอกระบบฐานล่าง

### ๑. ความหมายของแรงงานนอกระบบ

กลุ่มงานวิจัยและข้อมูล สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๒๕๕๕: ๒) กล่าวว่า แรงงานนอกระบบ หมายถึง แรงงานที่ทำงานอิสระ หรือเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองสวัสดิการต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด หรือแรงงานที่อยู่นอกเหนือการดูแลของภาครัฐ

ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ (ออนไลน์) กล่าวว่า แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นทางการ หรือไม่มีนายจ้าง ตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง ไม่มีค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่แน่นอน หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือเป็นผู้ที่ทำงานชั่วคราว แรงงานนอกระบบจึงเป็นแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในกรอบความคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม ทำให้ไม่มีหลักประกันความมั่นคงใดๆ ในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานที่มั่นคง ค่าตอบแทนแรงงานที่เป็นธรรม สุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน และความมั่นคงในการดำรงชีวิตเมื่อเข้าสู่วัยชรา

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (๒๕๕๔, ๑) ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง และไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน

สรุปความได้ว่า แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นทางการ หรือแรงงานที่อยู่นอกเหนือการดูแลของภาครัฐ หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน

## ๒. รูปแบบของแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบ (เสนอ นักราภิบาล, ๒๕๔๕ อ้างถึง วราภรณ์ ทุมแก้ว, ๒๕๕๓: ๑๔ – ๑๕) เป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่รูปแบบ ไม่มีระเบียบ ไม่มีการรวมกลุ่ม แรงงานบางส่วนอาศัยและความเป็นเจ้าของกิจการเป็นตัวกำหนดรูปแบบลักษณะการจ้างงานระหว่างแรงงานนอกระบบกับแรงงานในระบบ หรือมองว่าเป็นแรงงานที่รอการเข้าทำงานในระบบ บางส่วนเป็นความแตกต่างตามหลักทวิลักษณ์ (Dualism) ที่มองการได้รับผลประโยชน์ไม่เท่าเทียม บางส่วนเกิดจากการหากำไรจากระบบทุนนิยม เป็นต้น การแบ่งรูปแบบแรงงานนอกระบบ จึงไม่มีความชัดเจน ถ้ามองแรงงานนอกระบบในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Home – Base Worker) ผู้ประกอบอาชีพอิสระ (Self-employed) ขนาดเล็ก เช่น หาบแร่ แผงลอย ผู้ประกอบการขนาดย่อม (Small-enterprise) สามารถกำหนดลักษณะได้ ๓ ลักษณะ

๑. งานฝีมือชาวบ้านแบบดั้งเดิม เช่น การทอผ้า การทอเสื่อ การจักสาน การถนอมอาหาร แต่เดิมทำเพื่อใช้งาน ปัจจุบันนอกจากจะทำเพื่อใช้งานแล้วยังทำเพื่อขายเป็นลักษณะอุตสาหกรรมในครัวเรือน (Home Industry)

๒. การรับงานไปทำที่บ้าน (Home Worker) จากสถานประกอบการหรือโรงงาน การติดต่อผ่านทางคนกลางหรือโรงงานใกล้บ้าน เช่น โรงงานแหวน โรงงานผลิตรองเท้า โดยโรงงานจะนำงานบางส่วนที่โรงงานเป็นผู้ผลิตไปให้ชาวบ้านทำ

๓. งานรับเหมาโดยผู้ประกอบการขนาดย่อม (Small-enterprise) โดยผู้ประกอบการจะจัดหาเครื่องมือมาเองแล้วจ้างคนงานมาทำ ให้ เช่น การเย็บผ้า การก่อสร้าง แผงลอย เป็นต้น

## แนวคิดเกี่ยวกับเวทีชี้แจง

เวทีชี้แจง หรือเวทีประชาคม (อ้างถึงใน วราภรณ์ ชาคำรุณ, ๒๕๕๓: ๒๔ – ๒๕) เป็นวิธีการและเป้าหมายที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมระหว่างคนที่มีประเด็นหรือปัญหาาร่วมกัน โดยใช้เวทีการสื่อสารเพื่อการรับรู้และเข้าใจในประเด็น/ปัญหาและช่วยกันผลักดันหรือหาข้อสรุปเป็นแนวทางแก้ไขประเด็นปัญหานั้นๆ

องค์ประกอบของการจัดเวทีประชาคม ประกอบด้วย

๑. ประเด็นที่ประจักษ์ว่าเป็นปัญหาร่วม ประเด็นดังกล่าวต้องชัดเจน ครอบคลุมง่ายต่อความเข้าใจ เป็นเรื่องที่มีการรับรู้ร่วมกันมาก่อนแล้ว สำหรับผู้เข้าใจในกระบวนการประชาคมทุกคน

๒. มีวัตถุประสงค์ของการจัดประชุมที่ชัดเจนว่าจะจัดเพื่ออะไร จัดไปทำไม และจะเอาผลที่ได้จากการประชมนั้นไปทำอะไร

๓. มีกระบวนการ ขั้นตอนและวิธีการที่ดี การนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการโดยทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน

๔. ผู้เข้าร่วมประชามมีการแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกได้อย่างกว้างขวาง อิสระ ไม่ถูกครอบงำและเป็นไปอย่างเที่ยม

๕. มีผู้อำนวยการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีทักษะและประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ

๖. มีบรรยากาศที่ดี ซึ่งรวมถึงมีคำถามที่ดีที่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา มีบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกัน มีสถานที่ที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการพูดคุย มีการจัดที่นั่งที่เหมาะสม

๗. มีระยะเวลาที่เหมาะสม ไม่เร็วหรือรวบรัดจนเกินไปจนทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมรู้สึกอึดอัด และทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อ

๘. มีข้อสรุปเกิดขึ้นทุกครั้ง ว่าคนในกลุ่มคิดอย่างไรกับประเด็นนั้นๆ จะมีแนวทางในอนาคตร่วมกันอย่างไร มีข้อเสนอแนะไหนบ้างที่น่าสนใจและน่าจะนำไปขยายต่อ เมื่อสรุปแล้วต้องแจ้งต่อที่ประชุมเพื่อแก้ไข เพิ่มเติมและให้ที่ประชุมมีมติยอมรับผลที่เกิดจากประชมนั้นๆ

๙. มีสื่อและอุปกรณ์การสื่อสารที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจประเด็นเนื้อหาตรงกัน

๑๐. มีการประสานงานล่วงหน้า เพื่อให้ผู้ที่จะมาร่วมเวทีมีเวลาเตรียมข้อมูล เตรียมความคิดที่จะนำมาเสนอ

## แนวคิดเกี่ยวกับระบบทวิภาคี

### ๑. ความหมายของระบบทวิภาคี

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชุมพร (ออนไลน์) กล่าวว่า ระบบทวิภาคี หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ กับลูกจ้างหรือองค์การลูกจ้างเป็นความสัมพันธ์ที่มีรูปแบบเฉพาะเพิ่มขึ้นจากความสัมพันธ์ในการจ้างงานตามปกติ โดยมีเป้าหมายให้ทั้งสองฝ่ายได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมมือกัน ในการปรับปรุงผลผลิตภาพของสถานประกอบการกิจการ รวมทั้งร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาภายในสถานประกอบการ

## ๒. วัตถุประสงค์ของระบบทวิภาคี

ระบบทวิภาคี (ออนไลน์) มีหลายลักษณะไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ต่างมุ่งที่จะให้ลูกจ้างได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการ ซึ่งลูกจ้างอาจเข้ามามีส่วนร่วมทางตรง (Direct Involvement) หรือมีส่วนร่วมทางอ้อม (Indirect Involvement) ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของระบบทวิภาคีที่สถานประกอบการนำมาใช้ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
๒. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสื่อข้อความที่ดีต่อกันทั้ง ๒ ฝ่าย
๓. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
๔. เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน
๕. เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ร่วมกันของทั้งสองฝ่าย
๖. เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการและเสนอแนะแนวทางแก้ไข
๗. เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

## แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพแรงงาน

### ๑. ความหมายของคุณภาพแรงงาน

McConnell and Brue (๒๕๓๒: ๗๗) อ้างถึงใน สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, ๒๕๕๑: ๒) กล่าวว่า คุณภาพแรงงาน หมายถึง คุณภาพแรงงานจากผลผลิตเป็นสำคัญ โดยไม่จำเป็นต้องกล่าวถึงรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวกับพื้นฐานหรือคุณสมบัติของแรงงาน

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (๒๕๔๑: ๕๖) อ้างถึงใน พรนิพา ลัดน้ำหิ้น, ๒๕๕๔: ๑๐) กล่าวว่า คุณภาพแรงงาน หมายถึง คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา ซึ่งเป็นค่าเทียบเคียงไม่ผูกเกณฑ์ตายตัวแน่นอน กล่าวคือ ทุกคนหรือทุกประเทศอาจจะกำหนดมาตรฐานต่างๆ กันไป ตามความต้องการและความต้องการคุณภาพชีวิตนี้ ย่อมเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลาและกาลเทศะ

สุภุม กำเนิดรัตน์ (๒๕๔๕: ๕) อ้างถึงใน ฉัฐพงศ์ นามวงษา, ๒๕๕๒: ๕) กล่าวว่า คุณภาพแรงงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อบุคคล และสังคมเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะช่วยให้ตนเองและสังคมมีความสุข

สรุปความได้ว่า คุณภาพแรงงาน หมายถึง คุณภาพแรงงานจากผลผลิต คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคล และสังคมเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะช่วยให้ตนเองและสังคมมีความสุข

## ๒. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

Walton (๒๕๑๖ : ๘๓ – ๘๕ อ้างถึงใน กันยา หมอชาติ, ๒๕๕๐: ๒๔ – ๒๕) ได้กำหนดองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ๘ ประการ ดังนี้

๑. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นการที่ผู้นั้นๆ ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ

๒. สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย เป็นสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและทางด้านจิตใจนั้นหมายถึงสภาพการทำงานที่ต้องมีความปลอดภัยสูง มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

๓. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร งานที่ปฏิบัติอยู่จะต้องเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้และความสามารถ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีค่าต่อองค์กร รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

๔. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการดำรงไว้และเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง ความรู้ทักษะใหม่ๆ จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต รวมทั้งยังมีโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

๕. การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ลักษณะงานนั้นมีส่วนส่งเสริมเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และยังรวมถึงการที่มีโอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าสายงานของตนเอง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม

๖. ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ลักษณะการทำงานตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมายที่ยุติธรรม ซึ่งได้แก่วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทนยอมรับในการแสดงความคิดของแต่ละบุคคล เสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค มีการปกครองภายใต้กฎระเบียบเดียวกันและไม่ขัดต่อกฎหมาย

๗. ความสอดคล้องกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสม

๘. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมนับเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านเมือง หรือด้านอื่นๆ

## ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) เป็นเป้าหมายอนาคตประเทศไทย ปี พ.ศ. ๒๕๗๙ ว่าประเทศไทยนั้นต้อง “ร่วมมือกันขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว” (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ออนไลน์)

### ๑. วิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ ๓ ประการ ดังนี้

#### ๑. ความมั่นคง

๑.๑ การมีความมั่นคงปลอดภัย จากภัยและการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง

๑.๒ ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมือง ที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๓ สังคม มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนา ประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัว มีความอบอุ่น

๑.๔ ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียง กับการดำรงชีวิตมีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน

๑.๕ ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ

#### ๒. ความมั่งคั่ง

๒.๑ ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับเข้าสู่ กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์ จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒.๒ เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้ง จากภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญ ของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง

๒.๓ ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

### ๓. ความยั่งยืน

๓.๑ การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์

๓.๒ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลก ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละ เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

๓.๓ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

๓.๔ ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

## ๒. ยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประกอบไปด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### ๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๑.๑ การรักษาความสงบภายในประเทศ

๑.๒ การพัฒนาศักยภาพในการป้องกันประเทศ พร้อมรับมือกับภัยคุกคามทั้งทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

๑.๓ บูรณาการความร่วมมือกับต่างประเทศที่เอื้อให้เกิดความมั่นคง ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ ป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ และคุณภาพชีวิตของคนในชาติ

๑.๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ทางทรัพยากรธรรมชาติและทางทะเล

๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงให้สอดคล้องกับแผนงานอื่นๆ เพื่อช่วยเหลือประชาชน และร่วมพัฒนาประเทศ

### ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๒.๑ การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ

๒.๒ การพัฒนาสังคมผู้ประกอบการ เพื่อสร้างผู้ประกอบการทางธุรกิจ

๒.๓ การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๒.๔ การวางรากฐานที่แข็งแกร่งเพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๑.๑ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อสร้างคนไทยที่มีคุณภาพ วัฒนธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย

๑.๑.๑ การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว โดยส่งเสริมให้ครอบครัวมีความอบอุ่นดำเนินชีวิต โดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าว รวมทั้งการพัฒนาพ่อแม่ให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต

๑.๑.๒ การบูรณาการเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยให้สถานศึกษาสอดแทรกการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการมีจิตสาธารณะ เข้าไปในทุกสาระวิชาและในทุกกิจกรรม รวมทั้งปรับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เอื้อต่อการมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ

๑.๑.๓ การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา เพื่อเผยแผ่หลักคำสอนที่ดีงามให้แก่ประชาชน โดยพัฒนาผู้เผยแผ่ศาสนาให้ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างตามคำสอนที่ถูกต้องของแต่ละศาสนา รวมทั้งมีการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทางศาสนาที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตที่เข้าใจง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๑.๑.๔ การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน โดยการพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นต้นแบบของการมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนในการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ การจัดระเบียบสังคม รวมถึงการลงโทษผู้ละเมิดบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม

๑.๑.๕ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ โดยกระตุ้นให้ภาคธุรกิจมีการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล พัฒนาสร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมของคนทุกคนในบริษัททั้งพนักงานและลูกค้า ปรับเปลี่ยนทัศนคติการคำนวณผลตอบแทนให้คำนึงถึงต้นทุนทางสังคม ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคม รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการประกอบธุรกิจเพื่อสังคม เช่น วิสาหกิจเพื่อสังคม เป็นต้น



๓.๑.๖ การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมของคนในสังคม โดยส่งเสริมให้สื่อและสื่อสารมวลชนปฏิบัติตามจรรยาบรรณสื่ออย่างเคร่งครัด การจัดเวลาและพื้นที่ออกอากาศให้แก่สื่อสร้างสรรค์ ในช่วงเวลาที่มีผู้ชมมากที่สุด รวมทั้งการส่งเสริมการใช้สื่อออนไลน์และเครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ นำเสนอตัวอย่างของการมีคุณธรรม จริยธรรมและการมีจิตสาธารณะ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

### ๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๓.๒.๑ ช่วงการตั้งครรภ์/แรกเกิด/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ ส่งเสริมอนามัยแม่และเด็กตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ ส่งเสริมการเกิดอย่างมีคุณภาพ สนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การส่งเสริมการให้สารอาหารที่จำเป็นต่อสมองเด็ก และให้มีการลงทุนเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่สมวัยทุกด้าน

๓.๒.๒ ช่วงวัยเรียน พัฒนาทักษะความสามารถการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ โดยเฉพาะทักษะด้านการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความยืดหยุ่นทางความคิด รวมถึงทักษะด้านภาษา ศิลปะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

๓.๒.๓ ช่วงวัยรุ่น/นักศึกษา เน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน รวมถึงทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มีทักษะชีวิต สามารถอยู่ร่วมและทำงานกับผู้อื่นภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

๓.๒.๔ ช่วงวัยแรงงาน ยกกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ มีวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ มีความรู้ความเข้าใจทางการเงินเพื่อให้สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองและครอบครัว

๓.๒.๕ ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้ มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ มีการสร้างเสริมสุขภาพ ฟื้นฟูสุขภาพ การป้องกันโรคให้แก่ผู้สูงอายุ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

### ๓.๓ การปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม

๓.๓.๑ การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้และระบบคิดใน ๕ ศาสตร์สำคัญ ประกอบด้วยความรู้ทางวิทยาศาสตร์และการตั้งคำถาม ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความรู้ทางวิศวกรรมศาสตร์และการคิดเพื่อหาทางแก้ปัญหา ความรู้และทักษะทางศิลปะและความรู้ด้านคณิตศาสตร์และระบบคิดของเหตุผลและการหาความสัมพันธ์ การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด/ทบทวนไตร่ตรอง มีการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีผสมผสานในการเรียน ตลอดจนสร้างผู้เรียนให้สามารถกำกับกับการเรียนรู้ของตนได้

๓.๓.๒ การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “ครูฝึก” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้นแนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมให้เด็กเรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของเด็ก รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครู ตั้งแต่การดึงดูด คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเดือน เส้นทางสายอาชีพการสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

๓.๓.๓ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ โดยจัดโครงสร้างการจัดการการศึกษา เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และให้เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาคและทั่วถึง การยกระดับสถาบันการศึกษาในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ ปฏิรูปการคลังด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน ในการจัดการศึกษา พัฒนาระบบการประเมินและการรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน รวมทั้งมีการปฏิรูประบบการสอบที่นำไปสู่การวัดผลในเชิงทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ มากกว่าการวัดระดับความรู้ ตลอดจนมีการวิจัยและใช้เทคโนโลยีในการสร้างการจัดการความรู้ในการจัดการเรียนการสอน

๓.๓.๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นการจัดระบบการศึกษาและระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่นผ่านการพัฒนากลไกต่างๆ เช่น การพัฒนาการศึกษาออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะ การรู้ดิจิทัล การมีระบบเทียบโอนประสบการณ์ ระบบธนาคารหน่วยกิต กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรการจูงใจ

ให้คนเข้าสู่การ Upskill/Reskill การให้สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ในชุมชนให้เข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา การปรับปรุงแหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต

#### ๓.๔ การพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษ

๓.๔.๑ การพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา ครอบคลุมเรื่องกลไกในการคัดกรองและการส่งเสริมเด็กที่มีความสามารถพิเศษอย่างถูกต้อง การจัดทำมีโรงเรียนรองรับสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ การสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในการพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษอย่างเหมาะสม ตลอดจนจัดทำฐานข้อมูลกลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษทั้งในและต่างประเทศ

๓.๔.๒ การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ ผ่านกลไกต่างๆ เช่น การจัดทำมีโครงสร้างพื้นฐาน/เครื่องมือการทำงานที่เหมาะสม การสร้างระบบเชื่อมโยงเครือข่ายวิจัยกับศูนย์ความเป็นเลิศที่มีอยู่ในปัจจุบันในรูปแบบของ Consortium การมีกลไกการทำงานในลักษณะการรวมตัวของกลุ่มคนในหลายสาขาวิชา เพื่อรวมนักวิจัยและนักเทคโนโลยีชั้นแนวหน้าให้สามารถต่อยอดงานวิจัยที่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ การสร้างความร่วมมือและเชื่อมต่อกับสถาบันวิจัยอื่นๆ ทั่วโลก เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้นักวิจัยความสามารถสูงของไทย

๓.๔.๓ การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถสูงในต่างประเทศ เพื่อให้กลับมาช่วยสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ ทั้งในรูปแบบการทำงานชั่วคราวและถาวรตามความเหมาะสมของเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ในช่วงระยะเวลาต่างๆ

#### ๓.๕ การสร้างเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

๓.๕.๑ การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ โดยพัฒนาองค์ความรู้และการสื่อสารด้านสุขภาพที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ให้แก่ประชาชน พร้อมทั้งเฝ้าระวังและจัดการกับความรู้ทางสุขภาพที่ไม่ถูกต้อง จนเกิดเป็น “ทักษะทางปัญญาและสังคม” ที่เป็นการเพิ่มศักยภาพในการจัดการสุขภาวะตนเองของประชาชน เช่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของตนเอง ให้มีความเหมาะสม และการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอในการดำรงชีวิต เป็นต้น

๓.๕.๒ การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาพ โดยผลักดัน การสร้างเสริมสุขภาพในทุกนโยบายที่ให้หน่วยงานทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ต่อสุขภาพของประชาชนเพื่อลดภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสุขภาพของคนไทย เช่น ยาสูบ เครื่องดื่มแอลกอฮอล์และอุบัติเหตุบนท้องถนน เป็นต้น

๓.๕.๓ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี โดยส่งเสริม ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นมิตรต่อสุขภาพ และเอื้อต่อการมีกิจกรรมสำหรับ ยกกระดับสุขภาวะของสังคมจัดทำมาตรการทางการเงิน การคลัง ที่สนับสนุนสินค้าที่เป็นมิตร ต่อสุขภาพ สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ช่วยในการเสริมการมีสุขภาวะ รวมทั้ง กำหนดให้มีการประเมินผลกระทบด้านสุขภาพโดยชุมชนและภาคประชาชน ก่อนการดำเนิน โครงการที่อาจกระทบต่อระดับสุขภาวะ

๓.๕.๔ การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัย สนับสนุนการสร้าง สุขภาวะที่ดีโดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ มาใช้ในการสร้างความเลิศทางด้านบริการ ทางการแพทย์และสุขภาพแบบครบวงจรและทันสมัย ที่รวมไปถึงการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ ในการให้คำปรึกษา วินิจฉัย และพยากรณ์การเกิดโรคล่วงหน้า การพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพ ทางไกลให้มีความหลากหลาย เข้าถึงง่าย เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหามูลค่าการทางการแพทย์ ที่มีความเชี่ยวชาญในพื้นที่ห่างไกล มีการเชื่อมโยงผลิตภัณฑ์เข้ากับอินเทอร์เน็ตทางด้านสุขภาพ เช่น การพัฒนาอุปกรณ์อัจฉริยะ ในการวัดอัตราการเต้นชีพจรหัวใจและส่งข้อมูลให้แพทย์ทราบ ทันที และจัดให้มีระบบการเก็บข้อมูลสุขภาพของประชาชนตลอดช่วงชีวิตให้มีประสิทธิภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานความยั่งยืนทางการคลัง

๓.๕.๕ การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นพื้นฐานในการสร้างสุขภาวะดี ทุกพื้นที่ โดยให้ชุมชนเป็นแหล่งบ่มเพาะจิตสำนึกการมีสุขภาพที่ดีของประชาชน ผ่านการจัดการ ความรู้ด้านสุขภาพที่เป็นประโยชน์และสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างสุขภาวะ ที่พึงประสงค์ระหว่างกัน โดยรัฐจะทำหน้าที่เป็นผู้กำกับที่สำคัญ ในการอำนวยความสะดวก ให้ชุมชนสามารถสร้างการมีสุขภาวะดีของตนเองได้ เช่น ให้ความรู้ สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ในการจัดการสุขภาวะแก่ประชาชนในพื้นที่เป็นต้น เพื่อให้ชุมชนเป็นพื้นที่สำคัญในการจัดการ สุขภาวะของแต่ละพื้นที่

### ๓.๖ การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๓.๖.๑ การส่งเสริมการเกิดที่มีคุณภาพ โดยการสร้างบุตรที่มีคุณภาพ มุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับกลุ่มคนก่อนก้าวมาเป็นพ่อแม่ ตั้งแต่การพัฒนาการเข้าถึงบริการสุขภาพการส่งเสริมวางแผนครอบครัว การตรวจเช็คความพร้อมในการสร้างครอบครัว การส่งเสริมอนามัยการเจริญพันธุ์ในกลุ่มแม่และเด็ก รวมถึงการสนับสนุนกลุ่มผู้มีบุตรยาก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีความพร้อมให้สามารถมีบุตรได้ เพื่อส่งเสริมการเกิดที่มีคุณภาพในกลุ่มประชากรวัยเจริญพันธุ์ทุกกลุ่ม

๓.๖.๒ การสร้างครอบครัวที่เหมาะสมกับคนรุ่นใหม่ โดยส่งเสริมความรู้ในการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมกับค่านิยมของคนรุ่นใหม่ มุ่งเน้นการให้ความรู้ผู้ที่จะมาเป็นพ่อแม่/ผู้ปกครองในเรื่องโภชนาการ วิธีการเลี้ยงดู วิธีการสื่อสาร และการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม บนฐานความรู้ทางวิชาการตั้งแต่ช่วงตั้งครรภ์และถึงช่วงอายุต่างๆ ของการเลี้ยงดูบุตร รวมถึงขยายผลไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีในลักษณะของโรงเรียนพ่อแม่ในวงกว้าง เพื่อมีส่วนร่วมในการสร้างพัฒนาการ วางพื้นฐานความคิด ทักษะอารมณ์ ทักษะสังคม และพัฒนาความเป็นคนดี

๓.๖.๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างครอบครัวอบอุ่น เข้มแข็ง โดยเน้นการส่งเสริมนโยบายการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การสนับสนุนบทบาทของชุมชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเข้ามาเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว โดยเฉพาะกลุ่มครอบครัวเปราะบาง เช่น การมีระบบพี่เลี้ยงชุมชน มาตรการสนับสนุนการบริหารและพัฒนาเด็ก นอกจากนี้ควรปฏิรูปสื่อให้มีบทบาทในเชิงสร้างสรรค์ ในการให้ความรู้ต่อการพัฒนาครอบครัว เช่น การวางแผนชีวิต การป้องกันการท้องไม่พร้อม การเลี้ยงดู การลดความรุนแรงในครอบครัว บทบาทของสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น

### ๔. ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม

๔.๑ การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สินของคนทุกกลุ่มในสังคม

๔.๑.๑ สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัยและทุกกลุ่ม โดยพิจารณาให้ครอบคลุมสิทธิพื้นฐานที่ประชาชนทุกคนพึงมี ตามรัฐธรรมนูญ รวมถึงการให้สิทธิตามระดับขั้นความจำเป็นของแต่ละบุคคลจนถึงการนำไปสู่ประสิทธิภาพของสังคมในภาพรวม เช่น การขยายความคุ้มครองระบบประกันสังคม การพัฒนาระบบบริหารจัดการหลักประกันสุขภาพการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับ เป็นต้น

๔.๑.๒ เพิ่มรายได้ให้กับกลุ่มผู้มีรายได้น้อย (ประชากร ร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำที่สุด) และผู้ด้อยโอกาส โดยการสร้างศักยภาพของคนอย่างยั่งยืน ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ และส่งเสริมการออมในทุกช่วงวัย เพื่อความมั่นคงทางรายได้ในสังคมสูงวัยและบรรเทาภาระทางการคลังของรัฐบาล

๔.๑.๓ กระจายการถือครองทรัพย์สินให้มีความเป็นธรรม เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยการปฏิรูประบบภาษี เพื่อสร้างความเสมอภาค และการกระจายทรัพยากร เช่น การพิจารณาปรับรายการหักลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล การขยายฐานภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาการปรับลด การลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้มีรายได้สูง การปรับอัตราภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง การจัดเก็บภาษีมรดก และขยายการจัดเก็บภาษีที่เกี่ยวข้องกับการถือครองทรัพย์สิน เป็นต้น รวมทั้งการมีมาตรการสนับสนุนให้ประชาชนมีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง ซึ่งจะช่วยยกระดับความมั่นคงในการดำรงชีวิตของประชาชน

#### ๔.๒ การสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางสังคมอย่างทั่วถึง

๔.๒.๑ กระจายบริการทางสังคมที่มีคุณภาพให้แก่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการทางสังคมให้มีคุณภาพในทุกพื้นที่ และทุกกลุ่มความสามารถเข้าถึงบริการดังกล่าวได้อย่างทั่วถึง ผ่านการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมการสื่อสารทางไกลมาปรับใช้ในการให้บริการ และใช้การบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานในเขตพื้นที่ รวมถึงสนับสนุนให้มีความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่ร่วมกัน จัดบริการทางสังคมให้แก่ประชาชนในรูปแบบต่างๆ เช่น การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม และการสร้างความร่วมมือที่เน้นผลลัพธ์เพื่อสังคม เป็นต้น

๔.๒.๒ สร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมทางสังคมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตสำหรับทุกกลุ่มทุกวัย โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับประชาชนทุกกลุ่มทุกวัยตามหลักอารยสถาปัตย์ เช่น ทางเดินเท้า ระบบขนส่งสาธารณะ พื้นที่สาธารณะที่อยู่อาศัย เป็นต้น การลงทุนก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ประชาชนในพื้นที่ชายขอบสามารถเข้าถึงข้อมูลและการสื่อสารได้สะดวกและรวดเร็ว รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม สำหรับการดำเนินชีวิตให้แก่กลุ่มคนที่มีความต้องการพิเศษ เช่น นวัตกรรมป้องกันการล้มในผู้สูงอายุ หุ่นยนต์ดูแลผู้สูงอายุ การทดสอบภาวะสมองเสื่อมผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์กายเทียมสำหรับผู้พิการ เป็นต้น

### ๔.๓ การเสริมสร้างพลังทางสังคม

๔.๓.๑ สร้างศักยภาพให้ชุมชนสามารถบริหารจัดการทรัพยากรในพื้นที่ได้ด้วยตนเอง โดยการสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร และการสนับสนุนให้ชุมชนมีโอกาสดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรในพื้นที่ของตนเองให้เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของพื้นที่โดยไม่เป็นการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ หรือรุกรานพื้นที่อื่น ผ่านการจัดทำโฉนดชุมชน รวมทั้งส่งเสริมให้วิสาหกิจของชุมชนสามารถเข้าถึงตลาดเงิน ตลาดทุน และมีการเชื่อมต่อกับตลาดสินค้าและบริการตามกลุ่มประเภทของแต่ละวิสาหกิจ และสร้างเสริมความรู้ทางการเงินให้แก่สมาชิกของชุมชน พร้อมทั้งจัดตั้งสถาบันการเงินชุมชนในการให้บริการทางการเงิน การกระจายความรู้ทางการเงิน และการติดตามพฤติกรรมทางการเงินอย่างต่อเนื่องให้แก่คนในชุมชน

๔.๓.๒ ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและการมีบทบาทที่สำคัญในสังคม รวมถึงส่งเสริมความเสมอภาคทางสิทธิขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต โดยเน้นการสร้างการยอมรับเพศสภาพของกลุ่มคนต่างๆ ภายใต้การสร้างเจตคติที่ถูกต้องบนพื้นฐานของการเรียนรู้ และรับรู้ร่วมกันในสังคม การศึกษา การทำงาน และการดำรงชีวิตประจำวัน พร้อมทั้งสร้างโอกาสให้คนทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความเห็นที่เป็นประโยชน์ และมีความพร้อมในการตัดสินใจเพื่อการพัฒนาในระดับปัจเจกและระดับประเทศได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓.๓ เสริมสร้างให้ประชาชนมีภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบทางสังคม ผ่านการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต โดยเฉพาะการเพิ่มโอกาสและช่องทางในการเข้าถึงข่าวสาร เพื่อให้ประชาชนมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่ทั่วถึง ขณะเดียวกันมุ่งเน้นพัฒนาและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มต่างๆ เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาเครือข่ายที่มีศักยภาพในการพัฒนาภูมิคุ้มกันทางสังคมแก่ประชาชน

### ๔.๔ การสร้างความสมานฉันท์ในสังคม

๔.๔.๑ สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม โดยปรับแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีความทันสมัย ลดความขัดแย้งของกฎหมาย และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและสนับสนุนการลดความเหลื่อมล้ำ เช่น การปรับปรุงกฎหมายด้านการค้าที่ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขัน กฎหมายที่ป้องกันและแก้ไขปัญหาการผูกขาด เป็นต้น รวมทั้งให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขกฎหมาย ตั้งแต่ขั้นตอนการร่าง และให้ความสำคัญกับร่างกฎหมายที่ภาคประชาชนเป็นผู้เสนอ และให้แต่ละชุมชนมีระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ร่วมกับระบบการให้คำปรึกษาด้านกระบวนการยุติธรรมและมีการสร้างความรู้พื้นฐานทางกฎหมายในชุมชน นอกจากนี้ต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด จริงจัง ไม่เลือกปฏิบัติตามฐานะทางเศรษฐกิจและฐานะทางสังคม ในทุกขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรม

๔.๔.๒ ส่งเสริมค่านิยมความเสมอภาคระหว่างกลุ่มคนในสังคม โดยฟื้นฟูบทบาทสถาบันทางศาสนา ในการส่งเสริมการมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมตามหลักคำสอนทางศาสนาที่ถูกต้อง รวมทั้งให้สื่อสารมวลชนและสื่อสาธารณะทุกช่องทาง การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างเสริมการมีจิตสาธารณะ ลดความขัดแย้ง ร่วมใจกันพัฒนาสังคมและประเทศ โดยยึดเอาประโยชน์ของส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งสร้างเสริมให้เกิดการยอมรับและเข้าใจความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นและการอยู่ร่วมกัน ในสังคมพหุวัฒนธรรม รวมถึงการให้โอกาสแก่กลุ่มคนเปราะบางและกลุ่มด้อยโอกาสสามารถพัฒนาและแสดงศักยภาพของตนเองได้ โดยไม่พึ่งพิงการช่วยเหลือจากภาคส่วนต่างๆ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๕.๑ จัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๒ วางระบบบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้มีประสิทธิภาพใน ๒๕ ลุ่มน้ำทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน

๕.๓ พัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจ

๕.๔ พัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๕ ร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสภาพ

ภูมิอากาศ

๕.๖ ใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

๖.๒ การยกระดับงานบริการประชาชนและการอำนวยความสะดวกของภาครัฐ

สู่ความเป็นเลิศ

๖.๓ การปรับปรุงบทบาทภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ

๖.๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ในการปฏิบัติราชการและมีความเป็นมืออาชีพ

๖.๕ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๖ การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน

ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ



## แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – พ.ศ. ๒๕๖๔ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ออนไลน์) ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๑.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิต อย่างมีคุณค่า

๑.๒.๑ ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีการพัฒนาทักษะทางสมองและทักษะทางสังคม ที่เหมาะสม

๑.๒.๒ พัฒนาเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน

๑.๒.๓ ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ ที่เป็นไปตามความต้องการของตลาด

๑.๒.๔ พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น

๑.๓ ยกกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๔ ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ

๑.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ

๑.๖ พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

๑.๗ ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ เพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเปราะบางประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้น้อย ให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ

๒.๑.๑ ขยายโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เด็กและเยาวชน ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยไม่ถูกจำกัดศักยภาพจากสภาพครอบครัว พื้นที่ และสภาพร่างกาย

๒.๑.๒ จัดบริการด้านสุขภาพให้กับประชากรกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในพื้นที่  
ห่างไกล

๒.๑.๓ สร้างโอกาสในการมีที่ดินทำกินของตนเองและยกระดับรายได้

๒.๑.๔ กำหนดนโยบายการคลังเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมและเอื้อประโยชน์  
ต่อกลุ่มคนที่มีรายได้น้อยให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๒.๑.๕ เพิ่มการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ ๔๐  
ที่มีรายได้น้อยที่สุดอย่างเพียงพอและเหมาะสม

๒.๒ กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการ  
ที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒.๓ เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้าง  
ความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพา  
ตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรในชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน  
มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม

๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิต  
และบริการ

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน  
มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้  
ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๔.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ เพื่อให้เกิดความมั่นคง  
สมดุล และยั่งยืน

๔.๓ แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔.๕ สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถ  
ในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔.๖ บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

๔.๗ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง  
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ๔.๘ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ  
สู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้  
ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

๕.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อม  
ในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

๕.๓ การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการ  
ความร่วมมือกับมิตรประเทศ เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคาม  
ข้ามชาติ

๕.๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งอำนาจ  
อธิปไตยและสิทธิอธิปไตยในเขตทางทะเล

๕.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกัน  
ระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงกับแผนงานการพัฒนาอื่นๆ ภายใต้การมีส่วนร่วม  
ของภาคประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐและระบบโลจิสติกส์ มีแนวทางการ  
พัฒนา ดังนี้

๖.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ  
ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

๖.๒ ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบ  
การเงินการคลังภาครัฐ

๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล

๖.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๕ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๖ ปฏิบัติกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม  
และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มีแนวทางการ  
พัฒนา ดังนี้

๗.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง

๗.๒ การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง

- ๓.๓ การพัฒนาระบบโลจิสติกส์
- ๓.๔ การพัฒนาด้านพลังงาน
- ๓.๕ การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล
- ๓.๖ การพัฒนาระบบน้ำประปา
- ๘. ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
  - ๘.๑ เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ และเชิงสังคม
  - ๘.๒ พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี
    - ๘.๓ พัฒนาสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ๙. ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
  - ๙.๑ การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง
  - ๙.๒ การพัฒนาเมือง
    - ๙.๓ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ
- ๑๐. ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
  - ๑๐.๑ ขยายความร่วมมือทางการค้า และการลงทุนกับมิตรประเทศ และแสวงหาตลาดใหม่สำหรับสินค้าและบริการของไทย
  - ๑๐.๒ พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคม ในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคใต้แผนงาน GMS, ACMECS, IMT – GT, BIMSTEC และ JDS และภูมิภาคอาเซียน เพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์
    - ๑๐.๓ พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค
    - ๑๐.๔ ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศของผู้ประกอบการไทย
    - ๑๐.๕ เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน
    - ๑๐.๖ สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาประเทศในอนุภาค ภูมิภาค และนานาชาติ
    - ๑๐.๗ เข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์
    - ๑๐.๘ ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคง

- ๑๐.๕ บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ  
 ๑๐.๑๐ ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวภายในประเทศสำคัญ

## ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘

### ๑. คำนิยามของแรงงานนอกระบบ

คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๔: ๒) เกิดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๓๖ ในการประชุมนานาชาติ The ๑๕<sup>th</sup> International Conference of Labour Statisticians (ICLS) ในครั้งนั้น “แรงงานนอกระบบ” ถูกจำกัดความให้หมายถึง “แรงงานที่ประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ (Self-employed) หรือเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการที่จัดอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ หรือเป็นแรงงานที่ช่วยเหลือกิจการของครอบครัว หรือลูกจ้างในสถานประกอบการที่จัดอยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบแต่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม หรือคนทำงานบ้าน”

สำหรับประเทศไทยนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ถูกกำหนดไว้หลากหลาย โดยองค์กรและหน่วยต่างๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมแรงงานในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละหน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดคำนิยาม

คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ หมายถึง ผู้มีงานทำไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน โดยนิยาม “ผู้มีงานทำ” ว่าหมายถึง ผู้มีงานทำที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป และไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

นอกจากนี้สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้จำแนกประเภทแรงงานนอกระบบ ไว้ว่าเป็นแรงงานที่ทำงานอิสระหรือเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองในระบบการประกันสังคมและสวัสดิการ ไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน (มักได้รับค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ มีชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน รายได้ที่ได้รับอาจจะเป็นไปตามจำนวนชิ้นงานที่ทำ ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน และไม่มีสัญญาการจ้างงาน) และไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ ได้แก่ คนงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part - Time Worker) คนงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (Home - Based Worker) คนงานที่ทำงานแบบเหมาช่วง (Sub - Contract Worker) และคนงานที่ทำงานระยะสั้น (Short - Time Worker) โดยสามารถจำแนกประเภทของแรงงานนอกระบบได้ ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑. กลุ่มที่ทำงานรับจ้างและมีรายได้ประจำ/หรือไม่ประจำ ได้แก่ แรงงานที่รับจ้างเอางานไปทำที่บ้าน แรงงานรับจ้างทำของ แรงงานรับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาล แรงงานประมง คนรับใช้และคนทำงานบ้าน คนขับรถ (ส่วนตัวตามบ้าน) เป็นต้น

๒. กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป ได้แก่ คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร ชาวนา แม่ค้า หาบเร่ แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก เป็นต้น

## ๒. กรอบภาระงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ

ตารางที่ ๒ – ๑ กรอบภาระงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ (กรณี ผู้รับงานไปทำที่บ้าน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภารกิจ	โครงการ/กิจกรรม
กระทรวงแรงงาน (แผนปฏิบัติการ ราชการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๕)	พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรอบรู้ จัดเตรียมความพร้อมและพอเพียงต่อความต้องการทางเศรษฐกิจทุกภาคส่วน เสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งมีการพัฒนาบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาฝีมือและศักยภาพของแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เน้นแนวอาชีพส่งเสริมความก้าวหน้า (กพร.) ๒. ช่วยเหลือคนว่างงาน พัฒนาระบบบริการจัดหางาน คุ้มครองคนหางาน และพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ (กกจ.) ๓. สร้างหลักประกันทางสังคม คุ้มครองประกันสังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (สปส.) ๔. คุ้มครองแรงงานและความปลอดภัย พัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงาน สร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายด้านแรงงาน (กสร.)

ตารางที่ ๒ – ๑ (ต่อ) กรอบภาระงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ  
(กรณี ผู้รับงานไปทำที่บ้าน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภารกิจ	โครงการ/กิจกรรม
กระทรวงแรงงาน (ต่อ)		๕. พัฒนายุทธศาสตร์ขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ จัดทำกลยุทธ์การส่งเสริมและรวมกลุ่ม สนับสนุนความเข้มแข็งของกลุ่มแรงงานนอกระบบ (สป.รง.)
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (แผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๕)	ให้บริการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ คนไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบปัญหาทางสังคม การส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนและท้องถิ่นจัดสวัสดิการสังคม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายที่มีปัญหาทางสังคม สามารถดำรงชีวิตและพึ่งพาตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์	๑. ส่งเสริมความเสมอภาคชาย – หญิง (สค.) ๒. พัฒนาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนและเงินอุดหนุน เพื่อการพัฒนาสังคมแบบมีส่วนร่วม (สป.) ๓. พัฒนามาตรการกลไก และกฎหมายด้านคนพิการ (พก.) เตรียมความพร้อมประชาชนผู้สูงอายุ
กระทรวงสาธารณสุข (แผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๕)	พัฒนาระบบสุขภาพที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเสมอภาคโดยมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชนและทุกภาคส่วน สร้างสังคมที่มีจิตสำนึกด้านสุขภาพให้คนไทยทุกคนมีสุขภาพดี สู่เป้าหมายสังคมอยู่เย็นเป็นสุขตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑. โครงการเสริมสร้างมาตรการ ป้จจัยเสี่ยงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ เพื่อสร้างสุขภาพวิถีชีวิตไทย (กรมควบคุมโรค)

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๔. หน้า ๑๑ - ๑๕

ตารางที่ ๒ – ๑ (ต่อ) กรอบภาระงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ  
(กรณี ผู้รับงานไปทำที่บ้าน)

หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ภารกิจ	โครงการ/กิจกรรม
กระทรวง สาธารณสุข (ต่อ)		<p>๒. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการเตรียมความพร้อมตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข (PHER) (กรมควบคุมโรค)</p> <p>๓. โครงการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนาวิชาการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยีด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และสุขภาพ (กรมควบคุมโรค)</p> <p>๔. โครงการถ่ายทอดความรู้ในการดูแลสุขภาพ เฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค สุขภาพ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่มีคุณภาพ (กรมควบคุมโรค)</p>
กระทรวงการคลัง	<p>บูรณาการการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและประชาชนในการสร้างความยั่งยืนทางการคลังและระบบการเงิน รักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจ รวมทั้งพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนชาวไทย</p>	<p>๑. สนับสนุนให้เศรษฐกิจฐานรากและประชาชนมีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สศค.)</p>

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๔. หน้า ๑๑ - ๑๕



ตารางที่ ๒ – ๑ (ต่อ) กรอบภาระงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ  
(กรณี ผู้รับงานไปทำที่บ้าน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภารกิจ	โครงการ/กิจกรรม
กระทรวงศึกษาธิการ	สร้างเสริมโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชน ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	๑. โครงการทำดีมีอาชีพ (สอศ.) ๒. โครงการพัฒนาวิชาชีพเฉพาะด้าน (สอศ.) ๓. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมคนไทยอย่างทั่วถึง (กศน.)
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับกลุ่มบุคคล องค์กร และชุมชนทั่วไป (ภาคี สร้างเสริมสุขภาพ) โดยมุ่งหวังให้คนไทยมีสุขภาพดีครบสี่ด้าน ภาย จิต ปัญญา สังคม	๑. พัฒนาผู้นำเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่สำคัญและใช้เจตนาธรรมของกฎหมาย รวมถึงการบังคับกำหนดบทบาทในการติดตามระหว่างความก้าวหน้าและในการออกแนวปฏิบัติ ๒. สนับสนุนกระบวนการนำกฎหมายไปบังคับใช้ โดยประสานงานความร่วมมือสำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงานหรือเครือข่ายภาคี ๓. พัฒนาความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ภายใต้บทบาทและกรอบนโยบายที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของแรงงานในพื้นที่ ๔. สนับสนุนการทำงานเชิงบูรณาการ

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๔. หน้า ๑๑ – ๑๕

ตารางที่ ๒ – ๑ (ต่อ) กรอบภาระงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ  
(กรณี ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน)

หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ภารกิจ	โครงการ/กิจกรรม
สถาบันพัฒนา องค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)	สนับสนุนให้การช่วยเหลือองค์กร ชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ การเพิ่ม รายได้ พัฒนาที่อยู่อาศัยและ สิ่งแวดล้อมและพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ของสมาชิกในชุมชน ทั้งในเมืองและชนบท สนับสนุน และให้การช่วยเหลือทางการเงิน แก่องค์กรชุมชนเครือข่ายองค์กร ชุมชน สนับสนุนให้การช่วยเหลือ เพื่อพัฒนาองค์กรชุมชนและเครือข่าย สร้างความร่วมมือขององค์กรชุมชน เครือข่าย	๑. พัฒนาความมั่นคงที่อยู่อาศัยคนจน พัฒนาองค์กรทางการเงินฐานราก และสวัสดิการชุมชน การสนับสนุน การขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชน ๒. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้และข้อมูล ชุมชนการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบการ บริหารจัดการของขบวนการองค์กร ชุมชน ๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยภาคีพัฒนา ๔. พัฒนาระบบสารสนเทศ
สำนักงาน หลักประกันสุขภาพ แห่งชาติ (สปสช.)	ส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดระบบ บริการสุขภาพที่ดีมีคุณภาพ มาตรฐานส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนองค์กรประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาระบบ ประกันสุขภาพ คู่คุ้มครองสิทธิ และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ของประชาชนให้เข้าใจสิทธิ	๑. โครงการหลักประกันสุขภาพ ถ้วนหน้าและพัฒนาระบบ รวมถึง กลไกเพื่อให้บริการด้านสุขภาพ ครอบคลุมมิติอาชีวอนามัย

ตารางที่ ๒ – ๑ (ต่อ) กรอบภาระงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ  
(กรณี ผู้รับงานไปทำที่บ้าน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภารกิจ	โครงการ/กิจกรรม
สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) (ต่อ)	และหน้าที่ในระบบประกันหลักสุขภาพ บริการเงินกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ให้เพียงพอและสร้างระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ได้มาตรฐานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	-
มูลนิธิเพื่อนหญิง	รณรงค์ยุติความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็ก	๑. จัดการข้อมูลและองค์ความรู้ระหว่างการทำงานให้กับผู้นำและเครือข่ายเพื่อการยกระดับความรู้ความเข้าใจและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๒. สนับสนุนการทำงานเชิงบูรณาการ ๓. พัฒนารูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสม ๔. พัฒนาศักยภาพผู้นำ สนับสนุนการจัดการองค์ความรู้เรื่องสวัสดิการ การจัดการความเสี่ยงด้านอาชีพ และสุขภาพ การพัฒนาสำหรับแรงงาน

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๔. หน้า ๑๑ – ๑๕

ตารางที่ ๒ – ๑ (ต่อ) กรอบภาระงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ  
(กรณี ผู้รับงานไปทำที่บ้าน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภารกิจ	โครงการ/กิจกรรม
มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พจน์	ดำเนินกิจกรรม การศึกษา ค้นคว้า ให้ความรู้และความเคลื่อนไหว ของขบวนการแรงงาน	๑. จัดการข้อมูลและองค์ความรู้ ด้านกฎหมาย ความเคลื่อนไหว ทางนโยบาย และการพัฒนา ความเป็นองค์กรแรงงาน และองค์กร พัฒนาเอกชน รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ ในการดำเนินงาน ๒. ที่ปรึกษาการดำเนินงาน ด้านการพัฒนากระบวนการนโยบาย ทั้งในส่วนของ การขับเคลื่อนผลักดัน และการบังคับใช้กฎหมาย
ศูนย์ประสานงาน แรงงานนอกระบบ	พัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน นอกระบบ	๑. พัฒนาศักยภาพผู้นำ เครือข่าย และความร่วมมือกับองค์กร ภาคประชาชน ๒. รณรงค์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สุขภาพ การจัดการด้านอาชีพ และสวัสดิการ สังคม ๓. ขับเคลื่อน ผลักดันนโยบาย เพื่อการคุ้มครองส่งเสริมและพัฒนา ร่วมกับขบวนการแรงงานไทย และเครือข่ายองค์กรภาคประชาชน

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๔. หน้า ๑๑ – ๑๕

ตารางที่ ๒ – ๑ (ต่อ) กรอบภาระงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ  
(กรณี ผู้รับงานไปทำที่บ้าน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภารกิจ	โครงการ/กิจกรรม
มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ	พัฒนาองค์ความรู้ วิชาการ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการพัฒนาความเข้มแข็งของแรงงานนอกระบบในมิติต่างๆ	๑. สนับสนุนการพัฒนาผู้นำ และเครือข่ายเพื่อการดำเนินงาน ด้านอาชีพ การขับเคลื่อนนโยบาย สุขภาพ และสวัสดิการสังคม ๒. ศึกษาวิจัยองค์ความรู้เพื่อสนับสนุน การทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบ และการขับเคลื่อนนโยบาย ๓. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ กับองค์กรต่างประเทศ ในการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาความเป็นองค์กร และด้าน ความมั่นคงด้านรายได้และอาชีพ

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๔. หน้า ๑๑ – ๑๕

### ๓. สถานการณ์แรงงานนอกระบบ

#### ๓.๑ จำนวนแรงงานนอกระบบ

ผลการสำรวจสถานการณ์แรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี ๒๕๕๓ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๔: ๑๖ - ๑๗) พบว่า จากจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น ๓๘.๗ ล้านคน เป็นแรงงานในระบบ ๑๔.๖ ล้านคน หรือร้อยละ ๓๗.๗ และเป็นแรงงานนอกระบบ ๒๔.๑ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓

#### ๓.๒ อายุของแรงงานนอกระบบ

พบว่า เป็นกลุ่มอายุตั้งแต่ ๔๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๕๘.๐ จะเห็นได้ว่า ผู้มีงานทำที่อยู่ในระบบจะเป็นกลุ่มผู้มีอายุน้อยหรือกลุ่มวัยทำงาน แต่เมื่ออายุมากขึ้นและมีประสบการณ์จากการทำงานก็จะเข้าสู่ตลาดธุรกิจ ทำให้กลุ่มผู้มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป เป็นผู้มีงานทำที่อยู่นอกระบบ

### ๓.๓ ระดับการศึกษาที่สำเร็จของแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นผู้จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา และต่ำกว่าประถมศึกษา ร้อยละ ๖๕.๕ (โดยจบในระดับประถมศึกษา ร้อยละ ๒๕.๔ ต่ำกว่าประถมศึกษา ร้อยละ ๓๗.๒ และไม่มีการศึกษา ร้อยละ ๓.๓) จบระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ ๒๖.๘ (มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ ๑๕.๑ และมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ ๑๑.๗) และจบระดับอุดมศึกษา ร้อยละ ๗.๑

### ๓.๔ อาชีพของแรงงานนอกระบบ

ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและประมง ร้อยละ ๕๗.๓ รองลงมา เป็นพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด ร้อยละ ๒๐.๕ อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ ร้อยละ ๗.๖

### ๓.๕ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานนอกระบบ

ทำงานตั้งแต่ ๕๐ ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ มีมากถึงร้อยละ ๔๒.๖ และแรงงานเพศชาย ใช้เวลาในการทำงาน ๕๐ ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ มากกว่าเล็กน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานหญิงคิดเป็นร้อยละ ๔๔.๕ และร้อยละ ๔๐.๓ ตามลำดับ

### ๓.๖ ค่าจ้างและเงินเดือนของแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างได้รับค่าจ้างเฉลี่ย ๔,๐๘๘ บาทต่อเดือน ถ้าพิจารณาตามอุตสาหกรรม แรงงานนอกระบบที่อยู่ในสาขาอุตสาหกรรม การเกษตรฯ มีมากที่สุดแต่กลับได้รับค่าจ้างเฉลี่ยเพียง ๓,๐๒๔ บาทต่อเดือนเท่านั้น รองลงมาเป็นอุตสาหกรรม การเป็นลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ ๓,๔๒๘ บาทต่อเดือน และสาขาการเป็นตัวกลางทางการเงิน ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ที่ ๑๕,๑๔๒ บาทต่อเดือน

### ๓.๗ แรงงานนอกระบบที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน

ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ มีจำนวน ๓.๕ ล้านคน หรือร้อยละ ๑๔.๖ ส่วนใหญ่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการถูกของมีคมบาดมากที่สุด มีถึง ๒.๒ ล้านคน หรือร้อยละ ๖๓.๗ รองลงมา เป็นการพลัดตกหกล้ม มีจำนวน ๕.๐ แสนคนหรือร้อยละ ๑๔.๑ การได้รับอุบัติเหตุจากการชนและกระแทกจำนวน ๓.๑ แสนคน หรือร้อยละ ๘.๗

### ๓.๘ วิธีการรักษาและการใช้สวัสดิการจ่ายค่ารักษาพยาบาลของแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน จำนวน ๓.๕ ล้านคน เป็นการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุเล็กน้อย ไม่ได้ได้รับการรักษา ๒.๔ ล้านคน หรือร้อยละ ๖๕.๖ ไปซื้อยาจากร้านขายยาและนำไปรักษาที่บ้าน ๖.๕ แสนคน หรือร้อยละ ๑๕.๕

ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุมากจำเป็นต้องไปรักษาพยาบาลต่อในสถานพยาบาลไม่เกิน ๓ วัน จำนวน ๒.๗ แสนคน หรือร้อยละ ๗.๗ ผู้ที่ต้องไปรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลเกิน ๓ วัน จำนวน ๑.๑ หมื่นคน หรือร้อยละ ๓.๑ และผู้ที่ต้องไปรับการรักษาพยาบาลเพราะสูญเสียอวัยวะบางส่วนมีจำนวน ๓.๕ พันคน หรือร้อยละ ๐.๑

### ๓.๕ ปัญหาของแรงงานนอกระบบ

ปัญหาแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่พบใน ๓ มิติหลัก ดังนี้

๑. ปัญหาจากการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบที่มีปัญหาจากการทำงานจำนวน ๕.๓ ล้านคน ปัญหาที่พบมากที่สุด ได้แก่ ค่าตอบแทนน้อย ๒.๖ ล้านคน รองลงมา เป็นงานที่ทำไม่ได้รับการจ้างอย่างต่อเนื่อง ๑.๑ ล้านคน ทำงานหนัก ๑.๐ ล้านคน ไม่ได้รับสวัสดิการ ๓.๓ แสนคน ไม่มีวันหยุด ๕.๕ หมื่นคน ทำงานไม่ตรงกับเวลาปกติ ๖.๘ หมื่นคน ชั่วโมงการทำงานมากเกินไป ๔.๕ หมื่นคน และลาพักผ่อนไม่ได้ ๓.๕ หมื่นคน

๒. ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบที่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน ๓.๒ ล้านคน ปัญหาที่พบมากที่สุด ได้แก่ อิริยาบถในการทำงาน หมายถึง ท่าทางในการทำงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะเป็นเวลานานๆ ทำให้เกิดการอักเสบและผิดปกติของอวัยวะต่างๆ ในร่างกาย ๑.๒ ล้านคน รองลงมา ได้แก่ ฝุ่นละออง ควัน และกลิ่น ๖.๗ แสนคน แสงสว่างไม่เพียงพอ ๕.๕ แสนคน สถานที่ทำงานไม่สะอาด ๓.๒ แสนคน เสียงดัง ๕.๗ หมื่นคน สถานที่ทำงานคับแคบ ๕.๔ หมื่นคน และอากาศภายในสถานที่ทำงานที่ไม่ถ่ายเท ๒.๔ หมื่นคน

๓. ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบที่มีปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน จำนวน ๒.๗ ล้านคน ปัญหาที่พบมากที่สุดเป็นเรื่อง การได้รับสารเคมีเป็นพิษ ๑.๗ ล้านคน รองลงมา ได้แก่ ทำงานกับเครื่องจักรและเครื่องมือที่เป็นอันตราย ๕.๘ แสนคน ได้รับอันตรายต่อระบบหูหรือระบบตา ๑.๕ แสนคน ทำงานในที่สูง ใต้น้ำ ใต้ดิน ๑.๒ แสนคน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนพถกษ์ ชามะรัตน์ (๒๕๕๔, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ ๑. เพื่อศึกษาการเลื่อนชั้นทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานจากแรงงานคืนถิ่นที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ ๒. เพื่อศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน ๓. เพื่อศึกษาระดับความเข้มข้นของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน และ ๔. เพื่อพัฒนาโมเดลความเข้มข้นของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน โดยใช้หลักการของแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ในระยะแรกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นนายหน้าแรงงานที่ขึ้นทะเบียนเป็นลูกจ้างของบริษัทจัดหางานรับอนุญาตจัดส่งแรงงานทำงานต่างประเทศ จำนวน ๓๐ คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีบอกต่อ จากพื้นที่จังหวัดอุดรธานี นครราชสีมา ขอนแก่น ชัยภูมิ หนองคาย และบุรีรัมย์ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยใช้โปรแกรม ATLAS.ti ช่วยในการวิเคราะห์ และการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม โดยใช้โปรแกรม Pajek ส่วนการวิจัยในระยะที่สอง ใช้วิธีเชิงปริมาณกับตัวอย่างที่เป็นนายหน้าแรงงานที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน ๓๒๑ คน ที่สุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ จากพื้นที่ทุกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นวิเคราะห์ข้อมูลระดับตัวแปรเดียว ใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลระดับ ๒ ตัวแปร ใช้สถิติ ไค – สแควร์ (Chi – square) และวิเคราะห์ข้อมูลระดับหลายตัวแปร ใช้ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม LISREL ซึ่งผลการวิจัย พบว่า

๑. แบบแผนการเลื่อนชั้นทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน มี ๓ รูปแบบ คือ การเลื่อนชั้นด้วยสังคม ตั้งใจแบบค่อยเป็นค่อยไป การเลื่อนชั้นด้วยความสมัครใจ แบบจับพลัด และการเลื่อนชั้นแบบไม่ได้ตั้งใจหรือแบบบังเอิญ โดยมีเหตุผลหลักในการเลื่อนชั้นทางสังคม คือ เหตุผลทางเศรษฐกิจผ่านช่องทางเครือข่ายการทำงาน ในกระบวนการเลื่อนชั้นทางสังคมนายหน้ามีแรงงานมีการพัฒนารูปแบบการบริโภคเชิงสัญลักษณ์ เพื่อสร้างความแตกต่างระหว่างชนชั้นเดิมของตนกับชนชั้นใหม่

๒. กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน ๔ ขั้นตอน คือ การมีความสัมพันธ์ส่วนตัวและประสบการณ์ร่วม การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน การประสานผลประโยชน์ และการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม โดยเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงาน



อีสานมีลักษณะเป็นเครือข่ายระดับเดียวที่มีการเชื่อมโยงกันระหว่างนายหน้าแรงงานอย่างทั่วถึง และเป็นเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ

๓. องค์ประกอบที่มีระดับความเข้มของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานมากที่สุด เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย รองลงมาเป็นการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน การเป็นสมาชิกของเครือข่าย การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน การสื่อสารภายในเครือข่าย และความหนาแน่นของเครือข่าย ตามลำดับ นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน เป็นนายหน้าแรงงาน โอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ผลงานการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่เคยย้ายถิ่นในต่างประเทศและการสนับสนุนของครอบครัว

๔. โมเดลความเข้มของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานสามารถอธิบายระดับความเข้มของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน ได้ร้อยละ ๕๑ ( $R^2 = ๐.๕๑$ ) และพบว่า ความเข้มของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานได้รับอิทธิพลทางตรงจากองค์ประกอบอายุและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งประกอบด้วยผลงานจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ จำนวนเพื่อนบ้านที่เคยไปทำงานต่างประเทศ ระยะเวลาการทำงานเป็นนายหน้าแรงงาน โอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ อายุ และจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่เคยไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ธีรวุฒิ กายแก้ว (๒๕๕๖, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างเครือข่ายทางสังคม: กรณีศึกษานักฟุตบอลสมัครเล่นในกลุ่มกรุงเทพเหนือ โดยการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเภทของเครือข่ายทางสังคม และเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายทางสังคม วิธีการศึกษาใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ๗ กลุ่ม กลุ่มละ ๖ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๔๒ คน

ผลการศึกษาพบว่า เครือข่ายทางสังคมของนักฟุตบอลสมัครเล่นในกลุ่มกรุงเทพเหนือ มี ๓ ประเภท คือ ๑. เครือข่ายแนวราบ ๒. เครือข่ายเชิงพื้นที่ และ ๓. เครือข่ายระดับชุมชน โดยเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีความสนใจในการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ มีเป้าหมายเพื่อเป็นการออกกำลังกาย และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายทางสังคมของนักฟุตบอลสมัครเล่นในกลุ่มกรุงเทพเหนือ ดังนี้ ๑. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ๒. กิจกรรมมีความต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ๓. ความสามัคคี

ของสมาชิก ๔. สมาชิกมีความจริงใจ มีความศรัทธาต่อกันและกัน ๕. มีการดำรงเครือข่ายเดิม และขยายเครือข่ายใหม่ ๖. สมาชิกมองเห็นประโยชน์ร่วมกัน

ผลของเครือข่ายทางสังคมก่อให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมขึ้นอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของทุนทางสังคม

ปัญหาอุปสรรคในการสร้างเครือข่ายทางสังคม พบว่ามี ๒ ด้าน คือ ๑. ปัญหา และอุปสรรคด้านบุคคล ๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านสถานที่ในการทำกิจกรรม

ข้อเสนอแนะสำคัญจากการศึกษา ๑. สนับสนุนให้มีกิจกรรมกีฬา การออกกำลังกาย และกิจกรรมนันทนาการ สำหรับประชาชนทุกกลุ่มอย่างเหมาะสม และทั่วถึง ๒. สร้างสนามกีฬา ส่งเสริมการใช้และบริหารจัดการสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ให้เพียงพอ และมีคุณภาพและ ๓. จัดตั้งกลุ่ม สร้างโครงสร้าง รูปแบบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีความชัดเจน เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างกลุ่มที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคม

รัชชัช กันทะวันนา (๒๕๕๐, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ ตำบลริมปิง อำเภอเมืองลำพูน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ตำบลริมปิง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) จากทะเบียนฐานข้อมูลประชากรที่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป และไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองจากรัฐในโครงการประกันสังคม รวมทั้งสิ้นจำนวน ๓๒๕ คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิต ๒๖ ตัวชี้วัดฉบับภาษาไทย (WHOQOL – BREF) ขององค์การอนามัยโลกโดยมีองค์ประกอบคุณภาพทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านสุขภาพกาย ด้านจิตใจด้านสัมพันธภาพทางสังคมและด้านสิ่งแวดล้อมผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ ๖๘.๔ ของกลุ่มตัวอย่างแรงงานนอกระบบมีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับกลางๆ ร้อยละ ๒๕.๔ อยู่ในระดับดี และร้อยละ ๒.๒ อยู่ในระดับไม่ดี เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตทั้ง ๔ ด้าน พบว่า ร้อยละ ๔๗.๗ ของแรงงานนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้านจิตใจ ร้อยละ ๓๗.๗ ด้านร่างกาย รองลงมาด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสัมพันธภาพสังคม ๑๖.๑ และ ๑๕.๘ ตามลำดับ ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนงานปรับปรุงคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบต่อไป

วนิดา ก่องคำ (๒๕๕๔, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างเครือข่ายทางสังคม คนพิการของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑. ศึกษาทุนทางสังคม ต่อการแก้ปัญหาด้านคนพิการของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ๒. ศึกษารูปแบบและการเชื่อมโยง ของระบบเครือข่ายสังคมด้านคนพิการของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ๓. ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทุนทางสังคมด้านคนพิการกับการเชื่อมโยงของระบบเครือข่ายทางสังคมด้านคนพิการ ของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง และการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร บทความทางวิชาการ คู่มือ โดยทำการสัมภาษณ์บุคลากร จากองค์กรภาครัฐกลุ่มชุมชนที่ปฏิบัติงานหรือเกี่ยวข้องกับการทำงานด้านการแก้ไข้ปัญหา และช่วยเหลือคนพิการผลการศึกษาพบว่า

ในพื้นที่เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีทุนทางสังคม คือ มีองค์กรภาครัฐ ได้แก่ เทศบาล ตำบลเจดีย์แม่ครัว สถานีอนามัยบ้านเจดีย์แม่ครัว โรงเรียนบ้านเจดีย์แม่ครัว โรงเรียนบ้านแม่แฝก และกลุ่มในภาคชุมชน ได้แก่ กลุ่มกำนันผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข กลุ่มพัฒนาสตรี แม่บ้าน สถาบันครอบครัวซึ่งถือเป็นทุนทางสังคม คือ ทุนที่เป็นสถาบัน และองค์กรและกลุ่มต่างๆ มีบทบาทหน้าที่ในด้านการช่วยเหลือคนพิการ ซึ่งบทบาทหน้าที่ดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย นโยบายขององค์กรและกลุ่ม โดยแต่ละองค์กรและมีบุคคลในสังกัด ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ ด้านการช่วยเหลือคนพิการ เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ที่องค์กรและกลุ่มกำหนดเอาไว้ ได้แก่ บุคคล ในองค์กรภาครัฐ คือ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยบ้านเจดีย์แม่ครัว คุณครู โรงเรียนบ้านเจดีย์แม่ครัว คุณครู โรงเรียนบ้านแม่แฝกและบุคคลในภาคชุมชน ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุข สตรีแม่บ้าน และผู้ดูแลคนพิการ ซึ่งถือเป็นทุนทางสังคม คือ ทุนมนุษย์ และบุคคลเหล่านี้ยังมีองค์ความรู้ในการช่วยเหลือคนพิการ ซึ่งถือเป็นทุนทางปัญญา และวัฒนธรรม ได้แก่ ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพการรักษายาบาลคนพิการ ความรู้ด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และนอกจากนี้ยังมีความร่วมมือในการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งถือว่าเป็น ทุนทางปัญญา และวัฒนธรรมอย่างหนึ่งด้วย

รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายสังคมด้านคนพิการในพื้นที่เทศบาลเจดีย์แม่ครัว พบว่า ในพื้นที่ยัง ไม่มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มที่เป็นรูปธรรมร่วมกัน มีรูปแบบการเชื่อมโยงของระบบ เครือข่ายสังคมด้านคนพิการในพื้นที่ขององค์กรและกลุ่มต่างๆ เป็นเพียงการเชื่อมประสาน ความร่วมมือกันตามบทบาทหน้าที่ขององค์กรหรือกลุ่ม เป็นลักษณะเครือข่ายตามโครงสร้างหน้าที่ คือ เกิดขึ้นโดยอาศัยภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานหรือกลุ่ม ส่วนกิจกรรม

และความสัมพันธ์เป็นลักษณะที่แต่ละองค์กรและกลุ่ม มีการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในภาคส่วนของตน

การเชื่อมโยงของระบบเครือข่ายสังคมด้านคนพิการ ในพื้นที่เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวขององค์กรและกลุ่มต่างๆ ในพื้นที่ ตามแนวความคิดการจัดการเครือข่ายของกลุ่ม “พันธมิตรแห่งดวงดาว” หรือ “Star Alliances” โดยผ่านหลัก ๖ ประการ ซึ่งได้ศึกษาจากองค์กรและกลุ่มที่ถือได้ว่าเป็นทุนทางสังคมในพื้นที่ พบว่า โดยภาพรวมแล้วการเชื่อมโยงเครือข่ายคนพิการในพื้นที่เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ไม่มีการเชื่อมโยงเครือข่ายตามแนวความคิดการจัดการเครือข่าย “พันธมิตรแห่งดวงดาว” หรือ “Star Alliances” พบการเชื่อมโยงเครือข่ายผ่านหลักการ ๖ ประการ เพียงด้านเดียว คือ การเชื่อมโยงด้านบุคคล สำหรับหลักการเชื่อมโยงอีก ๕ ด้าน ยังไม่มีการเชื่อมโยงเครือข่ายร่วมกัน

สุภาภรณ์ กิ่งคำ (๒๕๕๐, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคมของแรงงานนอกระบบประเภทผู้ขับรถจักรยานยนต์รับจ้างในเขตจตุจักร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับการประกันสังคมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคม ๒. เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคมของแรงงานนอกระบบ ๓. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของแรงงานนอกระบบต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคมกลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานนอกระบบประเภทผู้ขับรถจักรยานยนต์รับจ้างที่จดทะเบียนในบริเวณเขตจตุจักรจำนวน ๓๑๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T – Test F – Test และ One – Way Anova

ผลการศึกษาพบว่า

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ขับรถจักรยานยนต์รับจ้างในบริเวณเขตจตุจักร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๓๑๐ คน เป็นเพศชาย มีจำนวน ๒๑๕ คน เป็นเพศหญิง ๙๕ คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๑๕ – ๔๕ ปี และมีสถานภาพสมรสแล้ว ส่วนมากมีบุตร จำนวน ๒ คน การมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง ๕,๐๐๑ – ๑๐,๐๐๐ บาท มีที่อยู่อาศัยเป็นของตัวเอง มีความสามารถในการออมเงินรายได้ระหว่าง ๑,๐๐๐ – ๓,๐๐๐ บาท ด้านสุขภาพในรอบปีที่ผ่านมาส่วนใหญ่เคยเข้ารับการรักษายาบาลในโรงพยาบาลหรือคลินิก ปีละ ๑ ครั้ง และส่วนใหญ่มีสวัสดิการบัตรทอง ๓๐ บาท รักษาทุกโรค หรือบัตรอาสาสมัครสาธารณสุข

๑. การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคมของแรงงานนอกระบบ พบว่า ผู้ขับรถจักรยานยนต์รับจ้าง เห็นว่าปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับการประกันสังคมมีผลต่อการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๕๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความเห็นด้าน

ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจากกองทุนประกันสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๔.๕๑) และรองลงมา คือ ด้านความสามารถในการจ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

๒. การศึกษาระดับการตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคมของแรงงานนอกระบบ พบว่า ผู้ขับรถจักรยานยนต์รับจ้างในเขตจตุจักรมีระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๒๖)

๓. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

๓.๑ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติที่ตั้งไว้

๓.๒ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยความสามารถในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓.๓ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓.๔ กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓.๕ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓.๖ กลุ่มตัวอย่างที่มีการออมเงินต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยความสามารถในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓.๗ กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะที่พักอาศัยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยความสามารถในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓.๘ กลุ่มตัวอย่างที่มีการเข้ารับการรักษาสุขภาพในรอบปีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยด้านประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจากกองทุน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรุณลักษณ์ ดิษบรรจง (๒๕๕๕, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินการขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบในมิติทางเศรษฐกิจและสังคม: กรณีศึกษากลุ่มยุทธศาสตร์จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดกลุ่มยุทธศาสตร์จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครเข้าสู่การขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบของสำนักงานประกันสังคม ๓. เพื่อศึกษาการเข้าถึงสวัสดิการสังคมด้านประกันสังคมของแรงงานนอกระบบ ๔. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคัดเลือกใช้ช่องทางในการรับบริการของผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ๕. เพื่อประเมินประสิทธิผลของการขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ ๖. เพื่อวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยบริการผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ๑. กลุ่มผู้รับบริการ ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบทั้งที่เป็นและไม่เป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ กลุ่มละ ๔๐๐ คน รวม ๘๐๐ คน ของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดเพชรบูรณ์ พิษณุโลก สุโขทัย ตาก และอุตรดิตถ์ ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie และ Morgan และใช้เกณฑ์ในการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ๒. ผู้ให้บริการของสำนักงานประกันสังคมทั้ง ๕ จังหวัด รวมทั้งหมด ๑๖๕ คน ได้แก่ ผู้บริหาร (ประกันสังคมจังหวัด) หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ สำหรับการวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยบริการผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ เลือกสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลกเป็นหน่วยศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ๑. ส่วนของงานเชิงปริมาณ ได้แก่ ๑) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อแผนและการดำเนินการขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ ๒) แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อแผนและการดำเนินการขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบของผู้ให้บริการ ๓) แบบรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาต้นทุนต่อหน่วยบริการผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์แบบ ๒ กลุ่ม (Binary Logistic Regression Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์แบบหลายกลุ่ม (Multinomial Logistic Regression Analysis) ๒. ส่วนของงานเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ในการขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ และใช้การสรุปประเด็นของผลที่ได้จากการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ของสำนักงานประกันสังคมกลุ่มยุทธศาสตร์จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง อายุระหว่าง ๔๐ – ๕๕ ปี สมรสแล้ว และอยู่ด้วยกัน จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีรายได้ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ – ๙,๕๐๐ บาท ประกอบอาชีพทางการเกษตร

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครเข้าสู่การขยายประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบของกลุ่มยุทธศาสตร์จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ อายุ ความพึงพอใจต่อแผน และความพึงพอใจต่อการดำเนินการขยายประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕

การเข้าถึงสวัสดิการสังคมด้านประกันสังคมของผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ สามารถเข้าถึงได้ทั้ง ๕ ด้าน ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้ช่องทางในการรับบริการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ความพอเพียงของการบริการ การยอมรับคุณภาพบริการ และความสามารถในการจ่ายบริการที่นัยสำคัญ ๐.๐๕

สำหรับประสิทธิผลของการขยายประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบในช่วงปี ๒๕๕๔ ของสำนักงานประกันสังคมกลุ่มยุทธศาสตร์จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง โดยใช้เกณฑ์การสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ร้อยละ ๑๐ ของจำนวนแรงงานนอกระบบในแต่ละจังหวัด พบว่าในปี ๒๕๕๔ โดยเฉลี่ยมีเพียงร้อยละ ๒.๗๒ ที่สมัคร แต่ถ้าดูจากความพึงพอใจของผู้ที่สมัคร และจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อแผนและการดำเนินการขยายประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบจะพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และต้นทุนต่อหน่วยบริการผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ พบว่าในช่วงเวลาที่ดำเนินการนั้น มีผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ มาใช้สิทธิเพียง ๒๑ ราย ส่งผลให้ต้นทุนต่อหน่วยเท่ากับ ๘,๐๑๘.๓๘ บาท

## บทที่ ๓

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย” ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อที่สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกได้ดีและเป็นการศึกษาโลกแห่งความเป็นจริง ภายใต้สถานการณ์ที่เป็นไปตามธรรมชาติเปิดกว้างด้วยแนวการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Induction Analysis) ให้ความสำคัญแก่การทำความเข้าใจอย่างเป็นองค์รวม ภายในบริบทของหัวข้อที่ทำการศึกษาวิจัย โดยที่ผู้วิจัยมีการติดต่อแบบมีส่วนร่วมโดยตรงกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อมุ่งทำความเข้าใจพลวัตของปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษาวิจัย เนื่องจากมีการออกแบบวิเคราะห์ที่มีความยืดหยุ่นได้ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากนั้นจะทำการสังเคราะห์ จนกระทั่งได้แนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย

#### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น ๒ ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะเกี่ยวข้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่แตกต่างกันตามวิธีดำเนินงาน ได้แก่

๑. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน

๒. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสนทนากลุ่มเป็นเทคนิคหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ที่มีส่วนได้เสีย ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อใช้สร้างหรือทดสอบข้อมูลความเป็นจริง ในเรื่องทำการวิจัยที่ผู้วิจัยเกิดข้อสงสัยและต้องการได้รับคำตอบจากกลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อสำรวจความคิดเห็นทัศนคติของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่ามีความคิดเห็นต่อเรื่องที่วิจัยอย่างไรบ้าง และประมวลความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจดำเนินการในเรื่องที่ได้ทำการวิจัย สุดท้ายเพื่อค้นหาคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)



ที่ยังคลุมเครืออยู่ โดยอาศัยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) คือ ตัวแทน  
แรงงานนอกระบบที่เคยผ่านการอบรมแล้ว และผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### ๑. เครื่องมือ

๑.๑ ใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งประเด็นข้อคำถามที่ใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์  
โดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดกว้างไม่จำกัดคำตอบ ซึ่งการสัมภาษณ์  
ในลักษณะนี้จะมีความยืดหยุ่นสูง เนื่องจากมีความประสงค์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีอิสระที่จะอธิบาย  
ไม่จำกัดขอบเขตในการสัมภาษณ์

๑.๒ เครื่องบันทึกเทปหรือเครื่องบันทึกเสียงระบบดิจิทัล เครื่องถ่ายภาพวิดีโอ  
หรือกล้องถ่ายรูป

### ๒. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์

๒.๑ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนงานวิจัย  
ที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อ ๒.๑ มารวบรวมประมวลให้สอดคล้อง  
กับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๓ กำหนดกรอบแนวคิดในการสัมภาษณ์

๒.๔ สร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นคำถาม  
ที่เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด และความคิดเห็นอย่างอิสระ  
ไม่มีการชักนำด้วยความคิดของผู้วิจัยหรือทีมงาน รวมถึงการใช้คำถามที่มีความชัดเจนเข้าใจได้ง่าย  
และเป็นที่ยอมรับตรงกันทุกฝ่าย

๒.๕ นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นมาให้ผู้ทรงวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้  
เกี่ยวกับหัวข้อการวิจัย รวมทั้งนำมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความชัดเจนของเนื้อหา  
และความเหมาะสมของการจัดเรียงลำดับความสำคัญสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาตลอด  
ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการสัมภาษณ์จริง

๒.๖ นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา  
มาปรับแก้แนวทางการทำแบบสัมภาษณ์ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกับ  
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจที่ชัดเจนในข้อคำถามต่างๆ

๒.๗ นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไข แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแบบการสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง ก่อนที่จะนำไปใช้ในการสัมภาษณ์จริง

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับความเป็นจริง บนพื้นฐานของความเป็นธรรมชาติให้มากที่สุด โดยผู้วิจัยไม่ได้มีการเสริมแต่งแต่อย่างใดทั้งสิ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### ๑. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Data)

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวารสาร สิ่งตีพิมพ์ บทความต่างๆ บนอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของแรงงานไทย นอกจากนี้ยังได้รวบรวมเอกสารจากทางราชการ เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งต่างๆ บันทึก รายงานประชุม ผลการสัมมนา เป็นต้น

### ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

ผู้วิจัยเลือกที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ แบบไม่มีโครงสร้าง ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยมีการกำหนดประเด็นที่ชัดเจน แต่รูปแบบการสัมภาษณ์ของผู้วิจัยใช้ลักษณะเป็นกันเองไม่มีพิธีรีตอง ไม่เคร่งครัดขั้นตอนหรือลำดับของข้อคำถาม ไม่มีการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าคำตอบจะเป็นอย่างไร มีคำถามปลายเปิด ผู้ถูกสัมภาษณ์มีอิสระในการให้คำตอบตามความเห็นของตัวเอง และเสริมในเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยมีความต้องการที่จะยึดหยุ่นในด้านประเด็นและข้อคำถาม สามารถปรับได้ตามความเหมาะสม โดยมีกระบวนการในการสัมภาษณ์ดังนี้

๑. เตรียมประเด็นและความพร้อมในการสัมภาษณ์ (โดยใช้แบบสัมภาษณ์)
๒. นัด วัน เวลา สถานที่ ในการสัมภาษณ์ โดยการโทรศัพท์ หรือทำหนังสือแจ้งไปยังผู้ถูกสัมภาษณ์
๓. ทำการสัมภาษณ์และบันทึกข้อมูลพร้อมด้วยการบันทึกเสียง ถ่ายรูปด้วยกล้องวิดีโอ ก่อนที่จะบันทึกผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อน
๔. ตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล
๕. ทำการแปรผลการสัมภาษณ์
๖. หากมีข้อมูลไม่ครบ หรือไม่สมบูรณ์ให้ทำการสัมภาษณ์เพิ่มเติมอีกครั้ง

### ๓. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผู้วิจัยจะสนทนากลุ่ม โดยเปิดโอกาสให้ผู้สนทนากลุ่มได้อภิปราย และแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยมีกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

๑. เตรียมการนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มละ ๘-๑๐ คน ในเรื่องวัน เวลา สถานที่
๒. จัดแจงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่แต่ละฝ่ายจะได้รับจากการสนทนากลุ่ม
๓. ดำเนินการตามประเด็นที่กำหนดให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็น
๔. ในระหว่างการสนทนากลุ่มมีการจดบันทึกและใช้เทปบันทึกเสียง ในขณะเดียวกันผู้วิจัยจะสังเกตพฤติกรรมและท่าทางของผู้สนทนากลุ่มด้วย
๕. สรุปความคิดเห็นในภาพรวมแต่ละประเด็นเป็นระยะๆ
๖. เขียนใส่กระดาษชาร์ตแผ่นใหญ่หรือพิมพ์ลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้เห็นประเด็นข้อมูลและความคิดเห็นที่สำคัญๆ
๗. รวบรวมข้อมูลและทำการถอดเทปบันทึก เพื่อการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
๘. สรุปภาพรวมของข้อมูลตามประเด็นในการสนทนากลุ่ม

### การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลว่าข้อมูลที่ได้มามีความเพียงพอหรือไม่ โดยพิจารณาจากการอิมตัวของข้อมูลที่ได้ว่าสามารถตอบคำถามการวิจัยได้ครบถ้วนเพียงใดหรือไม่ ในกรณีของข้อมูลที่ไมตรงกัน ต้องตรวจสอบว่าข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ความถูกต้องของข้อมูล โดยใช้วิธีการตรวจสอบหาแหล่งที่มาของข้อมูลให้ชัดเจน แหล่งที่มาที่พิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคลว่า ถ้าต่างเวลา ต่างสถานที่ และต่างบุคคล ข้อมูลที่ได้จะแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลจากระเบียบวิธีวิจัยที่ต่างกัน (Methodological Triangulation) ทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ขณะที่ทำการสัมภาษณ์โดยสังเกตจากสีหน้าท่าทาง ขณะที่ให้ข้อมูล พฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างการติดตามเก็บรายละเอียด บรรยากาศขณะปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป การทำงาน และการประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความรู้อีกหนึ่ง

ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมากขึ้น ซึ่งการติดตามเก็บรายละเอียดบรรยากาศขององค์กรจะทำให้ทราบถึงความแม่นยำ และสอดคล้องในคำบอกเล่า ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการปฏิบัติจริง และใช้วิธีการสอบถามโดยใช้คำถามเดิมซ้ำเพื่อตรวจสอบความตรงกันของคำถามที่ได้ในครั้งแรก รวมทั้งการให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ยืนยัน ความหมายของข้อมูลที่ ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ของผู้วิจัยแล้ว ว่ามีความถูกต้องพ้องกันกับข้อมูลเบื้องต้นหรือไม่อย่างไร

## การวิเคราะห์ข้อมูล

### ๑. ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร (Documentary Data)

ผู้วิจัยนำมาจัดหมวดหมู่ตามประเด็นวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### ๒. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

ผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด นำมาเปรียบเทียบกันในด้านความคิดเห็นของแต่ละคน แล้วนำมาจัดเรียบเรียงข้อมูลใหม่เพื่อให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

### ๓. ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกลุ่มข้อมูล ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด แล้วนำมาเปรียบเทียบใจความที่เป็นเหตุเป็นผลนำมาเรียบเรียง ทำให้ได้ความรู้ที่สามารถนำมากำหนดเป็นแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทยได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

## บทที่ ๔

### ผลการวิจัย

ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในบทที่ ๔ นี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเอาข้อมูลจากการศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและผลจากการสัมภาษณ์มาดำเนินการประมวลในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### แนวทางในการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณี ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย

#### ๑. ความคิดเห็นของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ

๑.๑ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับแรงงานนอกระบบด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างกันหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน

๑.๒ การให้อัตราผลตอบแทนในระดับที่เป็นธรรม

๑.๓ การสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบ ด้วยการรวมตัวกันเพื่อให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย

๑.๔ การสร้างแรงงานนอกระบบด้วยการแยกตามประเภทอาชีพ แยกตามพื้นที่

๑.๕ การสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบ อาจเริ่มต้นด้วยการพูดคุยการจัดประชุมและทำการอธิบายให้แรงงานนอกระบบทราบว่าเครือข่ายทางสังคมมีงาน มีภารกิจอย่างไรบ้าง และการสร้างขึ้นมาเพื่อช่วยเหลือสมาชิกได้ด้วยวิธีการใด

## ๒. ความคิดเห็นของผู้นำแรงงานนอกระบบ

๒.๑ การสร้างเครือข่ายทางสังคมจากสภาพปัญหาเดียวกัน มีอาชีพเดียวกัน

๒.๒ การสร้างเครือข่ายทางสังคมที่ไม่ได้มี สภาพปัญหาเดียวกัน

๒.๓ การสร้างเครือข่ายทางสังคมโดยการพูดคุย ให้เหตุผล ให้ความรู้ สร้างเครือข่ายทางสังคมไปเพื่ออะไร เพื่อใคร เนื่องจากการสร้างเครือข่ายทางสังคมจะประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลายมารวมกัน ดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อสิทธิประโยชน์ร่วมกันของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม

## ๓. ความคิดเห็นของนักการเมือง

เนื่องจากแรงงานนอกระบบมีการรวมกลุ่มที่ชัดเจนกันอยู่แล้ว ส่วนทางภาคการเมืองมีหน้าที่ประสานงานระหว่างภาครัฐและแรงงานนอกระบบให้มาสร้างเครือข่ายทางสังคม และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานนอกระบบร่วมกัน

**องค์กร หรือหน่วยงานที่ควรมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายทางสังคม ให้แก่แรงงานไทย เพื่อให้แรงงานไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น**

## ๑. ความคิดเห็นของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ

๑.๑ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาล อบต. ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น

๑.๒ NGO

๑.๓ ประชากรรัฐ (ประชาชน เจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐ และรัฐบาล)

๑.๔ เอกชน

๑.๕ เครือข่ายทางสังคมแรงงานนอกระบบ

๑.๖ อาจารย์มหาวิทยาลัย

๑.๗ ประชาสังคม

๑.๘ นักวิชาการ

๑.๙ หน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือแหล่งเงินทุน

## ๒. ความคิดเห็นของผู้นำแรงงานนอกระบบ

๒.๑ หน่วยงานของทางภาครัฐ

๒.๒ เอกชน

๒.๓ NGO

๒.๔ กรมจัดหางาน

๒.๕ กระทรวงแรงงาน

๒.๖ หน่วยงานส่วนท้องถิ่น

## ๓. ความคิดเห็นของนักการเมือง

องค์กรที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชน สื่อมวลชนควรเข้ามามีส่วนร่วมในการนำเสนอเรื่องราวของแรงงานนอกระบบผ่านทางสื่อมวลชนต่างๆ เพื่อให้แรงงานนอกระบบเองได้ประสานงานกับผู้นำแรงงานได้เอง ซึ่งส่งผลให้แรงงานนอกระบบมีอาชีพ มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

**แนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่นำไปสู่สร้างเครือข่ายทางสังคมให้แก่แรงงานไทยร่วมกัน**

### ๑. ความคิดเห็นของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ

๑.๑ การใช้ระบบการให้รางวัล และตัดรางวัลมาใช้

๑.๒ การคุ้มครองทางแรงงาน โดยเป็นระบบที่มีคู่สัญญา

๑.๓ การคุ้มครองทางสังคม โดยเป็นสิ่งที่รัฐบาลให้แก่ประชาชน

๑.๔ การกำหนดวิสัยทัศน์จากการทราบว่าแรงงานนอกระบบนั้นเป็นใคร ประกอบอาชีพอะไร เกิดปัญหาอะไร เพื่อที่จะได้กำหนดวิสัยทัศน์ได้ถูกต้อง

๑.๕ ควรทำให้แรงงานนอกระบบรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

### ๒. ความคิดเห็นของผู้นำแรงงานนอกระบบ

๒.๑ การให้ความรู้ การพัฒนาคน เพื่อการเรียนรู้ที่เป็นขั้นตอน นำไปสู่การขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบไปในทิศทางที่ดีได้ง่ายขึ้น

๒.๒ การจัดสรรงบประมาณเป็นสัดส่วนจากทางภาครัฐ

๒.๓ การรับรองเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบโดยงานของภาครัฐ

### ๓. ความคิดเห็นของนักการเมือง

ควรพัฒนาทุกรูปแบบ แต่เน้นด้านเทคโนโลยีเป็นหลัก

## แนวทางการแสวงหาผู้นำที่สามารถสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย

### ๑. ความคิดเห็นของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ

๑.๑ ให้สมาชิกในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบเป็นผู้เลือกตัวเอง

๑.๒ การเลือกผู้ทำที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต

๑.๓ ต้องลงพื้นที่ที่แรงงานนอกระบบอยู่ เพื่อจะได้ทราบว่าใครที่จะสามารถเป็นผู้นำทางจิตใจ มีอิทธิพลต่อแรงงานนอกระบบ

๑.๔ ระบบหรือวิธีการเลือกตั้งจากเสียงข้างมาก เพื่อให้ได้ผู้นำที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับ ในด้านวิสัยทัศน์ ทักษะที่ดี มีความกระตือรือร้น ทำให้สมาชิกร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

### ๒. ความคิดเห็นของผู้นำแรงงานนอกระบบ

๒.๑ กระตุ้นความเป็นผู้นำของสมาชิกออกมา เพื่อสร้างผู้นำที่มีความรู้ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายทางสังคม

๒.๒ พัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ให้มีฝีมือเทียบเท่าหรือเก่งกว่าผู้นำรุ่นเก่าได้

### ๓. ความคิดเห็นของนักการเมือง

การแสวงหาผู้นำเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบที่มีอยู่ในขณะนี้ และใช้ระบบประชาธิปไตยในการเลือกผู้นำเครือข่ายทางสังคม



แนวทางหลังจากสามารถสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทยได้เรียบร้อยแล้ว จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนินกิจกรรมเพื่อเครือข่ายทางสังคมของตนไปในทิศทางที่ดีขึ้น

#### ๑. ความคิดเห็นของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ

- ๑.๑ การสร้างชุมชนสัมพันธ์ ช่วยเหลือชุมชน
- ๑.๒ การทำ CSR
- ๑.๓ การติดต่อสื่อสาร
- ๑.๔ การทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้
- ๑.๕ การพูดคุยเพื่อดูความพร้อม ดูความต้องการของแรงงานนอกระบบ
- ๑.๖ การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ เพื่อสามารถก้าวทันสถานการณ์ในปัจจุบันได้ดี

#### ๒. ความคิดเห็นของผู้นำแรงงานนอกระบบ

การมีแหล่งเงินทุนที่ชัดเจน มีคำสั่งซื้อที่ชัดเจน เนื่องจากการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบมีเป้าหมายที่จะให้สมาชิกมีรายได้ และการช่วยเหลือทางสังคม

#### ๓. ความคิดเห็นของนักการเมือง

ช่วงแรกกองทุนการออมแห่งชาติ และกองทุนประกันสังคมควรมีการสนับสนุนเงินทุนให้แก่เครือข่ายทางสังคม โดยการดึงเครือข่ายทางสังคมเข้ามาร่วมในการทำกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบนี้ให้มีความเข้มแข็งได้อีกด้วย

## รูปแบบของการกำหนดโครงสร้างการทำงานของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม ของแรงงานไทย

### ๑. ความคิดเห็นของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ

๑.๑ รูปแบบโครงสร้างการทำงานต้องไม่ซับซ้อน  
๑.๒ ควรวางโครงสร้างการทำงานจากงานง่ายไปสู่งานยาก  
๑.๓ โครงสร้างการทำงานของสมาชิกควรแบ่งงานกันทำ ต้องมีองค์ความรู้  
เพื่อสร้างผู้นำคนถัดไป

๑.๔ โครงสร้างต้องมาจากกลุ่มแรงงานนอกระบบเอง โดยมีภาครัฐมาช่วย  
สนับสนุนดูแล ช่วยเหลือ เหมือนเป็นพี่เลี้ยงในการสอนให้แรงงานนอกระบบ เพื่อดำเนินงาน  
ด้วยความเข้มแข็ง

๑.๕ ควรทำงานแบบเครือข่าย (Network) คือ สมาชิกที่มีเครือข่ายย่อยๆ (สมาชิก  
แต่ละเขตในกรุงเทพฯ) อยู่ข้างหลัง และพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายหลัก ตาม  
จังหวะเวลา โอกาส และประเด็นที่น่าสนใจ

### ๒. ความคิดเห็นของผู้นำแรงงานนอกระบบ

๒.๑ การรวมกลุ่มที่เป็นอาชีพเดียวกัน สภาพปัญหาเหมือนกัน เพื่อที่จะหา  
ทางออกร่วมกัน เป็นการรวมกลุ่มที่มีโครงสร้างการทำงานแบบเล็กๆ

๒.๒ การรวมเป็นเครือข่ายใหญ่ขึ้น เป็นโครงสร้างเป็นแบบสามพันห้า สมาคม

๒.๓ รูปแบบโครงสร้างที่ต้องแบ่งหน้าที่กัน โดยแบ่งงานให้เหมาะกับความสามารถ  
ของบุคคลนั้นๆ เนื่องจากบางคนสามารถทำงานประเภทนี้ได้ แต่อีกประเภทหนึ่งไม่สามารถทำได้

### ๓. ความคิดเห็นของนักการเมือง

เนื่องจากแรงงานนอกระบบไม่ได้มีงานประจำ ทำให้เป็นเรื่องยากจึงต้องทำ  
การแบ่งตามกลุ่มอาชีพ เพื่อง่ายต่อกำหนดโครงสร้างจากนั้นจึงใช้ระบบประชาธิปไตยเลือกผู้นำ  
เลือกคณะกรรมการทำงานในการขับเคลื่อนเป็นเครือข่ายทางสังคมไปในทิศทางที่ดี

## แนวทางที่สามารถให้สมาชิกในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน

### ๑. ความคิดเห็นของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ

- ๑.๑ สร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหมู่สมาชิก
- ๑.๒ สร้างระบบการแก้ปัญหาการเป็นคู่สัญญาาร่วมกัน
- ๑.๓ สร้างการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกลุ่ม
- ๑.๔ การพบปะ พูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
- ๑.๕ การวางแผนองค์ความรู้ของเครือข่ายทางสังคม

### ๒. ความคิดเห็นของผู้นำแรงงานนอกระบบ

๒.๑ สร้างการเรียนรู้จากการนำสมาชิกที่มีสภาพปัญหาเดียวกัน แล้วมาหาทางออกจากสภาพปัญหานั้นร่วมกัน

๒.๒ สร้างการเรียนรู้ด้วยการพูดคุยกับสมาชิกว่าจะหาเวลาบอองค์ความรู้ให้แก่กัน ต้องให้ความรู้แก่สมาชิกทุกคน เพื่อให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้

### ๓. ความคิดเห็นของนักการเมือง

ต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาในกระบวนการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นการยากถ้าจะต้องมีการจัดห้องประชุมใหญ่ที่จะให้ทุกกลุ่มอาชีพเข้ามาอยู่ในห้องประชุมเดียวกัน ทำให้ได้เพียงตัวแทนเฉพาะบางกลุ่มเท่านั้นเองไม่ใช่ทุกกลุ่ม จึงต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในด้านนี้ มิฉะนั้นจะทำให้การขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคมเป็นไปได้ยากขึ้น

## แนวทางการประสานงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทยให้มีประสิทธิผลมากที่สุด

### ๑. ความคิดเห็นของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ

- ๑.๑ ไม่ควรนำสมาชิกที่มีความขัดแย้งเป็นการส่วนตัวมาทำคู่สัญญาาร่วมกัน
- ๑.๒ ควรร่วมมือกันทุกมิติ ร่วมมือกันทำทั้งระบบ โดยมีการสื่อสาร การส่งต่อข้อมูลที่ถูกต้อง ทำให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ร่วมกันว่าเครือข่ายทางสังคมจะเดินไปทิศทางใด โดยต้องเห็นภาพไปในทิศทางเดียวกัน

- ๑.๓ ควรใช้ระบบ IT ที่ทำให้การประสานงานสื่อสารกันได้ง่ายยิ่งขึ้น
- ๑.๔ การทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนความรู้กัน

ระหว่างสมาชิก

## ๒. ความคิดเห็นของผู้นำแรงงานนอกระบบ

- ๒.๑ การสื่อสารระหว่างสมาชิกผ่านทาง line group
- ๒.๒ การประชุม
- ๒.๓ การวางแผนการทำงานร่วมกัน

## ๓. ความคิดเห็นของนักการเมือง

การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการประสานงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบ

**แนวทางการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทยที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกทุกคนมากที่สุด**

## ๑. ความคิดเห็นของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ

- ๑.๑ การดูงานของสมาชิกเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบ
- ๑.๒ เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีอาชีพเดียวกัน หรืออาชีพต่างกัน ภาครัฐ ภาคประชาสังคม อาจารย์มหาวิทยาลัย ปราชญ์ชาวบ้าน เป็นต้น
- ๑.๓ ใช้ระบบ IT ในการช่วยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก
- ๑.๔ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การพูดคุย การสนทนากันตัวต่อตัว
- ๑.๕ การถ่ายทอดความรู้โดยการเล่าเรื่องจากผู้เล่าให้สมาชิกเครือข่ายทางสังคมคนอื่น ๆ เห็นการปฏิบัติ โดยใช้ภาษาเชิงปฏิบัติจริง

## ๒. ความคิดเห็นของผู้นำแรงงานนอกระบบ

- ๒.๑ เมื่อไปทำการฝึกอบรมมาจะมีการสอนให้กับสมาชิกคนอื่น ๆ ในเครือข่ายทางสังคม
- ๒.๒ การพูดคุยแล้วบันทึกรายละเอียดต่างๆ ไว้เป็นฐานข้อมูล เพื่อให้สมาชิกทำงานแทนสมาชิกท่านอื่นได้ เป็นการทำให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้ โดยให้สมาชิกเรียนรู้วิธีการทำงานจากบันทึกที่บันทึกรายละเอียดการทำงานไว้อย่างครบถ้วน

### ๓. ความคิดเห็นของนักการเมือง

ต้องมีการพัฒนาเทคโนโลยี โดยมีการสร้างแพลตฟอร์มของแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะ เพื่อให้ความหลากหลายทางอาชีพมาอยู่ในแพลตฟอร์มเดียวกันและใช้สื่อมวลชนในการโปรโมท ภาครัฐเข้ามาช่วย นักการเมืองเข้ามาประสานงานกับภาครัฐ เพื่อช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ

## แนวทางที่จะทำให้เครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทยสามารถดำเนินกิจกรรมที่สร้างประโยชน์ให้แก่สมาชิกได้อย่างต่อเนื่อง

### ๑. ความคิดเห็นของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ

- ๑.๑ ผู้นำชุมชนต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
- ๑.๒ ค่าตอบแทนต้องมีความเป็นธรรม
- ๑.๓ มีงานให้ทำอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๔ สร้างงานที่เชื่อมกันระหว่างเครือข่ายทางสังคม
- ๑.๕ การให้ส่วนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชนต้องเข้ามาเป็นพี่เลี้ยงเข้าไปช่วยแก้ปัญหาให้เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบสามารถดำเนินกิจกรรมที่สร้างประโยชน์ให้แก่สมาชิกได้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๖ ควรนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของสมาชิก
- ๑.๗ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกของเครือข่ายทางสังคมให้เกิดความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกัน
- ๑.๘ การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

### ๒. ความคิดเห็นของผู้นำแรงงานนอกระบบ

- ๒.๑ การดำเนินกิจกรรมที่จะช่วยแก้ไขปัญหาให้แก่สมาชิกในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบ
- ๒.๒ การให้สมาชิกคิดร่วมกัน ทำงานร่วมกัน อาจจะไม่ ได้ผลประโยชน์มากนัก แต่สมาชิกทุกคนจะได้รับประโยชน์ร่วมกัน

### ๓. ความคิดเห็นของนักการเมือง

ถ้ามีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง และมีหลากหลายทางอาชีพก็สามารถสร้างประโยชน์ให้กับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบได้

## รูปแบบในการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม

### ๑. ความคิดเห็นของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ

- ๑.๑ การไม่เอาर्डเอาเปรียบสมาชิก โดยเฉพาะค่าตอบแทน
- ๑.๒ ผู้ประสานงานเครือข่ายทางสังคมต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- ๑.๓ การสร้างความไว้วางใจให้แก่สมาชิกเครือข่ายทางสังคม
- ๑.๔ การสร้างความจริงใจ ซื่อสัตย์ พร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ๑.๕ การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และเป็นประโยชน์แก่สมาชิกเครือข่ายทางสังคม
- ๑.๖ การพูดคุยหรือมีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๗ การมีระบบการทำงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- ๑.๘ การคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของสมาชิกเครือข่ายทางสังคม
- ๑.๙ การสร้างความเข้าใจให้เหมือนกัน มีการพูดคุย มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
- ๑.๑๐ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลให้แกกัน

### ๒. ความคิดเห็นของผู้นำแรงงานนอกระบบ

- ๒.๑ รูปแบบการสมัครสมาชิก เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับสมาชิก เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาให้แก่สมาชิก
- ๒.๒ การนัดพบเจอ การนัดมาประชุมกันบ่อยครั้ง เพื่อให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นและได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

### ๓. ความคิดเห็นของนักการเมือง

การสร้างแพลตฟอร์มที่ดีให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เนื่องจากเทคโนโลยีไปไกลแล้ว ไม่ใช่ว่าจะใช้การประชุมทางเดียว เนื่องจากการประชุมจะได้กลุ่มแรงงานนอกระบบเพียงบางส่วนเท่านั้น

## แนวทางการสร้างความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม

### ๑. ความคิดเห็นของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ

- ๑.๑ ไม่ควรนำข้อดีของสมาชิกรายหนึ่งไปสู่สมาชิกรายอื่น
- ๑.๒ ค่าตอบแทนควรเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ๑.๓ การจ่ายงานแต่ละกลุ่มควรเท่าเทียมกัน
- ๑.๔ การสร้างความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน ด้วยวิธีการไม่เลือกปฏิบัติ
- ๑.๕ ควรมีหลักเกณฑ์ ระบบ ระเบียบการทำงานที่ชัดเจน ยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- ๑.๖ การปลูกฝังให้สมาชิกรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การประนีประนอมให้แก่สมาชิกท่านอื่น

### ๒. ความคิดเห็นของผู้นำแรงงานนอกระบบ

- ๒.๑ มีระบบการทำงานในแนวราบ ทุกคนมีสิทธิ มีเสียงในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเรื่องต่างๆ ด้วยวิธีการประชาธิปไตย
- ๒.๒ สร้างระบบการทำงานที่เป็นขั้นตอน ที่ควรปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

### ๓. ความคิดเห็นของนักการเมือง

ต้องเป็นประชาธิปไตย เมื่อมีการสร้างแพลตฟอร์มเรียบร้อยแล้ว มีตัวแทนแล้ว จึงมีการเลือกตั้งกัน ในแรงงานนอกระบบได้ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้มีตัวแทนที่จะใช้การเจรจาภาครัฐได้ด้วย เนื่องจากการสื่อสารผ่านตัวแทนภายใต้ระบอบประชาธิปไตยเป็นเรื่องสำคัญ แต่ขณะนี้เทคโนโลยีสามารถช่วยสร้างเครือข่ายด้วยเหมือนกัน ถ้าสามารถทำควบคู่ไปได้จะส่งผลให้ทำสำเร็จได้ง่ายขึ้น

## ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย

### ๑. ความคิดเห็นของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ

- ๑.๑ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ของแรงงานที่ไม่เท่ากัน
- ๑.๒ วินัย และความรับผิดชอบที่ไม่เท่ากัน
- ๑.๓ เวลาที่ให้กับงานมีไม่เท่ากัน
- ๑.๔ เครื่องมือ เครื่องจักร มีความพร้อมไม่เท่ากัน
- ๑.๕ สมาชิกไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ในการสร้างเครือข่ายทางสังคม
- ๑.๖ การไม่ไว้วางใจว่าการสร้างเครือข่ายทางสังคมจะมีผลดีอย่างไร
- ๑.๗ การคอร์รัปชัน
- ๑.๘ แหล่งเงินทุน
- ๑.๙ สมาชิกไม่ควรรับรู้ข้อมูลข่าวสารแบบผิดๆ หรือได้รับข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน
- ๑.๑๐ สมาชิกบางส่วนอาจไม่เข้าใจการทำงานของเครือข่ายทางสังคม

### ๒. ความคิดเห็นของผู้นำแรงงานนอกระบบ

- ๒.๑ การแสวงหาผู้นำที่จะนำเครือข่ายแรงงานนอกระบบ
- ๒.๒ แรงจูงใจในการดำเนินกิจกรรมเครือข่ายทางสังคม
- ๒.๓ ความไม่มั่นคงของเครือข่ายทางสังคม
- ๒.๔ ความเห็นแก่ตัวของสมาชิกบางคน

### ๓. ความคิดเห็นของนักการเมือง

ความหลากหลายทางอาชีพ



## วิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

### ๑. ความคิดเห็นของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ

- ๑.๑ การฝึกอบรม การฝึกงาน
- ๑.๒ การเน้นย้ำความซื่อสัตย์ สุจริต
- ๑.๓ การสร้างความเข้าใจ สร้างความไว้วางใจให้แก่สมาชิกเครือข่ายทางสังคม
- ๑.๔ ควรต้องทบทวนเสียสละ
- ๑.๕ ต้องสร้างการรับรู้ที่ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่สมาชิกควรจะได้รับ
- ๑.๖ การสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน
- ๑.๗ การสื่อสารผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ

### ๒. ความคิดเห็นของผู้นำแรงงานนอกระบบ

- ๒.๑ แสวงหาผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ ที่สามารถพัฒนาเป็นผู้นำเครือข่ายทางสังคมได้
- ๒.๒ สร้างความเข้าใจให้แก่สมาชิก เพื่อให้สมาชิกเกิดแรงจูงใจในการดำเนินกิจกรรมจนเกิดผลลัพธ์ที่ดี

### ๓. ความคิดเห็นของนักการเมือง

อาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยรวมกลุ่ม โดยการสร้างแพลตฟอร์มในทางดิจิทัลให้เกิดขึ้นมีแอปพลิเคชันที่เป็นของแรงงานนอกระบบ และเป็นแอปพลิเคชันที่รัฐบาลการสนับสนุนด้วย ทำให้สามารถดึงความหลากหลายเป็นหนึ่งเดียวได้

## ข้อเสนอแนะที่จะช่วยสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทยให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

### ๑. ความคิดเห็นของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ

- ๑.๑ การทำให้สมาชิกเกิดความเข้าใจ ไว้วางใจ ถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการรวมกลุ่ม รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกลุ่ม
- ๑.๒ สร้างผู้ประสานงานที่มีทัศนคติที่เป็นบวกและมีวิสัยทัศน์
- ๑.๓ การเลือกงานให้ตรงกับความสามารถของกลุ่มสมาชิก
- ๑.๔ งานที่ทำที่บ้านต้องไม่มีขั้นตอนที่ซับซ้อน และต้องไม่ใช่เครื่องมือ เครื่องจักรมากนัก
- ๑.๕ อาศัยความพร้อมของทุกภาคส่วนที่จะเข้าไปขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบ
- ๑.๕ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบร่วมกัน
- ๑.๖ การเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารให้สมาชิกได้อย่างทั่วถึง
- ๑.๗ หน่วยงานภาครัฐต้องมีการให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง

### ๒. ความคิดเห็นของผู้นำแรงงานนอกระบบ

หน่วยงานที่จะช่วยแรงงานนอกระบบ เช่น NGO หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ที่สามารถช่วยสอนการดำเนินธุรกิจให้กับแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

### ๓. ความคิดเห็นของนักการเมือง

- ๓.๑ กองทุนการออมแห่งชาติ และกองทุนประกันสังคมควรเป็นหน่วยงานหลักที่ให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินทุน
- ๓.๒ สื่อมวลชนควรเข้ามามีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบ
- ๓.๓ กลุ่มนักการเมืองทำหน้าที่ประสานงานให้กับองค์กรระหว่างภาครัฐกับแรงงานนอกระบบ เนื่องจากถ้าหากอาศัยภาครัฐอย่างเดียวก็อาจจะเกิดความไม่เข้าใจกันได้ ภาคการเมืองจึงเป็นตัวแทนประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างกลไกนี้ด้วย

## บทที่ ๕

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย ในบทนี้ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การสรุปผลการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ดังนี้

๑. การศึกษาและค้นหาประเด็นในแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย

จากการที่สัมภาษณ์ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้นำของแรงงานนอกระบบ และนักการเมือง พบว่า ประเด็นในการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย เป็นการสร้างเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ในการพัฒนาอาชีพซึ่งกันและกัน เพื่อการมีรายได้ที่แน่นอนในการเลี้ยงชีพ และเป็นการรวมกลุ่มของคนที่มีอาชีพเดียวกัน สภาพปัญหาเดียวกันที่รวมตัวเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน ดังที่ William W. Reeder (๒๕๒๑: ๓๕ อ้างถึงใน เมธา หริมเทพาธิป, ออนไลน์) กล่าวว่า การเข้ามามีส่วนร่วมของบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยต่างๆ ดังนี้

๑. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นสอดคล้อง กับความเชื่อพื้นฐาน ทศนคติ และค่านิยมของตน

๒. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้น มีคุณค่าสอดคล้อง กับผลประโยชน์ของตน

๓. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นมีเป้าหมาย ที่จะส่งเสริม และปกป้องรักษาผลประโยชน์ของตน

๔. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ก็ต่อเมื่อตัวเองมีประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรมนั้นมาแล้ว
๕. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นสอดคล้องกับสิ่งที่ตัวเองคาดหวังเอาไว้
๖. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ย่อมขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่
๗. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ เป็นไปโดยการบีบบังคับไม่ได้
๘. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ย่อมขึ้นอยู่กับอุปนิสัยและจารีตประเพณี
๙. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ย่อมขึ้นอยู่กับโอกาสที่เอื้ออำนวย
๑๐. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถ
๑๑. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน กระตุ้น ชักจูง และจูงใจให้เกิดขึ้น

ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของจินตวิรั เกษมสุข (ออนไลน์) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคล ได้มีส่วนช่วยเหลือระหว่างกัน ด้วยจิตใจและอารมณ์ของแต่ละบุคคลในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสังคม

๒. กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย

จากการที่สัมภาษณ์ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้นำของแรงงานนอกระบบ และนักการเมือง พบว่า กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมในความคิดเห็นของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐ และผู้นำของแรงงานนอกระบบ นั้นควรเริ่มด้วยการมาพูดคุย ประชุม เพื่ออธิบายให้สมาชิกเข้าใจว่าการสร้างเครือข่ายแรงงานนอกระบบนั้น ทำแล้วสมาชิกจะได้ผลประโยชน์อย่างไร บอกถึงข้อดี ข้อเสียในการสร้างเครือข่ายแรงงานนอกระบบ หลังจากนั้นต้องวางแผนระบบการทำงานอย่างชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน แบ่งหน้าที่งาน กระจายอำนาจแก่สมาชิก แต่นักการเมืองให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า กองทุนการออมแห่งชาติ และกองทุนประกันสังคมเป็นแหล่งเงินทุนให้แก่แรงงานนอกระบบในการรวมกลุ่มกันสร้างเครือข่ายทางสังคม และขั้นตอนต่อมาจะเป็นการที่นักการเมืองเข้าไปประสานงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน มาช่วย

เพิ่มพูนความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบ ดังที่เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (๒๕๔๓: ๓๖ – ๔๓) อ้างถึงใน วนิดา ก้องคำ, ๒๕๕๔: ๘) กล่าวว่า องค์ประกอบของเครือข่ายสังคมมี ๗ ประการ ดังนี้

๑. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) หมายถึง การที่สมาชิกที่เข้ามา อยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุการณ์เข้าร่วมเครือข่าย อาทิ มีความเข้าใจในปัญหาที่มีสำนึกในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน และมีความต้องการความช่วยเหลือ ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนิน กิจกรรมบางอย่างเพื่อแก้ปัญหาคือความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

๒. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) หมายถึง การมองเห็นจุดมุ่งหมาย ในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมาย ที่จะดำเนินไปด้วยกัน จะช่วยให้ขบวนการเคลื่อนไหวของเครือข่ายมีพลัง เกิดเอกภาพ และช่วย บรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองที่แตกต่างกันไป

๓. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefit) หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมาร่วมกันเพื่อประสานผลประโยชน์และความต้องการซึ่งผลประโยชน์ และความต้องการดังกล่าวไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ดังนั้นจึงมีการรวมตัวกัน บนฐานของผลประโยชน์ร่วมกันที่มากเพียงพอจะดึงดูดให้รวมกันเป็นเครือข่าย

๔. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholder Participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกมีความสำคัญต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เนื่องจาก กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมความคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือ กระทำอย่างแข็งขัน ดังนั้นสมาชิกในเครือข่ายควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะของความเท่าเทียมกัน และในฐานะหุ้นส่วนของเครือข่าย และควรสานต่อความสัมพันธ์ในแนวราบ

๕. กระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายต่างต้องการเสริมสร้างกระบวนการทำงานของกันและกัน โดยที่ผู้จุดแข็ง ของฝ่ายหนึ่งไปช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่งที่มีจุดอ่อน ซึ่งจะทำให้เกิดการประสานผลประโยชน์ร่วมกัน การเสริมสร้างต่อกันนั้นเกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่าย ซึ่งมีผลดีมากกว่าการไม่รวมเป็น เครือข่าย

๖. การพึ่งพิงร่วมกัน (Interdependence) เป็นการเติมเต็มในส่วนที่ขาดของแต่ละ ฝ่าย เนื่องจากทุกฝ่ายต่างมีข้อจำกัดในกระบวนการทำงาน และมีความรู้ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

๑. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) เป็นการที่สมาชิกในเครือข่าย การทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และผลการปฏิสัมพันธ์เชิง แลกเปลี่ยนระหว่างกันนั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย

ซึ่งในการจัดตั้งเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบนั้น เป็นการจัดตั้ง เครือข่ายที่จำแนกโดยเงื่อนไขของการเกิดกลุ่ม (ออนไลน์) สามารถจำแนกได้ ๒ ประเภท ดังนี้

๑. กลุ่มที่เกิดขึ้นมีวัตถุประสงค์เฉพาะ เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นโดยมีเป้าหมายร่วมกัน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันก่อนข้างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เช่น กลุ่มสหกรณ์ ผู้เลี้ยง ไก่ชน มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาอาชีพและการสร้างความมั่นคงด้านรายได้ กลุ่มผู้เข้าอบรม ด้านการแปรรูปมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถในการแปรรูป เป็นต้น

๒. กลุ่มเชิงวัฒนธรรม เป็นกลุ่มที่มีการรวมตัวเนื่องจากมีปัญหาหรือได้รับ ผลกระทบคล้ายคลึงกัน เช่น กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากการกั้นน้ำของรัฐจนทำให้เกิดน้ำท่วม หมู่บ้านและออกมาปิดถนนประท้วง ซึ่งโดยปกติหากไม่มีเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นจะไม่รวมตัวกัน เป็นต้น

๓. แนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับ คุณภาพแรงงานไทย

จากการที่สัมภาษณ์ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้นำของแรงงานนอกระบบ และนักการเมือง พบว่า ในการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนอกระบบนั้นต้องมีการติดต่อสื่อสาร พูดคุย จัดการประชุมระหว่างกัน การทำกิจกรรมร่วมกัน การให้อัตราผลตอบแทนในระดับ ที่เป็นธรรม ซึ่งการสร้างเครือข่ายทางสังคมนั้นเป็นการรวมตัวกันเพื่อให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย และในการสร้างเครือข่ายทางสังคมนั้นสร้างด้วยการแบ่งแยกตามอาชีพ ตามพื้นที่ และเมื่อแรงงาน นอกระบบมีการสร้างเครือข่ายที่ชัดเจนแล้ว ทางภาคการเมืองอาจมีส่วนร่วมในการประสานงาน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และแรงงานนอกระบบให้มาร่วมกันแก้ปัญหาและขับเคลื่อนเครือข่าย ทางสังคมไปด้วยกัน ดังองค์ประกอบของทุนทางสังคม (สำนักพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต ม.ป.ป. อ้างถึงใน ธีรวุฒิ กายแก้ว, ๒๕๕๖: ๓๓) ที่มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ดังนี้

๑. ทุนมนุษย์ ที่มีคุณภาพ ความรู้ สติปัญญา และทักษะ มีคุณธรรม มีวินัย และความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรวมกลุ่ม และสร้างเครือข่าย เพื่อสร้างประโยชน์ให้ส่วนรวม

๒. ทุนที่เป็นสถาบัน ได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา การเมือง รวมทั้งองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมา เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรชุมชน สมาคมวิชาชีพ เป็นต้น

๓. ทูตทางปัญญาและวัฒนธรรม ครอบคลุมถึงระบบคุณค่า เช่น คุณธรรม วินัย จิตสำนึก วัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งประวัติศาสตร์ โบราณคดี เป็นต้น

โดยทุนทั้ง ๓ ประการ เป็นทุนทางสังคมได้ก็ต่อเมื่อมีกระบวนการบนพื้นฐานของความสัมพันธ์กันอย่างไว้เนื้อเชื่อใจ มีบรรทัดฐาน และเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย จึงจะเป็นทุนทางสังคมที่เป็นพลวัตขับเคลื่อนการพัฒนา และเสริมสร้างอย่างต่อเนื่อง

โดยมีสร้างเครือข่ายอำนาจและหน้าที่สภาแรงงานนอกระบบ ดังนี้

๑. เป็นตัวแทนกลุ่มแรงงานนอกระบบ (กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป, กลุ่มที่ทำงานรับจ้าง)

๒. ส่งเสริมและพัฒนาพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานนอกระบบ

๓. ศึกษาและหาทางแก้ไขปัญหเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

๔. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา วิจัย อบรม เผยแพร่วิธีการและเทคโนโลยีเกี่ยวกับแต่ละสายอาชีพของกลุ่มแรงงานนอกระบบ

๕. ให้คำปรึกษาและเสนอแนะแก่รัฐบาล เพื่อพัฒนาแรงงานนอกระบบ

๖. ควบคุมดูแลให้สมาชิกกลุ่มปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

๗. ปฏิบัติกิจการอื่นๆ ตามกฎหมายกำหนด

๘. ผลักดันพระราชบัญญัติกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราค่าจ้างเงินสมทบ (มาตรา ๔๐)

๙. ผลักดันกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๑๐. ผลักดันร่างกฎกระทรวงคุ้มครองผู้รับใช้งานในบ้าน

๑๑. ผลักดันร่างพระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ

๑๒. ผลักดันร่างพระราชบัญญัติสวัสดิการชรา

๑๓. ผลักดันการพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

๑๔. ผลักดันเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

๑๕. ผลักดันเรื่องเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะการทำงาน

๑๖. ผลักดันเรื่องขยายโอกาสการมีงานทำ

๑๗. ผลักดันเรื่องเพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

๑๘. ผลักดันเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบ

## ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา

### ๑. ปัญหาและอุปสรรค

ปัญหาที่พบจากการทำการสำรวจเรื่อง “แนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม ทัศนศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย” พบว่า แรงงานไทยในกรุงเทพมหานคร ที่ประสบความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายทางสังคมมีน้อยมาก ทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์มากนัก

### ๒. แนวทางการแก้ไขปัญหา

จากปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการทำการสำรวจ เรื่อง “แนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม ทัศนศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหานี้แก้ไขด้วยวิธีการค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทย

### ข้อเสนอแนะ

จากการทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม ทัศนศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. เครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทยควรประสานงานกันระหว่างเครือข่ายทางสังคมกลุ่มอื่น เพื่อดำเนินกิจกรรมร่วมกันตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ อย่างน้อยปีละครั้ง โดยมีแรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่มประเภทอาชีพรวมตัวกัน เพื่อจัดตั้งเป็นกลุ่ม ชมรม สโมสร หรือ สมาคมอย่างต่อเนื่อง

๒. เครือข่ายทางสังคมควรมีเว็บไซต์ หรือแอปพลิเคชัน เช่น Facebook Line Twitter Youtube เป็นต้น ของแรงงานนอกระบบที่มีไว้เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน และขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคมไปด้วยกัน นำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของแรงงานไทย

๓. ต้องอาศัยอำนาจเชิงนโยบายจากภาครัฐ ในการสร้างเครือข่ายทางสังคม โดยการกำหนดกลุ่มตัวแทนในแต่ละอาชีพ เพื่อประสานงานแต่ละภาคส่วน เพื่อเกิดคุณภาพชีวิตที่ดี และความเสมอภาคระหว่างแรงงานไทย

๔. ส่งเสริมกลุ่มแรงงานนอกระบบฐานล่างให้เกิดความเข้มแข็ง มีอำนาจในการต่อรองค่าตอบแทน และมีงบประมาณในการทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อการพัฒนาและยกระดับตนเองขึ้นเป็นวิสาหกิจชุมชน เกิดความยั่งยืนซึ่งสอดคล้องแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒



๕. ต้องอาศัยเวทีชี้แจงถึงความต้องการนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสะท้อนสภาพปัญหา และความต้องการของกลุ่ม และกำหนดแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ

๖. สนับสนุนกิจกรรมทางสังคมระหว่างสมาคม เครือข่าย และต้องเข้าร่วมกิจกรรม ชมรม สโมสร สมาคมสายวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

๗. เข้าร่วมเป็นกรรมการ คณะทำงานพิเศษต่างๆ

๘. ต้องสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการที่จะบริหารกลุ่ม ชมรม สโมสร สมาคม สถานะงานนอกระบบได้นั้น ผู้นำกลุ่มแรงงานนอกระบบต้องมีคุณสมบัติด้านภาวะผู้นำ องค์ความรู้ด้านกฎหมาย บริหารจัดการ การตลาด บัญชี และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษา ผลักดัน และบริหารกลุ่มให้เกิดกิจกรรมการสร้างเครือข่ายทางสังคมที่ยั่งยืน กระทั่งนำไปสู่ความเท่าเทียมกันทางสังคมเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดี ความปลอดภัยและชีวนามัยเทียบเท่าหรือดีกว่าแรงงานในระบบ

๙. ต้องช่วยเหลือและช่วยแก้ปัญหาระหว่างกลุ่มสายอาชีพ

๑๐. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในเครือข่ายและระหว่างเครือข่าย

๑๑. สร้างเครือข่ายทางสังคมต้นแบบพร้อมพัฒนา โดยการคัดเลือกเครือข่ายดังกล่าว เข้ารับการอบรมในจำนวนรุ่นละไม่เกิน ๕๐ คน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทั้งการเป็นผู้นำ กลุ่ม การประสานงานสิทธิประโยชน์ที่ใช้ภาครัฐในการเจรจาต่อรอง กฎหมาย การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การใช้เทคโนโลยีสื่อสาร และการพัฒนาทักษะฝีมือ เป็นต้น โดยกระทรวงแรงงานพร้อมทั้งพัฒนา เครื่องมือในการประเมินศักยภาพเครือข่ายทางสังคมต้นแบบ

๑๒. หน่วยงานหรือกระทรวงหลักที่มีภารกิจเกี่ยวข้องต้องจัดทำบันทึกข้อตกลง ร่วมกัน เพื่อกำหนดทิศทางและนโยบายร่วมกัน เพื่อพัฒนาและสร้างเครือข่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๓. หน่วยงานหรือกระทรวงหลักที่มีภารกิจเกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ ในการออกกฎหมาย อาศัยพระราชบัญญัติเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาแรงงาน นอกระบบในกลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป และกลุ่มที่ทำงานรับจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยเป็นหลักสำคัญของกฎหมาย ซึ่งให้ความคุ้มครอง ส่งเสริมพัฒนาแรงงานนอกระบบและเครือข่าย โดยอาจมีมากกว่าหนึ่งกระทรวง ซึ่งอยู่กับภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบตามกฎหมาย เพื่อสร้างคุณภาพ ชีวิตที่ดีให้แก่แรงงานนอกระบบได้

นอกจากรายละเอียดดังกล่าวผู้วิจัยขอเสนอแนะนโยบายหลักของการบริหาร  
แรงงานนอกระบบ ดังนี้

๑. นโยบายการประกันรายได้สำหรับแรงงานนอกระบบ เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้าง  
ขั้นต่ำ ซึ่งขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงานที่ทำ โดยกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครอง  
แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ

๒. นโยบายกองทุนบำเหน็จ บำนาญ สำหรับแรงงานนอกระบบ เป็นการจัดตั้ง  
กองทุนบำเหน็จ บำนาญ ชราภาพ โดยกำหนดให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ โดยกระทรวง  
แรงงาน สำนักงานประกันสังคม และกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์  
เป็นผู้รับผิดชอบ

๓. นโยบายความมั่นคงด้านอาหาร จัดตั้ง Public Distribution System เป็นระบบที่  
ช่วยให้แรงงานนอกระบบสามารถซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคได้ในราคาถูก โดยกระทรวงพาณิชย์  
สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบ

๔. นโยบายด้านสุขภาพ เป็นการจัดตั้งกองทุนเพื่อดูแลสุขภาพของแรงงานนอกระบบ  
หรือประกันสุขภาพโดยสมัครใจ ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ประกันสังคมตามมาตรา ๔๐ ให้ได้รับ  
สิทธิประโยชน์เทียบเท่าแรงงานในระบบ ซึ่งมีกระทรวงแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กระทรวง  
สาธารณสุขเป็นผู้รับผิดชอบ

๕. นโยบายด้านเงินทุน เป็นการจัดทำกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การออม (Saving)  
สินเชื่อ (Credit) และ Micro Insurance สำหรับแรงงานนอกระบบ โดยกระทรวงการคลัง ธนาคาร  
ออมสิน และธนาคารการเกษตรเป็นผู้รับผิดชอบ

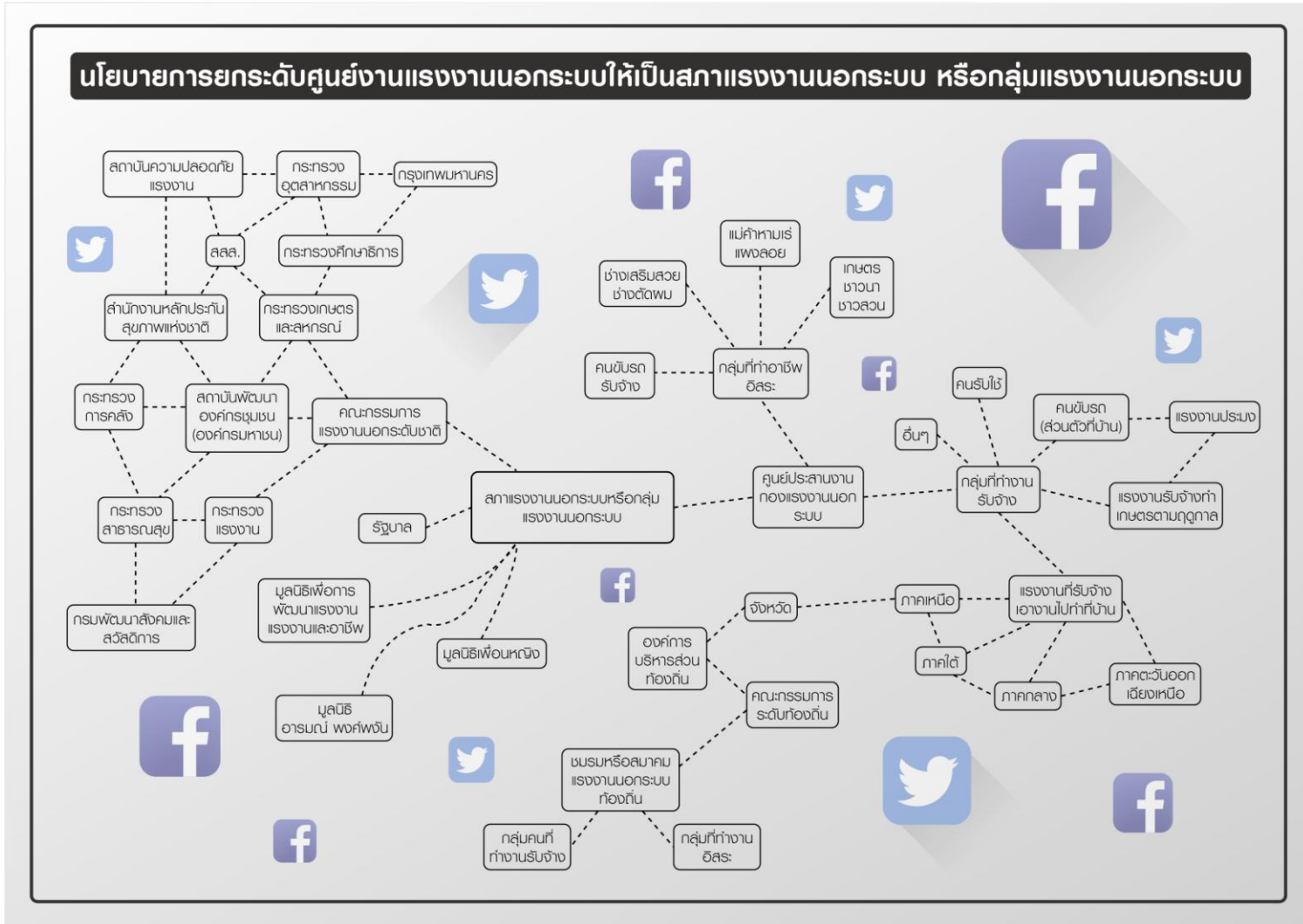
๖. นโยบายการคุ้มครองทางกฎหมาย เป็นการลงทะเบียนแรงงานนอกระบบ  
และพัฒนา พรบ.ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๔๐ พรบ.คุ้มครองรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓  
และจัดให้มีการทำสัญญาจ้างหรือบันทึกการส่งมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีกฎหมาย  
บังคับให้ส่งเอกสารสัญญาหรือบันทึกการส่งมอบ หากมีผู้รับมอบให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน  
สามารถแจ้งผู้ตรวจแรงงานจังหวัด ซึ่งทางเจ้าหน้าที่อาจจะมีการสุ่มตรวจ โดยกระทรวงแรงงาน  
เป็นผู้รับชอบ

๗. นโยบายการพัฒนาทักษะอาชีพแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับแรงงานนอก  
ระบบ โดยกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ

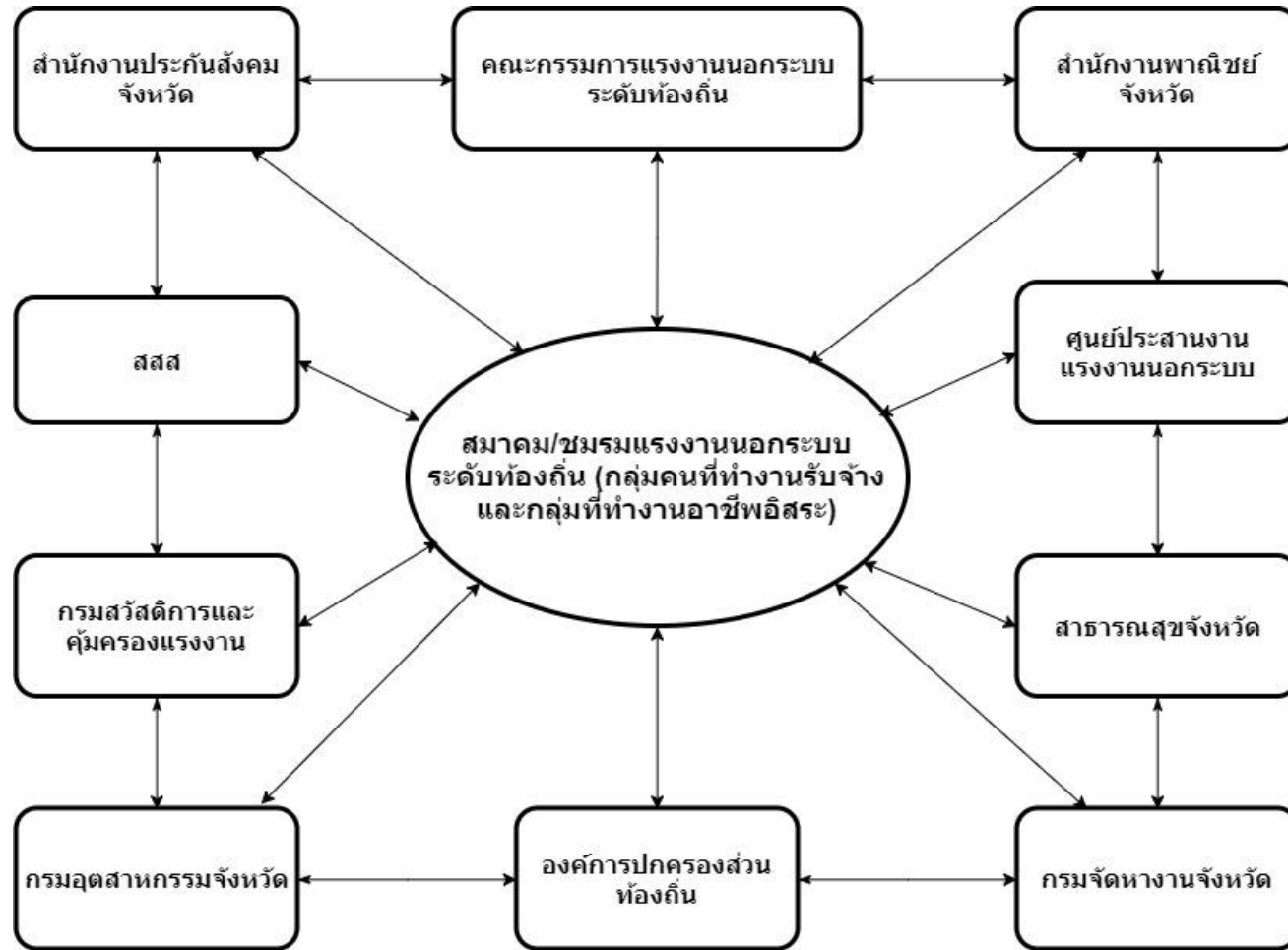
๘. นโยบายการยกระดับศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีภารกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ เช่น พัฒนาศักยภาพผู้นำ เครือข่ายและความน่าเชื่อถือกับองค์กรภาคประชาชน รณรงค์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สุขภาพ การจัดการด้านอาชีพ และสวัสดิการสังคม และขับเคลื่อนผลักดันนโยบาย เพื่อคุ้มครองส่งเสริม และพัฒนาร่วมกับขบวนการแรงงานไทย และเครือข่ายองค์กรภาคประชาชน ให้เป็นสภาแรงงานนอกระบบ โดยมีภารกิจเพิ่มเติม ได้แก่

- ๘.๑ กลุ่มคนที่ทำงานรับจ้าง
- ๘.๒ กลุ่มที่ทำงานอาชีพอิสระ
- ๘.๓ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ
- ๘.๔ รัฐบาล
- ๘.๕ กระทรวงอุตสาหกรรม
- ๘.๖ สถาบันความปลอดภัยแรงงาน
- ๘.๗ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- ๘.๘ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- ๘.๙ กระทรวงศึกษาธิการ
- ๘.๑๐ กระทรวงสาธารณสุข
- ๘.๑๑ กรุงเทพมหานคร
- ๘.๑๒ กระทรวงแรงงาน
- ๘.๑๓ มูลนิธิเพื่อนหญิง
- ๘.๑๔ มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พັນ
- ๘.๑๕ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
- ๘.๑๖ กระทรวงการคลัง
- ๘.๑๗ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน)
- ๘.๑๘ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

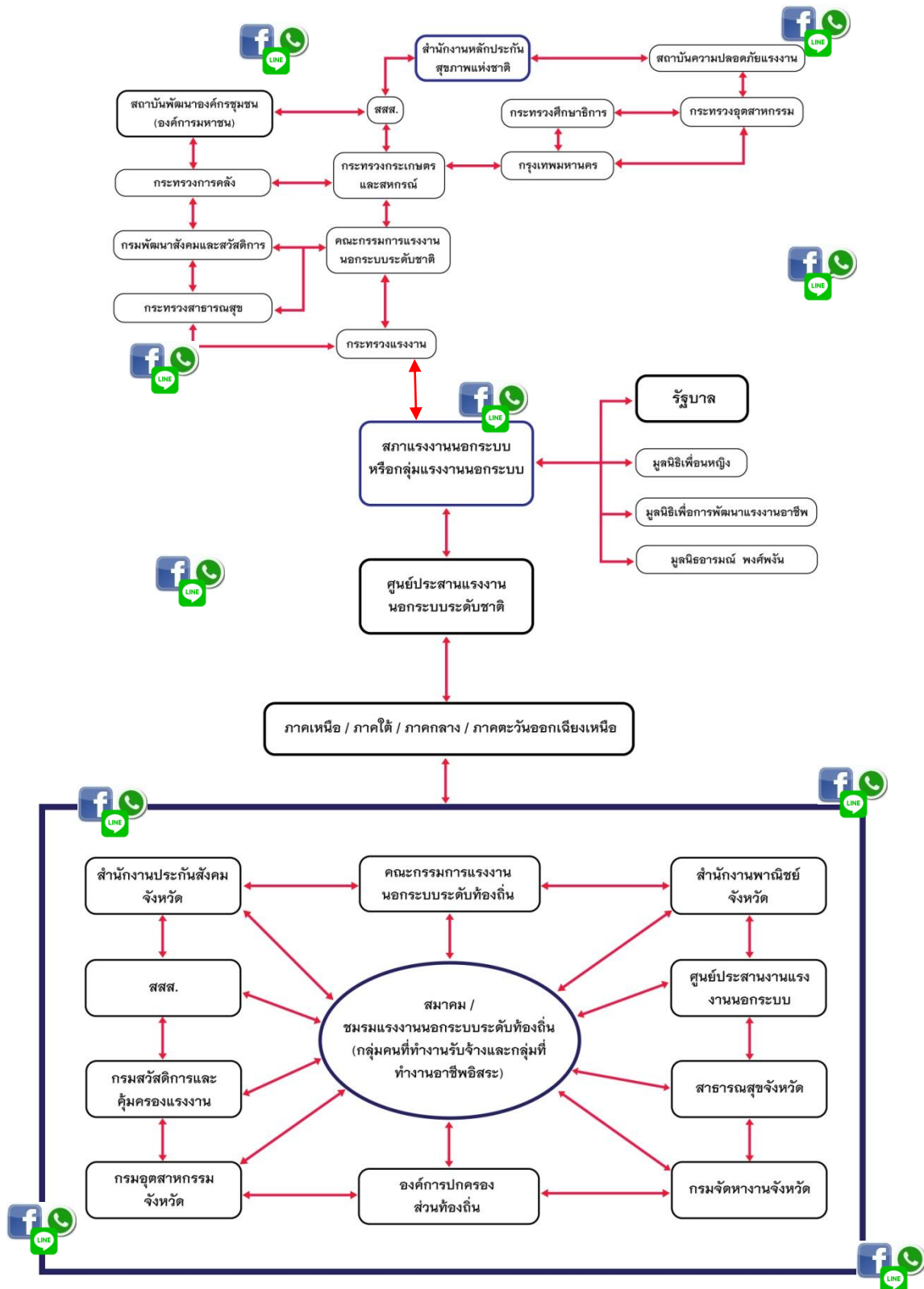
แผนภาพ ๕ - ๑ นโยบายการยกระดับศูนย์กลางงานแรงงานนอกระบบให้เป็นสภาแรงงานนอกระบบ หรือกลุ่มแรงงานนอกระบบ



แผนภาพ ๕ – ๒ โครงสร้างเครือข่ายสมาคม หรือชมรมแรงงานนอกระบบท้องถิ่น



แผนภาพ ๕ - ๓ โครงสร้างเครือข่ายสมาคม หรือชมรมแรงงานนอกระบบท้องถิ่น (ภาพรวม)



## ตารางที่ ๕ – ๑ กรอบโครงการกิจกรรมแรงงานนอกระบบ

กิจกรรม	ระยะเวลา (ปี)					หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	๑	๒	๓	๔	๕		
๑. โครงการพัฒนาเครือข่ายการประกันสังคมมาตรา ๔๐	←————→					สภาแรงงานนอกระบบ และ สำนักงานประกันสังคม	
๒. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาการประกันสังคมตามมาตรา ๔๐ แห่งพ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓	←————→					สภาแรงงานนอกระบบ และ สำนักงานประกันสังคม	
๓. โครงการพัฒนาแนวทางการขยายความคุ้มครองประกันสังคมแก่แรงงาน นอกระบบ	←————→					สภาแรงงานนอกระบบ และ สำนักงานประกันสังคม	
๔. โครงการผลักดันร่าง พ.ร.บ.ประกันสังคม (รัฐร่วมจ่ายเงินสมทบมาตรา ๔๐)		←————→				สภาแรงงานนอกระบบ และ สำนักงานประกันสังคม	
๕. โครงการศึกษาแนวทางการบูรณาการสิทธิกองทุนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอก ระบบที่มีในปัจจุบัน			←————→			สภาแรงงานนอกระบบ และ สำนักงานปลัดกระทรวง	
๖. โครงการผลักดันพัฒนา พ.ร.บ.คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ และพัฒนากลไกภาคประชาชน	←————→					สภาแรงงานนอกระบบ และ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน	

กิจกรรม	ระยะเวลา (ปี)					หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	๑	๒	๓	๔	๕		
๗. โครงการศึกษาส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชน โดยภาคประชาชน	←————→					สภาแรงงานนอกระบบ และ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน	
๘. โครงการมีส่วนร่วมของ อปท. ในการคุ้มครองและจัดสวัสดิการ แก่แรงงานนอกระบบ	←————→					สภาแรงงานนอกระบบ และ สำนักงานเศรษฐกิจ การเกษตร	
๙. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ โดยฐานท้องถิ่น (ตำบล)/ กลุ่มอาชีพ	←————→					สภาแรงงานนอกระบบ สสส. และภาคี	
๑๐. การสนับสนุนเทคนิคและวิชาการด้านการคุ้มครองแก่แรงงานนอก ระบบ (ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ตอบปัญหาข้อกฎหมาย เป็นวิทยากร บรรยาย)	←————→					สภาแรงงานนอกระบบ และ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน	
๑๑. การรณรงค์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแก่แรงงาน นอกระบบ	←————→					สภาแรงงานนอกระบบ และ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน	



กิจกรรม	ระยะเวลา (ปี)					หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	๑	๒	๓	๔	๕		
๑๒. โครงการศึกษาแนวทางการคุ้มครองแรงงานและจัดสวัสดิการให้แก่แรงงาน	←→					สภาแรงงานนอกระบบ และ สำนักงานเศรษฐกิจ การเกษตร	
๑๓. โครงการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการออมทรัพย์ให้แก่แรงงาน	←→					สภาแรงงานนอกระบบ และ สำนักงานเศรษฐกิจ การเกษตร	
๑๔. โครงการกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน	←→					ชมรม หรือสมาคมแรงงาน นอกระบบระดับท้องถิ่น และ กรมจัดหางาน	
๑๕. โครงการสร้างอาชีพใหม่ให้คนว่างงาน	←→					ชมรม หรือสมาคมแรงงาน นอกระบบระดับท้องถิ่น และ กรมจัดหางาน	
๑๖. โครงการแนะแนวอาชีพในชุมชน	←→					ชมรม หรือสมาคมแรงงาน นอกระบบระดับท้องถิ่น และ กรมจัดหางาน	

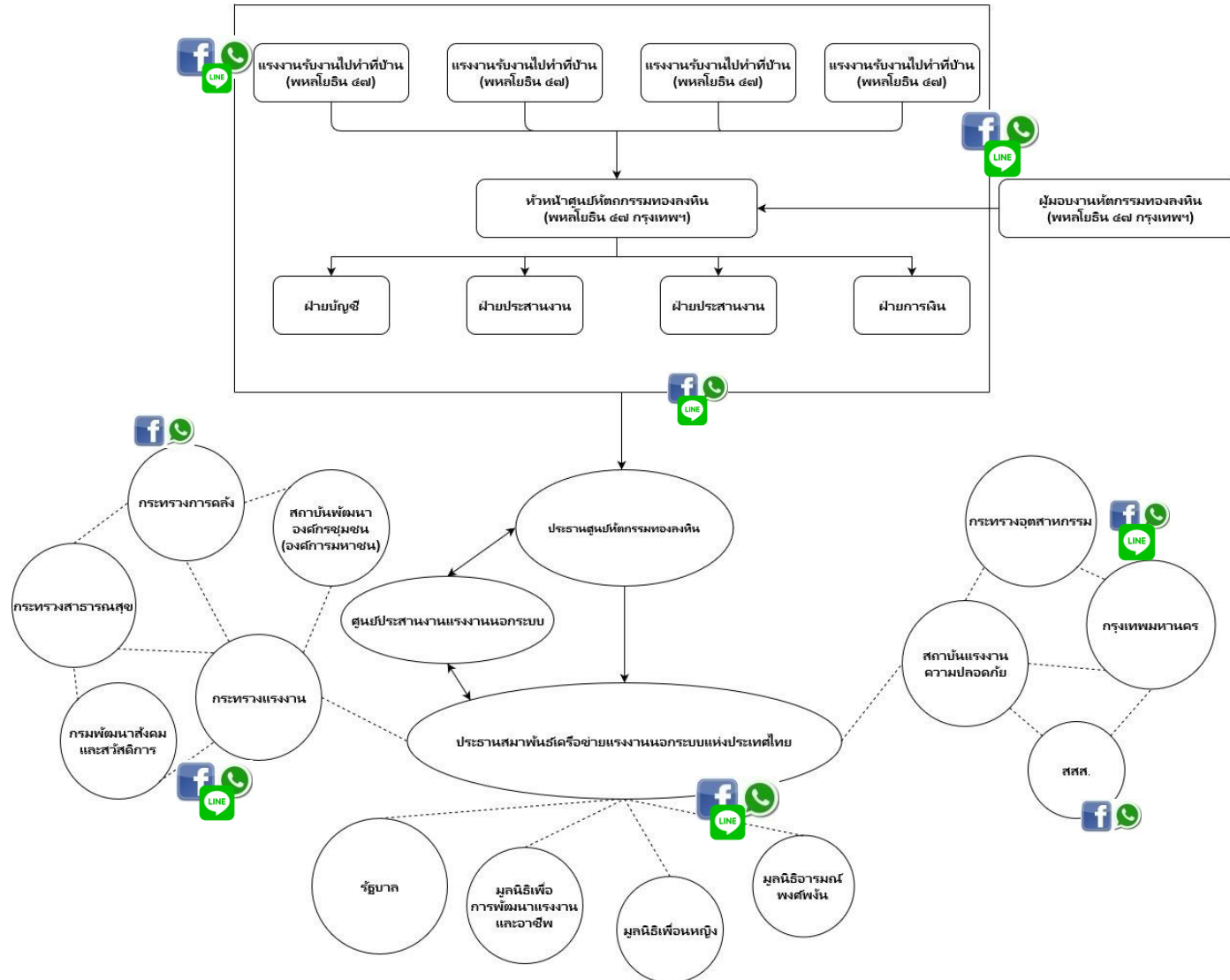
กิจกรรม	ระยะเวลา (ปี)					หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	๑	๒	๓	๔	๕		
๑๗. โครงการชุมชนมีงานทำ (ส่งเสริมให้ชุมชนมีผลิตภัณฑ์ของชุมชน)	←————→					ชมรม หรือสมาคมแรงงาน นอกระบบระดับท้องถิ่น และ กรมการพัฒนาชุมชน	
๑๘. โครงการขยายตลาดเพื่อผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น	←————→					ชมรม หรือสมาคมแรงงาน นอกระบบระดับท้องถิ่น และ กรมการพัฒนาชุมชน	
๑๙. โครงการสินเชื่อเพื่อแรงงานนอกระบบ (ทุกกลุ่มอาชีพ)	←————→					ชมรม หรือสมาคมแรงงาน นอกระบบระดับท้องถิ่น และ ธนาคารออมสิน	
๒๐. โครงการศึกษาแนวทางการจ้างงานลักษณะ subcontract ให้แก่ชุมชน	←——→					ชมรม หรือสมาคมแรงงาน นอกระบบระดับท้องถิ่น และ กรมจัดหางาน	
๒๑. โครงการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบโดยเฉพาะกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้อง กับความปลอดภัยสาธารณะ อาทิ ช่างไฟฟ้า ช่างก่อสร้าง เป็นต้น ที่ผ่านการ รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีงานทำ		←————→				สภาแรงงานนอกระบบ และ กรมจัดหางาน	

กิจกรรม	ระยะเวลา (ปี)					หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	๑	๒	๓	๔	๕		
๒๒. โครงการส่งเสริมผู้ประกอบการใหม่	←	→				สภาแรงงานนอกระบบ และ กระทรวงอุตสาหกรรม	
๒๓. โครงการศึกษาความต้องการของแรงงานนอกระบบในการพัฒนา สมรรถนะ	←	→				สภาแรงงานนอกระบบ และ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
๒๔. โครงการขยายเครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะแรงงานนอกระบบ ในระดับท้องถิ่นและชุมชน		←	→			ชมรม หรือสมาคมแรงงาน นอกระบบระดับท้องถิ่น และ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
๒๕. โครงการพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับแรงงาน นอกระบบ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยสาธารณะ อาทิ ช่างไฟฟ้า ช่างก่อสร้าง เป็นต้น	←	→				สภาแรงงานนอกระบบและ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
๒๖. โครงการส่งเสริมการจัดทำระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับท้องถิ่น และชุมชน	←	→				สภาแรงงานนอกระบบและ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
๒๗. โครงการปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อรองรับ ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ		←	→			สภาแรงงานนอกระบบและ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	

กิจกรรม	ระยะเวลา (ปี)					หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	๑	๒	๓	๔	๕		
๒๘. โครงการปรับปรุงระบบลงทะเบียนแรงงานนอกระบบ		←			→	สภาแรงงานนอกระบบและ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	
๒๙. โครงการจัดตั้งองค์กร และ/หรือ หน่วยงานถาวร (มีกฎหมาย) รองรับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทั้งระบบ			←		→	สภาแรงงานนอกระบบและ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	
๓๐. โครงการความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำแรงงานนอกระบบ ผู้นำชุมชน ในการจัดตั้งศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ ดูแล ป้องกัน แก้ไขปัญหาและให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ		←			→	สภาแรงงานนอกระบบและ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน	
๓๑. โครงการสัมมนาเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุและคนพิการ	←				→	สภาแรงงานนอกระบบและ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	

เพื่อให้เกิดความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบควรมีตัวแทนกลุ่มอาชีพการทำงานทั้งกลุ่มคนที่ทำงานรับจ้างและกลุ่มที่ทำงานอิสระ เพื่อมาขับเคลื่อนกฎหมายประโยชน์ที่พึงได้และผลักดันประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อเป็นผู้นำกลุ่ม โดยจัดตั้งเป็นกลุ่ม ชุมชน หรือสมาคมแรงงานนอกระบบระดับท้องถิ่น โดยผู้นำกลุ่มหรือตัวแทนแต่ละอาชีพควรต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ด้านกฎหมายบริหารจัดการและอื่นๆ เพื่อที่จะผลักดันกลุ่มรวมถึงผลักดันผลประโยชน์ เมื่อรวมผู้นำกลุ่มแต่ละชุมชนได้รวมตัวเป็นระดับภาคและชาติต่อไป เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของกลุ่มแรงงานนอกระบบโดยผ่านศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบทั้งระดับท้องถิ่น ภาค และระดับชาติ และให้ตัวแทนกลุ่ม ชมรม หรือสมาคมแต่ละภาคมีการคัดเลือกตัวแทน เพื่อยกระดับเป็นสภาแรงงานนอกระบบ เพื่อยังอำนาจในการต่อรองและผลักดันเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎร โดยมีมหาวิทยาลัย มูลนิธิต่างๆ ส่วนงานราชการให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของกลุ่มและสภาแต่ละระดับ จะมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและประสานงานผ่าน Social Media เช่น Facebook Twitter Line และอื่นๆ

แผนภาพที่ ๕ - ๔ โครงสร้างบริหารจัดการศูนย์หัตถกรรมทองลงหิน (พหลโยธิน ๔๗ กรุงเทพฯ)



## บรรณานุกรม

### วารสาร หนังสือพิมพ์

น้ำทิพย์ วิภาวิน. “เครือข่ายสังคมในสังคมเครือข่าย”, ว. วิจัยสมาคมห้องสมุดฯ. (๒),  
กรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๘. หน้า ๑๑๕ – ๑๒๗.

### เอกสารวิจัย

กัญญา หมอชาติ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภท  
ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร”. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๕๐.

ชลดา บุญอยู่. “ทุนทางสังคมกับการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ กรณีศึกษา บ้านเกาะพิทักษ์  
ตำบลบางน้ำจืด อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๖.

ชุตินันท์ โคตรทัศน. “ทุนทางสังคมในการดูแลผู้ติดเชื้อ/ผู้ป่วยเอดส์และครอบครัวของศูนย์สุขภาพ  
ชุมชน”. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑.

ณัฐพงศ์ นามวงษา. “การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการ  
บ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี”. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
ยุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ๒๕๕๒.

ไทรทิพย์ เศรษฐฤทธิ์. “กระบวนการสร้างกลุ่มและการมีส่วนร่วมของกลุ่มในการสร้างฝายต้นน้ำ  
ลำธาร :กรณีศึกษา บ้านห้วยราชบุตร หมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านเป่า อำเภอแม่แตง  
จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๕๓.

ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. “การสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน”.  
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔.

ธวัชชัย กันทะวันนา. “คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ ตำบลริมปิง อำเภอเมืองลำพูน”.  
วิทยานิพนธ์สาขารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.

- ธีรวุฒิ กายแก้ว. “การสร้างเครือข่ายทางสังคม: กรณีศึกษา นักฟุตบอลสมัครเล่นในกลุ่มกรุงเทพเหนือ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๖.
- ประพันธ์ นีกะระโทก. “ทุนทางสังคมกับการจัดการความรู้สู่องค์กรชุมชนพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- ปิยพร ทำจิ้น. “การสร้างกลุ่มและการบริหารจัดการกลุ่มของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อพัฒนาอาชีพ กรณีศึกษาในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร”. รายงานการวิจัย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๕๘.
- พรนิพา ลัดน้ำหिन. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาชีพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานในเมืองแร่ทองคำภูทับฟ้า บริษัทหุงคำ จำกัด ตำบลเขาหลวง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย”. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, ยุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๔.
- พระมหาประกาศิต สิริเมโธ. “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- มาลินี อินฉัตร. “วิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ศึกษากรณี การจัดระเบียบสังคมของ ร.ต.อ. ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย”. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.
- ยุทธพงษ์ เข้าประมงค์. “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕.
- วรรณพร กลิ่นบัว. “การสร้างเครือข่ายทางสังคมผ่าน [www.facebook.com](http://www.facebook.com) ของกลุ่มวัยทำงาน”. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ๒๕๕๓.
- วนิดา ก้องคำ. “การสร้างเครือข่ายทางสังคมคนพิการของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔.



วราภรณ์ ทুমแก้ว. “การศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสุขภาพครอบครัวแรงงานนอกระบบ  
ทั่วไปกับครอบครัวแรงงานนอกระบบที่มีปัญหาสุขภาพจิต: กรณีศึกษาในตำบล  
หนองกุงชนสาร อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น”. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,  
การพยาบาลครอบครัว, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑.

วารุณี ชาคำรุณ. “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดเวทีประชาคมชุมชนเพื่อจัดทำแผนพัฒนา  
เทศบาลตำบลนาแห้ว อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย”. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
การจัดการและการประเมินโครงการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๑.

วุฒิ ศาพิทักษ์. “รัฐกับกระบวนการนโยบายสาธารณะ : กรณีศึกษาโครงการผันเงินไปสู่ชนบท  
(เมษายน ๒๕๑๘ - กรกฎาคม ๒๕๑๘)”. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๑๗.

ศศิกุล อ่อนเจียง. “ทุนทางสังคมในการผลิตผ้าฝ้ายทอมือของกลุ่มสตรีสหกรณ์บ้านหนองบัวแดง  
จังหวัดชัยภูมิ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม,  
๒๕๕๐.

สุภาภรณ์ กิ่งคำ. “การตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคมของแรงงานนอกระบบประเภทผู้ขับ  
รถจักรยานยนต์รับจ้างในเขตจตุจักร”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐.

อรุณลักษณ์ ดิษบรรจง. “การประเมินการขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบในมิติ  
ทางเศรษฐกิจและสังคม กรณีศึกษากลุ่มยุทธศาสตร์จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง”.  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๕.

## เอกสารไม่ตีพิมพ์

กลุ่มงานวิจัยและข้อมูล สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. “รายงานวิชาการ เรื่อง แรงงาน  
นอกระบบ : การคุ้มครองประกันสังคม”. ๒๕๔๕.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “สู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ  
และยั่งยืน”. รายงานการสัมมนาวิชาการประจำปี ๒๕๕๑, ๒๕๕๑.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. “การสำรวจแรงงาน  
นอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๔”. ๒๕๕๔.

สุวรรณิ คำมั่น และคณะ. “ทุนทางสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์”. รายงานการสัมมนาวิชาการ  
ประจำปี ๒๕๕๑, ๒๕๕๑.

## ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

“การสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มชุมชน”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : <http://www.wiangphangkham.go.th/images/1206771081/4.pdf>,  
๒๕๖๑.

กิติชัย รัตนะ. “การสร้างกลุ่มและเครือข่ายในการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : <http://www.ieat.go.th/assets/uploads/cms/file/201604071732301596794406.pdf>, ๒๕๖๑.

จินตวีร์ เกษมสุข. “การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<http://www.edupol.org/eduOrganize/eLearning/generalStaff/doc/group10/08/01.pdf>, ๒๕๖๑.

บ้านจอมยุทธ์. “การจำแนกประเภทของกลุ่มทางสังคมวิทยา”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

[https://www.baanjomuyut.com/library/social\\_sciences/19.html](https://www.baanjomuyut.com/library/social_sciences/19.html), ๒๕๔๓.

ไพรวัลย์ เคนพรม. “แนวคิดอำนาจนิยม กระบวนการวิเคราะห์ทัศนคติในเชิงนโยบาย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

[http://priwinsonpublicad.blogspot.com/2007/11/blog-post\\_7200.html](http://priwinsonpublicad.blogspot.com/2007/11/blog-post_7200.html), ๒๕๕๐.

มหาวิทยาลัยทักษิณ. “เครือข่ายทางสังคม”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:GaN0f2JYC7kJ:www.edu.tsu.ac.th/major/administration/data/FE5111/%25E0%25B9%2580%25E0%25B8%258A%25E0%25B8%25B4%25E0%25B8%2587%25E0%25B8%2584%25E0%25B8%25E0%25B8%2593%25E0%25B8%25A0%25E0%25B8%25B2%25E0%25B8%259E%25E0%25B9%2583%25E0%25B8%25AB%25E0%25B8%25A1%25E0%25B9%2588/%25E0%25B9%2580%25E0%25B8%2584%25E0%25B8%25A3%25E0%25B8%25B7%25E0%25B9%2588%25E0%25B8%25AD%25E0%25B8%2582%25E0%25B9%2588%25E0%25B8%25B2%25E0%25B8%25A2%25E0%25B8%25AA%25E0%25B8%25B1%25E0%25B8%2587%25E0%25B8%2584%25E0%25B8%25A1.doc+%&cd=1&hl=th&ct=clnk&gl=th>, ๒๕๖๑.

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. “(ร่าง) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)”.

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [http://www.ubu.ac.th/web/files\\_up/03f2017083008474810.pdf](http://www.ubu.ac.th/web/files_up/03f2017083008474810.pdf), ๒๕๖๑.

เมธา หริมเทพาธิป. “ปัจจัยและเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม”. เข้าถึงได้จาก :

<https://www.gotoknow.org/posts/629864>, ๒๕๖๑.

ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ. “ความหมายของแรงงานนอกระบบ”. เข้าถึงได้จาก :

[http://isw-thai.blogspot.com/2012/10/blog-post\\_1.html](http://isw-thai.blogspot.com/2012/10/blog-post_1.html), ๒๕๕๕.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนากิจการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.

“แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔”.

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [http://www.nesdb.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=6422](http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422), ๒๕๖๑.

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชุมพร. “ระบบแรงงานสัมพันธ์

(ทวิภาคี ไตรภาคี)”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.gotoknow.org/posts/189643>, ๒๕๕๑.

ภาคผนวก

## ผนวก ก

### แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย

วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาและค้นหาประเด็นในแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย

๒. เพื่อการศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย

๓. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

ชื่อ – นามสกุล

เพศ	อายุ	ปี
ศาสนา	สถานภาพสมรส	
การศึกษาขั้นสูง	อาชีพ	

ตอนที่ ๒ ประเด็นข้อคำถามที่สำคัญในสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย

๒.๑ ท่านมีแนวทางในวิธีการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทยได้ในรูปแบบใด

---



---



---

๒.๒ ท่านคิดว่าองค์กร หรือหน่วยงานใดบ้างที่ควรมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายทางสังคมให้แก่แรงงานไทย เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

---



---



---

๒.๓ ท่านคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่นำไปสู่สร้างเครือข่ายทางสังคม ให้แก่แรงงานไทยร่วมกัน ได้นั้นมีแนวทางในรูปแบบใดบ้าง

---

---

---

๒.๔ ท่านคิดว่าการที่จะแสวงหาผู้นำที่สามารถสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย ควรดำเนินการด้วยวิธีการรูปแบบใด

---

---

---

2.5 ท่านคิดว่าหลังจากสามารถสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทยได้เรียบร้อยแล้ว ควรมีแนวทางในรูปแบบใดที่จะการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนินกิจกรรม เพื่อเครือข่ายทางสังคมของตนไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้

---

---

---

2.6 ท่านคิดว่า การกำหนดโครงสร้างการทำงานของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม ของแรงงานไทยควรเป็นไปในรูปแบบใด

---

---

---

2.7 ท่านคิดว่ามีแนวทางใดที่จะสามารถให้สมาชิกในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกันได้บ้าง

---

---

---

2.8 ท่านคิดว่าการประสานงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย ควรทำอย่างไรให้มีประสิทธิผลมากที่สุด

---

---

---

2.9 ท่านคิดว่าแนวทางการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทยควรทำในรูปแบบใด เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกทุกคนมากที่สุด

---

---

---

2.10 ท่านคิดว่า ถ้าหากมีการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทยได้สำเร็จ ท่านจะมีแนวทางอย่างไรให้เครือข่ายทางสังคมสามารถดำเนินกิจกรรมที่สร้างประโยชน์ให้แก่สมาชิกได้อย่างต่อเนื่อง

---

---

---

2.11 ท่านคิดว่า การรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่ายทางสังคมไว้ได้ ควรมีวิธีการในรูปแบบใด

---

---

---

2.12 ท่านคิดว่า การสร้างความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม ควรมีแนวทางอย่างไร

---

---

---

**ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ**

3.1 ท่านคิดว่าปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย มีสิ่งใดบ้าง

---

---

---

3.2 ท่านคิดว่าควรแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการใด

---

---

---

3.3 ท่านคิดว่า ท่านมีข้อเสนอแนะใดที่จะช่วยสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

---

---

---



ผนวก ข

ภาพประกอบการสัมภาษณ์แรงงานไทย



၉၉



৯৯



## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นายฐากร ชัยสถาพร  
วัน เดือน ปีเกิด ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๐๘  
การศึกษา ๒๕๔๖ ปริญญาตรี บริหารธุรกิจสาขาการตลาด สถาบันราชภัฏสวนดุสิต  
๒๕๓๒ ASSOCIATE DIPLOMA OF MARKETING,  
WILLIAM BUSSINESS COLLAGE, AUSTRALIA  
๒๕๒๘ ปวช./ช่างกลโรงงาน เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตพระนครเหนือ  
๒๕๒๔ มศ.๓ โรงเรียนบวรนิเวศ

### ประวัติการทำงานโดยย่อ

๒๕๖๐ – ปัจจุบัน รองกรรมการผู้จัดการอาวุโสสายธุรกิจ  
บริษัท ศรีน่านาพร มาร์เก็ตติ้ง จำกัด  
๒๕๓๕ – ๒๕๕๕ กรรมการผู้จัดการ  
บริษัท วิ.เอส.ฟู้ดส์ มาร์เก็ตติ้ง จำกัด  
บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารกิมเฮง จำกัด  
บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด  
บริษัท สยามเคทีฟู้ดส์ จำกัด  
บริษัท สยามราชบุรี อุตสาหกรรม จำกัด  
บริษัท เอส.เอ็น.เอ็น.พี. อินเตอร์เทรด จำกัด  
ตำแหน่งปัจจุบัน รองกรรมการผู้จัดการอาวุโสสายธุรกิจ บริษัท ศรีน่านาพร มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

# สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง แนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม

กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย

ผู้วิจัย นายฐากร ชัยสถาพร

หลักสูตร วปอ.

รุ่นที่ 60

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ ให้ความสำคัญกับการจัดบริการของรัฐที่มีคุณภาพ ทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข ให้กับผู้ที่ด้อยโอกาสและผู้ที่อยู่อาศัยในพื้นที่ห่างไกลการจัดสรรที่ดินทำกิน สนับสนุน ในเรื่องการสร้างอาชีพ รายได้ และสนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพ ผู้ด้อยโอกาสสตรี และผู้สูงอายุ

ซึ่งดำเนินการเป็นระบบทวิภาคี อันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างกับแรงงานนอกระบบเป็นความสัมพันธ์ที่มีรูปแบบเฉพาะเพิ่มขึ้น จากความสัมพันธ์ในการจ้างงานตามปกติ โดยมีเป้าหมายให้ทั้งสองฝ่ายได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมมือกัน ในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าขึ้น

การที่แรงงานนอกระบบไม่มีนายจ้างจึงทำให้ต้องประสบปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ขาดความมั่นคงในการทำงาน ไม่ได้รับความเป็นธรรมด้านการจ้างงาน ขาดโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ ขาดความปลอดภัยในการทำงาน ขาดความมั่นคงด้านรายได้ ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบในการประกอบอาชีพ และขาดโอกาสในการรวมกลุ่มจัดตั้งผู้แทนหรือสหภาพ เพื่อสิทธิในการต่อรอง

เพื่อให้การส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน กว้างขวาง และครอบคลุมทุก จังหวัด กรมการจัดหางานจึงได้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้น ณ สำนักจัดหางานกรุงเทพ ทุกแห่ง และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่

ในการพิจารณาจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่ม ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านและ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่งเสริมและพัฒนาการรวมกลุ่มเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน และพัฒนาทักษะ ฝีมือของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและค้นหาประเด็นในแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย
2. เพื่อการศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย
3. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
ศึกษาหลักการสำคัญและกระบวนการของแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย
2. ขอบเขตด้านประชากร  
ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของประชากรที่ใช้ในการศึกษา แรงงานไทย หน่วยงานผู้บริหารกระทรวงแรงงาน และนักการเมืองที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Data)
- 1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)
- 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

## 2. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลว่าข้อมูลที่ได้มามีความเพียงพอหรือไม่ โดยพิจารณาจากการอิมตัวของข้อมูลที่ได้ว่ามาว่าสามารถตอบคำถามการวิจัยได้ครบถ้วนเพียงใดหรือไม่ ในกรณีของข้อมูลที่ไม่ตรงกันต้องตรวจสอบว่าข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร โดยใช้วิธีการตรวจสอบหาแหล่งที่มาของข้อมูลให้ชัดเจน แหล่งที่มาที่พิจารณาในการตรวจสอบ

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร (Documentary Data) ผู้วิจัยนำมาจัดหมวดหมู่ตามประเด็นวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.2 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด นำมาเปรียบเทียบกันในด้านความคิดเห็นของแต่ละคน แล้วนำมาจัดเรียงเรียงข้อมูลใหม่เพื่อให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

3.3 ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกลุ่มข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด แล้วนำมาเปรียบเทียบใจความที่เป็นเหตุเป็นผลนำมาเรียงเรียง ทำให้ได้ความรู้ที่สามารถนำมากำหนดเป็นแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม ภูมิศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทยได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า การสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย เป็นการสร้างเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ในการพัฒนาอาชีพซึ่งกันและกัน เพื่อการมีรายได้ที่แน่นอนในการเลี้ยงชีพ และเป็นการรวมกลุ่มของคนที่มีอาชีพเดียวกัน สภาพปัญหาเดียวกันที่รวมตัวเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมนั้นควรเริ่มด้วยการพูดคุย เพื่อสร้างความเข้าใจว่าให้แก่สมาชิก ว่าสมาชิกจะได้ผลประโยชน์อย่างไรบ้าง บอกถึงข้อดี ข้อเสียในการสร้างเครือข่ายทางสังคม หลังจากนั้นต้องวางแผนระบบการทำงานอย่างชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน แบ่งหน้าที่งาน กระจายอำนาจแก่สมาชิก และมีนักการเมืองเข้ามาช่วยประสานงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ให้มาช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและในการสร้างเครือข่ายทางสังคม ร่วมกันแก้ปัญหา และขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคมไปด้วยกัน

## ข้อเสนอแนะ

จากการทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคม กรณีศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทย” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเป็นนโยบาย ดังต่อไปนี้

1. นโยบายการประกันรายได้สำหรับแรงงานนอกระบบ โดยกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ
2. นโยบายกองทุนบำเหน็จ บำนาญ สำหรับแรงงานนอกระบบ โดยกระทรวงแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบ
3. นโยบายความมั่นคงด้านอาหาร เป็นระบบที่ช่วยให้แรงงานนอกระบบสามารถซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคได้ในราคาถูก โดยกระทรวงพาณิชย์ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบ
4. นโยบายด้านสุขภาพ เป็นการจัดตั้งกองทุนเพื่อดูแลสุขภาพของแรงงานนอกระบบ หรือประกันสุขภาพโดยสมัครใจ ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ประกันสังคมตามมาตรา 40 ให้ได้รับสิทธิประโยชน์เทียบเท่าแรงงานในระบบ ซึ่งมีกระทรวงแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้รับผิดชอบ
5. นโยบายด้านเงินทุน เป็นการจัดทำกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การออม (Saving) สินเชื่อ (Credit) และ Micro Insurance สำหรับแรงงานนอกระบบ โดยกระทรวงการคลัง ธนาคารออมสิน และธนาคารการเกษตรเป็นผู้รับผิดชอบ
6. นโยบายการคุ้มครองทางกฎหมาย เป็นการลงทะเบียนแรงงานนอกระบบ และพัฒนา พรบ.ประกันสังคม พ.ศ. 2535 มาตรา 40 พรบ. คุ้มครองรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 และจัดให้มีการทำสัญญาจ้างหรือบันทึกการส่งมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีกฎหมายบังคับให้ส่งเอกสารสัญญาหรือบันทึกการส่งมอบ หากมีผู้รับมอบให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน สามารถแจ้งผู้ตรวจแรงงานจังหวัด ซึ่งทางเจ้าหน้าที่อาจจะมีการสุ่มตรวจ โดยกระทรวงแรงงานเป็นผู้รับชอบ
7. นโยบายการพัฒนาทักษะอาชีพแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ
8. นโยบายการยกระดับศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีการกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ



**นโยบายการยกระดับคุณภาพแรงงานนอกระบบให้เป็นสภาแรงงานนอกระบบ หรือกลุ่มแรงงานนอกระบบ**

