

ตามวัตถุประสงค์ทุกข้อ ในระยะเวลาอันสั้น โดยสามารถประเมินได้ว่าดำเนินการตามข้อ 1>4>2>3>6>5>7 เพราะความตื่นตัวของผู้นำแรงงานในส่วนที่มีบทบาทในการก่อตั้ง มีนักประวัติศาสตร์เป็นกำลังสำคัญ และมีการสนับสนุนอย่างจริงจังจากมูลนิธิฟรีดริช เอแบร์ท

มูลนิธิเพื่อเยาวชนชนบท มีอุดมการณ์ปกป้องและพัฒนาเด็กและเยาวชน ได้ดำเนินการตาม วัตถุประสงค์ในข้อที่ 2,3 และ 4 มากกว่า 1 และ 5

ศูนย์ปรึกษากรรมกรก่อสร้างมีอุดมการณ์เพื่อสิทธิของแรงงานในการรวมตัว สามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในข้อที่ 2 และ 1 มากกว่า 3 และ 4 เนื่องจากยังใหม่และจำกัดกิจกรรมในเขตพื้นที่โดยเฉพาะพื้นที่ถนนบางนา-ตราด บางป่อ เทพารักษ์ หนามแดง ในจังหวัดสมุทรปราการ

นอกเหนือจากองค์การที่ดูแลปัญหาแรงงานโดยตรงแล้วองค์การที่ดูแลปัญหาแรงงานประกอบนอกเหนือจากกิจกรรมอื่นๆด้วยนั้นสามารถประเมินการดำเนินการตามวัตถุประสงค์โดยสังเขปดังนี้

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก : โครงการแรงงานเด็ก มีอุดมการณ์การพิทักษ์ปกป้องเด็ก ได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ 1>2>3

มูลนิธิเด็ก : ศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก มีอุดมการณ์สิทธิมนุษยชนของเด็ก (ตามปฏิญานสากลว่าด้วยสิทธิเด็กของสหประชาชาติ) ได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 และ 2>3 และ 4>5,6,7 และ 8 และหากเปรียบเทียบแล้วมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็กให้การช่วยเหลือแรงงานเด็กในรูปการจัดบริการเมื่อเดือดร้อนมากกว่ามูลนิธิเด็ก (พันธ์ศักดิ์, 2538: 50)

สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน มีอุดมการณ์เพื่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ดำเนินการตาม วัตถุประสงค์ทุกประการโดยเฉพาะในข้อ 1, 2 และ 5 > 3 และ 4

มูลนิธิเพื่อนหญิง ได้ปรับตนเองจาก Feminism (แบบรุนแรง) ให้มีอุดมการณ์ที่ผสมผสาน ระหว่าง Feminism (ในทางกลาง ๆ) + สิทธิและศักดิ์ศรีของสตรี + มนุษยนิยม + บทบาทควบคู่ของหญิงและชายในการพัฒนา (Gender) ได้มีวัตถุประสงค์ 6 ประการ และสามารถดำเนินการตามข้อที่ 1>2>4>3, 5 และ 6

สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชาย และการพัฒนา มีอุดมการณ์ของความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในการพัฒนา (Gender) ได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1>2>3>5>4 โดยข้อ 4 และ 5 เป็นเป้าหมายระยะยาว

คณะกรรมการยุติธรรมและสันติ มีอุดมการณ์ส่งเสริมความยุติธรรม และความรักของพระคริสต์ต่อคน ยากจนได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1>2>3>4

สภาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา มีอุดมการณ์ ความรักของพระคริสต์ต่อคน ยากจน ได้ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในข้อที่ 3,4,1 และ 2 มากกว่า 6 และ 5

มูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีอุดมการณ์ การพัฒนา + ความยุติธรรม + การพึ่งตนเองโดยมีฐานความเชื่อตามศาสนาคริสต์ ได้ดำเนินวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1>3>5>4>2 แต่งาน

ด้านแรงงานยังเป็นงานส่วนเล็ก ๆ ในหลาย ๆ ส่วนที่ต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน

กลุ่มเยาวชนคนงาน มีอุดมการณ์ การยึดมั่นในศักดิ์ศรี + ความยุติธรรม + เสรีภาพ + สมานฉันท์ + การปลดปล่อย + ความจริงใจ + ความรัก + การเสียสละ ได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในข้อที่ 3>2>1

มูลนิธิฟรีดริชค เอแบร์ท มีอุดมการณ์ของเสรีภาพ + ความยุติธรรม + ประชาธิปไตย + ลัทธิสหภาพแรงงาน ได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ (สำหรับในไทย) ตามข้อ 2>1>5>4>3

สถาบันการศึกษาเสรีเอเชียน-อเมริกัน มีอุดมการณ์ทุนนิยมเสรี + ลัทธิสหภาพแรงงาน ได้ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่จำบัง (implicit) คือ ส่งเสริมสิทธิของคนงานและสหภาพแรงงานในสถานประกอบการและสังคมให้สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงว่าองค์กรต่าง ๆ ได้ดำเนินการตามอุดมการณ์และวัตถุประสงค์ได้แทบทั้งหมด แต่มีการเน้นหนักในวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ไม่เท่ากัน ยกเว้นองค์กรบางแห่งมีปัญหาอุปสรรคภายในเอง ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ได้ นอกจากนี้จากการสังเกตพบว่าการดำเนินงานขององค์กรเหล่านี้ยังขึ้นอยู่กับความสนใจหรือความถนัดเฉพาะตัวของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หากองค์กรเสียคนคนนั้นไปงานตามวัตถุประสงค์ที่ถูกเน้นหนักก็จะเปลี่ยนไปได้ แต่ข้อสังเกตนี้ควรมีการศึกษาเจาะลึกต่อไปว่าคณะกรรมการบริหารขององค์กรเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อการควบคุมทิศทาง และสามารถทำให้การดำเนินงานตอบสนองวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับอิทธิพลของเจ้าหน้าที่ ผู้วิจัยเอง คาดเดาว่าอิทธิพลของคณะกรรมการบริหารมีไม่สูงนักหากจะเปรียบเทียบกับ การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารในบริษัทธุรกิจต่าง ๆ (ดูข้อ 6.4 ประกอบ)

อนึ่ง ยังพบว่ามีบางองค์กรพยายามปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มเป้าหมายใหม่ ๆ ภาระกิจใหม่ ๆ และสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมีการปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์ขององค์กรเมื่อเวลาผ่านไป เช่น มูลนิธิเพื่อนหญิง (ปรับวัตถุประสงค์ใหม่) มูลนิธิเด็ก (เพิ่มวัตถุประสงค์ในข้อ 10) มูลนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทย (เพิ่มวัตถุประสงค์ข้อ 7) สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน (เพิ่มวัตถุประสงค์ข้อ 6)

6.3 กลุ่มเป้าหมายหลัก

องค์กรสาธารณประโยชน์ด้านแรงงาน มีกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าไปดูแลแตกต่างกัน (แต่จะมีส่วนที่คาบเกี่ยวอยู่บ้าง) เช่น มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ มีเป้าหมายที่กลุ่มคนงานตามอุตสาหกรรมต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง และมี ปฏิสัมพันธ์กับสหภาพแรงงานเป็นหลัก มูลนิธิเพื่อนหญิงมิใช่เป็นองค์กรเพื่อแรงงานหญิงโดยตรง แต่มีฝ่ายดูแลด้านสุขภาพ และการสนับสนุนการรวมกลุ่ม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างคนงาน ที่เน้นแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมเป็นหลัก สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนามีเป้าหมายแก่หญิงชายทั่ว

ไปในสังคมและมีกิจกรรมสนับสนุนบทบาทแรงงานหญิง มูลนิธิเพื่อเยาวชนชนบท เจาะจงที่จะดูแลแรงงานเยาวชนในจังหวัดต่าง ๆ และที่อพยพจากต่างจังหวัดเข้าสู่เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มูลนิธิคุณากร เน้นการ ดูแลแรงงานที่ต้องการฟื้นฟูสมรรถภาพหลังจากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และนอกการทำงาน มูลนิธิเด็กและมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก และโครงการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก ก็มีกลุ่มเป้าหมายที่เด็กที่ ทำงานตามสถานที่ต่าง ๆ สถาบันพัฒนาแรงงานไทย เน้นที่องค์กรของผู้ใช้แรงงานและการเชื่อมโยงกับกลุ่มคนนอกขบวนการแรงงาน คณะกรรมการยุติธรรมและสันติ เน้นกลุ่มแรงงานที่เป็น แรงงานนอกระบบ และแรงงานไปทำงานในต่างแดน สภาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา เน้นแรงงานอพยพ และแรงงานสตรี ในขณะที่มูลนิธิสภาคริสตจักรแห่งประเทศไทย เน้นแรงงานในเมืองที่ยากจน แต่มูลนิธิฟรีดริช เอแบร์ท เน้นกลุ่มสหภาพแรงงานตามสาขาอุตสาหกรรม ในขณะที่สถาบันเสรีเอเชีย-อเมริกัน เน้นระดับสหภาพแรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง และกลุ่มสหภาพแรงงานตาม ระดับพื้นที่ ส่วนสมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชนเน้นการแก้ไขปัญหาด้านกฎหมายแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงานที่ไม่ได้รับความยุติธรรมโดยทั่ว ๆ ไป

อนึ่ง กลุ่มเป้าหมาย นอกจากจะกำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความสนใจเฉพาะบุคคลของเจ้าหน้าที่องค์กรนั้น ๆ อีกด้วย เช่น สสส. จะลดความสนใจต่อแรงงาน ลงไปเมื่อบุคลากรที่สนใจปัญหาแรงงานได้ออกไป หรือมูลนิธิอาร์มณีมิได้ทำงานช่วยเหลือกลุ่มผู้ใช้แรงงานเพิ่มที่มีปัญหาในด้านกฎหมาย เมื่อผู้ชำนาญด้านนี้ไม่มีเวลาและขาดแคลนบุคลากร

6.4 การจัดองค์กรและระบบการทำงาน

องค์กรเอกชนสาธารณประโยชน์เกี่ยวกับแรงงานที่ศึกษาครั้งนี้มีการขออนุญาตจัดตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ สวช. 10 แห่ง ไม่จดทะเบียน 6 แห่ง และเป็นองค์กรของต่างประเทศที่ขึ้นต่อกรมวิเทศสหการ สภาความมั่นคงแห่งชาติ 1 แห่ง และกระทรวงแรงงาน 2 แห่ง

องค์กรเอกชนสาธารณประโยชน์เกี่ยวกับแรงงานที่ขออนุญาตจัดตั้งกับ สวช. มีการจัดองค์กรที่สอดคล้องกันในส่วนที่เป็นคณะกรรมการบริหาร อนุกรรมการประจำ และพิเศษ เฉพาะกิจ และการกำหนดกรรมการโดยตำแหน่ง เช่น ประธาน รองประธาน เหนียวิน และเลขานุการ หรือผู้จัดการ ซึ่งคงเป็นเพราะการกำหนดแบบอย่างจากสวช. ถัดจากคณะกรรมการจะมีผู้จัดการมีอำนาจ รองลงมาจากคณะกรรมการบริหาร องค์กรสาธารณประโยชน์ด้านแรงงาน บางแห่งอาจมีชื่อพิเศษออกไป เช่น มูลนิธิเพื่อนหญิง มีผู้ประสานงานสำหรับประสานงานการทำงานในประเทศกับต่างประเทศ และมีอำนาจรับนโยบายมาจากคณะกรรมการบริหาร และควบคุมดูแลการทำงานของ เจ้าหน้าที่ โดยส่วนใหญ่จะมีการตั้งที่ปรึกษา

ของมูลนิธิ องค์การเอกชนสาธารณประโยชน์เกี่ยวกับแรงงานที่มีได้จดทะเบียนตามกฎหมาย อาจมีโครงสร้างที่ไม่เหมือนองค์การที่จดทะเบียนเพราะเป็นอิสระมากกว่าเช่นสถาบันพัฒนาแรงงานไทย ศูนย์ข้อมูลและฝึกอบรมแรงงานมีคณะกรรมการอำนวยการอีกชุดหนึ่ง ที่มีอำนาจสูงกว่า คณะกรรมการบริหาร และเรียกผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในงานประจำว่า เลขานุการบริหารแทนผู้จัดการ

โดยทั่วไปคณะกรรมการจะมีวาระ 2 หรือ 4 ปี และมักจะกำหนดให้มีการจับฉลากออก 1/2 เมื่อ ดำเนินงานได้ครบ 1 ปี หรือ 2 ปีตามลำดับตามแนวปฏิบัติของ สวช. วิธีการเป็นคณะกรรมการ จะใช้การเลือกสรรจาก บุคคลที่รู้จักหรือมีผลงานน่าสนใจหรือมีชื่อเสียงเป็นปกติที่ คณะกรรมการมูลนิธิด้วยกันได้รับการดึงตัวไว้จากคณะ

กรรมการชุดเดิมที่ยังไม่หมดวาระหรือที่ยังประสงค์จะเป็นกรรมการต่อไปให้อยู่เป็นคณะกรรมการต่อไป

ระบบการทำงานขององค์การเอกชนสาธารณประโยชน์เหล่านี้ มีสายบังคับบัญชาแต่มี ลักษณะการทำงานที่เป็นประชาธิปไตยจากเบื้องล่างขึ้นข้างบนโดยส่วนใหญ่ ทั้งนี้เนื่องจาก ความไว้วางใจที่คณะกรรมการการบริหารมี ให้แก่ผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่ประจำ กอปรกับ องค์การเหล่านี้ มิได้เป็นองค์การที่คณะกรรมการลงทุนหรือมีหุ้นในธุรกิจ และการทำงานใน องค์การเหล่านี้ยึดหลักอาสาสมัครและเสียสละทำให้การใช้อำนาจและการควบคุม อย่างใกล้ชิด มิใช่เรื่องจำเป็น

นอกจากนี้ องค์การเหล่านี้ส่วนใหญ่นิยมทำงานในรูปโครงการต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อแก้ปัญหาแรงงานเป็นการเฉพาะ ๆ ทำให้มีความคล่องตัวสูงและความสำเร็จและล้มเหลวขึ้นอยู่กับ เจ้าหน้าที่ค่อนข้างมาก

6.5 แนวทางและวิธีการทำงาน

ความแตกต่างในอุดมการณ์/ปรัชญาและวัตถุประสงค์มีผลให้แนวทางและวิธีการทำงานขององค์การเอกชนสาธารณประโยชน์เกี่ยวกับแรงงานแตกต่างกันหรือสอดคล้องกัน เราจะพบว่าองค์การที่เน้นการต่อสู้ เพื่อสิทธิผลประโยชน์ของสิทธิประโยชน์ของแรงงานเช่น มูลนิธิอารมณ พงศ์พັນ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก มูลนิธิเด็ก สมาคมเพื่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน มูลนิธิเพื่อนหญิง คณะกรรมการยุติธรรมและสันติ ซึ่งเป็นองค์การของคนไทย นิยมใช้การ ทำงานในเชิงข้อมูลข่าวสาร และการศึกษาปัญหาสิทธิของแรงงาน แล้วตีแผ่เผยแพร่ ให้การศึกษาแก่กลุ่ม เป้าหมาย และประชาชนทั่วไป และรณรงค์ให้รัฐ หาท่างปรับปรุงแก้ไข มูลนิธิธนาคารซึ่งเป็น องค์การใกล้ชิดภาคราชการก็จะดำเนินการอย่างเจียมตัวตามนโยบายของรัฐ มูลนิธิฟรีดริชค เฮแบร์ท และสถาบันการศึกษาเสรีอาเซียน-อเมริกัน ซึ่งเป็นองค์การต่างประเทศ แต่เป็น พันธมิตรกับแรงงานไทย เน้นการสนับสนุนโครงการศึกษา วิจัย และการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยน ข้อมูล มูลนิธิฟรีดริชค เฮแบร์ท จะถูกควบคุมจากหน่วยงานรัฐบาลมากกว่า สถาบันการศึกษา

เสรีอาเซียน-อเมริกันตามอุดมการณ์ซ้าย - ขวาและข้อตกลงร่วม อย่างไรก็ตามในระยะหลัง ๆ มูลนิธิของเยอรมัน มีการเข้าถึงหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น และได้รับการหวาดระแวงน้อยลง ในขณะที่สถาบันของอเมริกันลดบทบาทตนเองจากข้อจำกัดทางการเงิน

การขยายตัวขององค์การเหล่านี้ ปรากฏว่ามี 2 แบบเด่น ๆ แบบแรกคือ การก่อตั้งองค์การขึ้นอย่างชัดเจนจากความพยายามของกลุ่มผู้ก่อตั้ง แบบที่สองคือ การขยายตัวจากโครงการใดโครงการหนึ่งขององค์การแห่งใดแห่งหนึ่ง อย่างไรก็ตามโดยส่วนใหญ่แล้วเป็นการเกิดขึ้นตามแบบแรกมากกว่า การเกิดขึ้นแบบแรกสะท้อนถึงการที่ผู้ก่อตั้งประสงค์จะให้เป็นอิสระ และมีอำนาจที่ชัดเจนในการดำเนินงานโดยเห็นว่าองค์การที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่มีอุดมการณ์ และหรือมีวัตถุประสงค์ เช่นที่จะตั้งขึ้นใหม่ เช่น การเกิดขึ้นของมูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ หลังจากที่มีมูลนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทย หรือเกิดจากการที่องค์การใหม่ต้องการเป็น อิสระ มีศักดิ์ศรีใกล้เคียงกับองค์การเดิม เช่นการเกิดขึ้นของมูลนิธิไพศาล รัชชชยันต์ แม้จะมีอุดมการณ์และวัตถุประสงค์ไม่ต่างกันมากนักกับมูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ หรือเกิดจากการต้องการเป็นอิสระ ทำในสิ่งที่เป็นการเฉพาะเจาะจงลงไปโดยองค์การเดิมไม่มีวัตถุประสงค์เช่นนั้น หรือคงไม่มีความสามารถหรือความพร้อมที่จะ ทำได้ เช่น การเกิดขึ้นของสถาบันพัฒนาแรงงานไทยที่ต้องการเน้นการพัฒนาองค์การแรงงาน การสนับสนุนที่ส่วนอื่น ๆ จะมีให้แก่แรงงานและการพัฒนาการศึกษาของคนงาน การเกิดขึ้นของมูลนิธิพิพิทธภัณฑ์แรงงานไทยที่ต้องการเน้นประวัติศาสตร์แรงงาน การขยายตัวเช่นนี้สะท้อนการกระจายอำนาจเพื่อความหลากหลายของงาน แต่ในอีกทางหนึ่งสะท้อนถึงวัฒนธรรมคนไทยที่มักไม่ยอมเป็นสังกัดอยู่ได้แนวทางและอำนาจขององค์การเดิมและต้องการสร้างผลงาน ที่เป็นอิสระของตน

การขยายตัวที่แตกมาจากโครงการที่เคยสังกัดองค์การเดิมมีขึ้นเมื่อองค์การเก่าไม่สามารถให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมายและวิธีการที่นักพัฒนาเอกชนที่เคยสังกัดเห็นควรได้ แต่ความที่นักพัฒนามีความผูกพันกับกลุ่มเป้าหมายแรงงานที่ต้องการช่วยเหลือและการประจักษ์ในศักยภาพแห่งตน ก็ทำให้เกิดการตั้งองค์การใหม่ขึ้น แต่ในกรณีขององค์การเอกชน สาธารณประโยชน์เกี่ยวกับแรงงานพบว่ามีน้อยเช่น การเกิดขึ้น การเกิดขึ้นของมูลนิธิเพื่อเยาวชนชนบทที่พัฒนามาจากโครงการเยาวชนพลัดถิ่นของสภาเยาวชนคาทอลิก และการเกิดขึ้นของคณะกรรมการยุติธรรมและสันติได้แตกตัวมาจากฝ่ายงานด้านสิทธิของสภาคาทอลิกในประเทศไทยเพื่อการพัฒนา การเกิดขึ้นของศูนย์บริการข้อมูล และฝึกอบรม แรงงาน ที่พัฒนามาจากประสบการณ์ในงานด้านแรงงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมสิทธิกรรมกรในสมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ข้อสังเกตอีกประการคือ นักพัฒนาในองค์การสาธารณประโยชน์ด้านแรงงาน ในระยะหลัง ๆ ได้มีการสร้างเครือข่ายในการแก้ไขปัญหาแรงงานร่วมกันในวงเล็ก ๆ ที่มีแนวทางสอดคล้องกัน อันได้แก่นักพัฒนาเอกชนจาก มูลนิธิเพื่อนหญิง สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ ศูนย์บริการข้อมูลและฝึกอบรม แรงงาน คณะกรรมการยุติธรรมและสันติ

กลุ่มเยาวชนคนงาน ศูนย์ปรีชากรรมกรก่อสร้าง โดยเริ่มสร้างเครือข่ายกันตั้งแต่มีการรณรงค์ให้มีกฎหมายประกันสังคม ใน พ.ศ.2533 มีการประชุมหารือร่วมกันมากขึ้นในพ.ศ. 2534/35 และมีความเป็นรูปเป็นร่างในการ ประสานงานมากขึ้นใน พ.ศ.2536 (สัมภาษณ์ คุณเจตต์ เชาวนวีไล) องค์การที่สำคัญในการประสานงานคือ มูลนิธิเพื่อนหญิง สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ กลุ่มเยาวชนคนงาน และคณะกรรมการยุติธรรมและสันติ มูลนิธิเพื่อนหญิงมีบทบาทสำคัญในการประสานงาน อย่างไรก็ตาม องค์การเอกชนสาธารณประโยชน์เกี่ยวกับแรงงานประมาณ 15 แห่ง มิได้เข้ามาอยู่ร่วมในเครือข่าย ตามแนวทางการทำงาน ข้อจำกัดขององค์การ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

6.6 แหล่งทุนและรายได้

สามารถกล่าวได้ว่า ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่จะได้รับการสนับสนุนจาก องค์การต่างประเทศ องค์การสาธารณประโยชน์ด้านแรงงานในประเทศไทยทุกแห่ง เปิดตัวเองอย่างเต็มที่จะรับการสนับสนุนทางการเงินจากแหล่งทุนในต่างประเทศตลอดเวลา แต่ได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากบุคคลในประเทศน้อยมาก ทั้งนี้ น่าจะเป็นข้อจำกัดขององค์การที่มีกิจกรรมด้านแรงงาน มีใช้องค์การสาธารณประโยชน์การกุศลทั่ว ๆ ไปประการหนึ่ง และการที่เป็นองค์การที่เน้นการต่อสู้เพื่อสิทธิของคนงานประการต่อมา ซึ่งทั้งสองประการมิได้สอดคล้องกับวัฒนธรรมแบบให้ทานของคนไทยที่ผู้ให้มุ่งกุศลผลบุญแก่ตนและญาติมิตร ในชาตินี้และชาติหน้า องค์การสาธารณประโยชน์ด้านแรงงานมิใช่จะได้รับเงินบริจาคหรือสนับสนุนจากประชาชนทั่วไปเท่านั้น แม้แต่องค์กรแรงงานเช่น สหภาพแรงงาน สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นองค์การของคนงานเองก็ได้ให้การสนับสนุนด้านเงินทุนแก่องค์การแนวร่วมของตนมากนัก เงินที่องค์การสาธารณประโยชน์จะได้จากองค์การเหล่านี้มักเป็นรายได้จากการขายสิ่งของเช่น สิ่งพิมพ์ เป็นสมาชิกวารสาร หรือการขายวัสดุทางวัฒนธรรม มิใช่เงินบริจาค ขนาดใหญ่ ๆ หรือเป็นรายเดือน จากการศึกษาเงิน บริจาคของมูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ ปรากฏว่าใน พ.ศ.2537 ได้รับเงินบริจาคเป็นเงิน 16.4% ของรายได้ที่เข้ามูลนิธิทั้งหมด ในจำนวนนี้เป็นเงินบริจาคจากองค์การเอกชนสาธารณประโยชน์ 84.3% นัวิชากร 12.1 % บุคคลทั่วไป 3.6% ในขณะที่ได้รับรายได้ในรูปแบบเงินอุดหนุนด้านวารสารแรงงานปริทัศน์ โครงการวิจัย และโครงการสัมมนาจากมูลนิธิฟรีดริช เอแบร์ท 38.7% ของ รายได้ทั้งหมด รายได้ 16.4% มาจากการรับบริจาคทั่วไป

นอกจากนี้้องค์การเอกชนสาธารณประโยชน์เกี่ยวกับแรงงาน ที่ได้รับงบประมาณประจำปีจากรัฐบาลนั้น ยังไม่มี ยกเว้นมูลนิธิพิพิธภัณฑสถานไทยที่กำลังจะได้รับงบประมาณจากราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2539 (ปีละประมาณ 300,000)

องค์การเหล่านี้มีหลายแห่งที่ได้พยายามพึ่งตนเองโดยจัดกิจกรรมหารายได้ เช่นมูลนิธิ

คุณากรจัดงานกุศล ในโอกาสวันแรงงานแห่งชาติ ด้วยการจัดรายการแบกข้าวสาร มูลนิธิเพื่อนหญิงขายเสื้อ ทำกองทุนสุขภาพคนงาน (มีบริการรักษาแบบแผนไทยโดยเก็บค่าบริการ) ขยายวารสาร/หนังสือ มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พັນ ขยายวารสาร/หนังสือ มูลนิธิพิพิทธภัณฑ์แรงงาน ขยายวัสดุทางวัฒนธรรม เช่น เทปเพลงเพื่อชีวิตแรงงาน เสื้อ และจัดทอดผ้าป่า และกลุ่มเยาวชนคนงานขายเสื้อ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามองค์การสาธารณประโยชน์ด้านแรงงานยังมีความต้องการด้านเงินทุนอีกมากโดยเฉพาะจากภายในประเทศ

6.7 ปัญหาและอุปสรรคและข้อสังเกตพิเศษ

องค์การสาธารณประโยชน์ด้านแรงงานจะมีปัญหาและอุปสรรค ทั้งที่คล้ายคลึงกันและเฉพาะที่ดังต่อไปนี้

ปัญหาในส่วนที่คล้ายคลึงกัน

6.7.1 ปัญหาความไม่เพียงพอทางการเงินในฐานะที่องค์การเหล่านี้ มิใช่องค์การธุรกิจ และเป็นองค์การเพื่อการพัฒนาและสาธารณเอกชน จึงต้องการการช่วยเหลือทางการเงิน ที่ผ่านมาองค์การเหล่านี้มีการพึ่งพิงการช่วยเหลือจากต่างประเทศสูงมากแต่มีการช่วยเหลือทางการเงินจากคนไทย และองค์การของคนไทยเองต่ำ ดังที่กล่าวแล้ว ในหัวข้อที่ 6.6

6.7.2 ปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอย่างต่อเนื่องเพียงพอ ทั้งนี้เป็นเพราะองค์การเอกชนสาธารณประโยชน์เกี่ยวกับแรงงานอาศัยการทำงานด้วยอาสาสมัครและใจรัก โดยเฉพาะรักษาความยุติธรรมและต้องมีความ เสียสละพอสมควรประกอบกัน

6.7.3 ปัญหาความห่างเหินระหว่างคณะกรรมการบริหารกับเจ้าหน้าที่ประจำ ความห่างเหินนี้อาจจะไม่ได้หมายถึงการที่นโยบายและการปฏิบัติไม่สอดคล้องกัน แต่จะหมายถึงความใกล้ชิดในการแนะนำงานและร่วมตัดสินใจทำให้ปัญหาดกหนักที่เจ้าหน้าที่ระดับผู้ประสานงาน (ดูกรณีมูลนิธิเพื่อนหญิง จากกาญจนา แก้วเทพ และ บัณฑิต อ่อนดำ, 2528 : 9-10) สาเหตุเนื่องจากคณะกรรมการบริหารซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์มหาวิทยาลัยไม่มีเวลาเพราะมีภาระกิจมาก นอกจากนี้ หากเป็นมูลนิธิขนาดกลาง - ใหญ่ ก็เกิดปัญหาประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ กับเจ้าหน้าที่ภายในฝ่ายได้เช่นกัน ซึ่งสังเกตได้แทบทุกแห่ง

6.7.4 ปัญหาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ขององค์การเอกชนสาธารณประโยชน์ พบว่ามีหลายแห่งที่เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความสามารถที่เพียงพอ ในโอกาสที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การเอกชนสาธารณประโยชน์เกี่ยวกับแรงงานหลายแห่งมิได้สนใจฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่หรือเพิ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ สูงให้เข้ามาทำงาน การ

ขาดแคลนการฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่อาจเป็นเพราะผู้บริหารเองขาดความผูกพันกับองค์การที่ตนไปบริหารงาน และอาจเกิดจากการไม่มีเวลาติดตามสังเกตผลงาน หรืออาจเป็นเพราะองค์การ เหล่านี้ต้องการรักษาขนาดองค์การให้กระทัดรัด จึงไม่ต้องการเพิ่ม เจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะคนที่มีความรู้ความสามารถสูง ๆ ให้มาทำงานในองค์การที่ค่าจ้างและสวัสดิการไม่สูงนัก และความมั่นคงในการทำงานต้องมีใจรักกับงานเช่นนี้ และยอมอยู่กับความไม่แน่นอน เพราะขึ้นอยู่กับโครงการที่จะได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุน มากกว่าการมีงานประจำที่แน่นอน

6.7.5 ปัญหาด้านความไม่เพียงพอ ในอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในฐานะที่องค์การสาธารณประโยชน์ด้าน แรงงาน เน้นงานด้านข้อมูล ข่าวสาร การวิจัยต่าง ๆ เครื่องมือสำคัญที่ใช้ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอและล้าสมัย เช่น พบว่าองค์การหลายแห่ง ยกเว้นองค์การของชาวต่างประเทศ ยังคงใช้โปรแกรมพิมพ์งาน CU-Writer ไม่มีการใช้โปรแกรม Windows ไม่มีระบบ Internet และ E-mail ที่จะทำงานอย่างมืออาชีพและนานาชาติ (professional and international activist) อย่างเพียงพอ (แม้แต่มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ ที่เป็นองค์การหลัก)

6.7.6 องค์การส่วนใหญ่จะมีการจัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่เพื่อเสริมรายได้ที่ไม่แน่นอนเช่น มีการให้ เจ้าหน้าที่มีวันหยุดพักผ่อน 6-10 วันต่อปี การให้สิทธิเจ้าหน้าที่หญิงลาคลอด และ สามีลาดูแลภรรยาและบุตรช่วงคลอด เป็นต้น ซึ่งมักจะเป็นองค์การที่มีความมั่นคงพอสมควร อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะยังคงได้รับค่าจ้างและสวัสดิการ เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ทำแล้วต่ำ

6.8 ปัญหาเฉพาะที่

6.8.1 องค์การสาธารณประโยชน์บางแห่งมิได้มีการดำเนินงานอย่างเป็นสถาบันในเวลาต่อมา เช่น มูลนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทย มูลนิธิไพศาล รัชชชยันต์ และสถาบันพัฒนาแรงงานไทย องค์การแรกยึดติดกับประธานการก่อตั้ง และประธานคณะกรรมการบริหาร คือ พลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ หลังจากมิได้เป็น นายกรัฐมนตรี แล้ว ก็ทำให้ความตื่นตัวในการดำเนินงาน มูลนิธิลดลงไป มูลนิธิไพศาล รัชชชยันต์ ก็ขาดการตื่นตัว จากชุมชน แรงงานที่จะร่วมกันสร้างงาน และขาดแคลนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน สถาบันพัฒนาแรงงานไทย นอกจากมีปัญหา ด้านการขาดแคลนเงินทุน เจ้าหน้าที่ และสถานที่แล้วยังเป็น ปัญหาการทำงานร่วมระหว่าง แหล่งทุนกับสถาบันฯ อีกด้วย

7. ข้อสังเกตพิเศษและการสังเคราะห์องค์ความรู้ทางทฤษฎี

7.1 องค์การสาธารณประโยชน์ด้านแรงงาน แทบทั้งหมดจะเป็นองค์การที่ทำงานใกล้ชิดกับฝ่ายแรงงาน โดยมีได้เกี่ยวข้องกับองค์การ นายจ้างมากนัก (ในเชิงของความร่วมมือ) แต่

อาจจะมีความร่วมมือกับหน่วยงานของทางราชการบ้าง เช่น ผู้แทนจากมูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ ได้รับเชิญให้ร่วมเป็นคณะทำงานกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ ความจำกัดในความร่วมมือคงเป็นเพราะข้อจำกัดด้านอุดมการณ์ และ วัตถุประสงค์ขององค์การด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า องค์การสาธารณประโยชน์ด้านแรงงาน ที่จัดตั้งโดยนายจ้างหรือองค์การของนายจ้างยังไม่มี แต่พบว่าองค์การที่นายจ้างเข้าร่วมบริหารและสนับสนุนทางการเงิน ได้แก่ มูลนิธิเพื่อ ลูกจ้าง คนงานไทย มูลนิธิคุณากร เป็นต้น

7.2 การจดทะเบียนตามกฎหมายขององค์การสาธารณประโยชน์ด้านแรงงาน พบว่า ในระยะหลัง ๆ ดำเนินการเร็วขึ้น การจดทะเบียนได้ช่วยทำให้องค์การมีสถานภาพรับรองทางกฎหมาย และการได้รับการยอมรับจากหน่วยงานราชการด้านแรงงาน เช่นกรณีของมูลนิธิเพื่อนหญิง แต่กรณีขององค์การอื่น ๆ มิได้พบว่าประสบปัญหานี้อย่างสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม จากการสังเกตุยังพบว่าองค์การที่จดทะเบียนตามกฎหมาย จะดำเนินงานเป็นระบบมากกว่าที่มีได้จดทะเบียนตามกฎหมาย แต่มิได้หมายความว่าองค์การที่จดทะเบียนตามกฎหมายจะดำเนินงานอย่างเป็นสถาบันที่ได้ระบบและมีความมั่นคงเสมอไป หากว่าองค์การเหล่านั้นมีลักษณะ top-down หรือติดยึดที่ตัวบุคคลในแนวการบริหารงานมากกว่าการบริหารแบบ bottom - up และไม่ยึดตัวบุคคล ข้อสรุปนี้สมควรนำไปศึกษาเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ นอกกลุ่มแรงงานต่อไป

7.3 องค์การสาธารณประโยชน์ด้านแรงงานอาจจะรับงานต่อ ๆ กันมาเป็นช่วง (Sub-Contracting) เพื่อทำโครงการใดโครงการหนึ่งที่องค์การต้น ๆ ได้รับความไว้วางใจจากแหล่งทุนแต่ไม่พร้อมหรือไม่สามารถจะทำโครงการนั้นๆ ได้โดยตนเอง เช่น พบว่ามูลนิธิเพื่อนหญิงได้ส่งงานวิจัยเรื่องสิทธิแรงงานในอุตสาหกรรมรองเท้ากีฬาที่ได้รับการสนับสนุนด้านเงินทุนจาก Christian Aid ให้แก่มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์เป็นผู้ดำเนินการแทน

7.4 เป็นข้อเท็จจริงว่าในการแก้ไขปัญหาแรงงานองค์การสาธารณประโยชน์ด้านแรงงาน มีการทำงานที่ใกล้ชิดกับองค์การแรงงานของคนงานมากกว่าองค์การใด ๆ ฉะนั้นหากจะพิจารณาในเชิงทิศทางการความสัมพันธ์ระหว่างองค์การสาธารณประโยชน์ด้านแรงงาน และ องค์การแรงงาน (เช่น สหภาพแรงงานในสถานประกอบการเอกชนต่าง ๆ และสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ) แล้ว พบว่าองค์การหลังอันเป็นองค์การของคนงานโดยตรง ที่เป็นเจ้าของปัญหาแรงงานได้รับความช่วยเหลือจากองค์การสาธารณประโยชน์ด้านแรงงานในการแก้ไขปัญหาแรงงานไม่โดยตรงก็โดยอ้อม แต่ความสัมพันธ์ของทั้งสององค์การมิได้ทั้ง (ก) ร่วมมือกันอย่างเต็มที่ (ข) สนับสนุน หรือส่งเสริมกันอย่างจำกัด (ค) คุมเชิง, ระมัดระวังหรือ วางเฉยต่อกัน และกัน และ (ง) ปฏิเสธ ต่อด้าน หรืออาจทำลายกัน ในกรณีนี้ในขณะที่เก็บข้อมูลผู้เขียนได้ทำการพัฒนาทิศทางการความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่าย โดยดูที่ความสำนึกในความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลระหว่างองค์การทั้งสอง และความสอดคล้องกันในเป้าหมาย และวิธีการของบุคคลระหว่างองค์การทั้งสอง ความสัมพันธ์นี้สมควรทดสอบต่อไป (โปรดดูข้อเสนอมติที่ 8.6)

7.8.5 องค์การมหาชนเกี่ยวข้องกับแรงงานที่มีอุดมการณ์ความเชื่อทางศาสนาจำนวนมาก อยู่จะดำเนินกิจกรรมในทางที่ไม่ตอบโต้หน่วยงานภาครัฐบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นองค์กรที่ฐานกำลังเงินและความเชื่อเป็นของศาสนาคริสต์ที่ขยายตัวมาจากต่างประเทศก็ได้

8. ข้อเสนอแนะทางเลือกเชิงนโยบาย

8.1 จากผลการวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอต่อไปว่าน่าจะมีการศึกษาองค์การเอกชน สาธารณะประโยชน์เกี่ยวกับแรงงานในแง่มุมต่อไปนี้ คือ การวิจัยประเมินผลองค์การเหล่านี้ว่าสมควรปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานต่อไปอย่างไร การวิจัยถึง การจัดรูปเครือข่ายองค์การเหล่านี้เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน การวิจัยถึงการจัดการด้านการเงินเพื่อนำไปสู่การค้นหารูปแบบที่เหมาะสมของการระดมทุนและการจัดการทางการเงินและรายได้ขององค์การเหล่านี้ การวิจัยเกี่ยวกับบทบาทและผลกระทบขององค์การเหล่านี้ต่อการแก้ไขปัญหาแรงงาน และการวิจัย เพื่อดูว่าองค์การเหล่านี้มีระบบการทำงานวิจัยอย่างไรเพื่อจะได้นำข้อมูลมาพิจารณาการสนับสนุนการวิจัยโดยองค์การเหล่านี้

8.2 ในฐานะที่องค์การเอกชนสาธารณะประโยชน์เกี่ยวกับแรงงานได้มีบทบาทในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและพัฒนาแรงงานมิใช่น้อย โดยเฉพาะได้ทำงานในส่วนที่หน่วยงานราชการ สหภาพแรงงาน และบริษัทธุรกิจต่าง ๆ เข้าไปไม่ถึง ไม่สามารถดำเนินการได้ หรือละเลย เช่น แรงงานนอกระบบ คนงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก สหภาพแรงงานที่เพิ่งก่อตั้ง แรงงานอพยพจากชนบท แรงงานเด็ก สตรี และงานด้านสิทธิพื้นฐานของแรงงาน จึงสมควรที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจะอาศัยศักยภาพขององค์การเหล่านี้ช่วยแก้ไขปัญหาแรงงาน โดยอาจจะทำได้ในรูปของการสนับสนุนเงินทุนสำหรับทำกิจกรรมโครงการบางประเภท สนับสนุนงบประมาณการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการหน่วยงาน และในกรณีที่หน่วยงานนั้น ๆ ไม่สามารถดำเนินการได้เอง

8.3 องค์การเอกชนสาธารณะประโยชน์เกี่ยวกับแรงงานจะสามารถทำงานอย่างประสานสอดคล้องกันมากขึ้น หากว่าเครือข่ายการร่วมมือมิใช่เกิดขึ้นเพียงการทำงานร่วมกันของระดับเจ้าหน้าที่เท่านั้น แต่คนที่คณะกรรมการบริหารขององค์การต่าง ๆ ได้มีการมาร่วมงานกันด้วยเช่น โดยการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันก็ดี หรือการหมุนเวียน คณะกรรมการบริหารร่วมถึงเจ้าหน้าที่ระหว่างกันก็ดี ย่อมหน้าจะเป็นประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจในงานและบทบาทของกันและกันในการแก้ไขปัญหาแรงงาน ความสำเร็จที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์การเหล่านี้ยังขึ้นอยู่กับว่า คณะกรรมการบริหารจะได้มีเวลาอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานขององค์การเหล่านั้นหรือไม่ เนื่องจากที่ผ่าน ๆ มา คณะกรรมการบริหารมักไม่ค่อยมีเวลาให้แก่องค์การที่ตนเป็นผู้บริหารอย่างเพียงพอ และปล่อยให้องค์การดำเนินงานไปโดยความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่เท่านั้น

8.4 สมควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ สนใจดูแลการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรเหล่านี้เชิงสวัสดิการและค่าตอบแทนในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากทำงานอย่างอาสาสมัครแต่ความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะองค์กรขนาดเล็ก ๆ สวัสดิการร่วมของเจ้าหน้าที่เหล่านี้ควรจะมีการพัฒนาสวัสดิการโดยส่วนรวมของเจ้าหน้าที่เหล่านี้ให้เข้มแข็งขึ้น เช่น ขยาย ความทั่วถึง ในการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์ นักพัฒนาเอกชน การจัดทำระบบประกันชีวิตร่วม การทำระบบประกันสังคมร่วม เป็นต้น

8.5 ในแง่ของการเงินขององค์กรเหล่านี้ น่าจะได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากประชาชนและหน่วยงานที่เป็นของคนไทยให้มากขึ้น โดยควรส่งเสริมให้มีการบริจาคโดยเน้นการระบุดำเนินการของการบริจาคให้ชัดเจน ว่าต้องการบริจาคเงินให้องค์กรเหล่านี้เพื่อทำกิจกรรมใด เช่น ส่งเสริมให้องค์กรเหล่านี้ทำการวิจัยในเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ต่อแรงงาน หรือบริจาคเงินเพื่อให้องค์กรเหล่านี้ไปจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ หรือบริจาคเงินเพื่อประโยชน์แก่การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานโดยตรง เป็นต้น

8.6 จากการวิจัยครั้งนี้ผู้เขียนได้ร่างแนวคิดในความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรเอกชน สาธารณประโยชน์เกี่ยวกับแรงงานและองค์กรแรงงาน ตามตารางข้างดังทิศทางความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรสาธารณประโยชน์ด้านแรงงานกับองค์กรแรงงาน ทิศทางตารางดังกล่าวสมควรที่จะมีการทดสอบ หากจะมีการวิจัยต่อไปในอนาคตเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ในการจัดวางบทบาทขององค์กรทั้งสองในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาแรงงาน

ตารางทิศทางความสัมพันธ์ระหว่าง

องค์กรสาธารณประโยชน์ด้านแรงงานกับองค์กรแรงงาน

ความสำคัญเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลระหว่างองค์กร

		สูง	ต่ำ
ความสอดคล้องกันใน เป้าหมายและวิธีการ ของบุคคลในระหว่าง องค์กร อธิบายได้ว่า	สูง	ก. ร่วมมือกัน	ค. คู่แข่ง/ระมัดระวัง
	ต่ำ	ข. สนับสนุนหรือ ส่งเสริมกัน อย่างจำกัด	ง. ปฏิเสธ, ต่อต้าน หรือ อาจทำลายกันและกัน

ก. เมื่อบุคคลขององค์กรทั้งสองมีความสำคัญเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความสอดคล้องในเป้าหมายและวิธีการในการแก้ไขปัญหาแรงงานสูง ก็จะร่วมมือกันอย่างเต็มที่

ข. เมื่อบุคคลขององค์การทั้งสองมีความสำคัญเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสูง แต่มีความสอดคล้องกันในเป้าหมาย และวิธีการในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่ำก็จะสนับสนุนหรือส่งเสริมกันอย่างจำกัด

ค. เมื่อบุคคลขององค์การทั้งสองมีความสำคัญเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่ำ แต่มีความสอดคล้องกันในเป้าหมายและวิธีการสูงในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่ำ ก็จะสนับสนุนหรือส่งเสริมกันอย่างจำกัด

ง. เมื่อบุคคลขององค์การทั้งสองมีความสำคัญเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่ำและมีความสอดคล้องกันในเป้าหมายและวิธีการในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่ำ ก็จะปฏิเสธ, ต่อต้านหรืออาจทำลายกันและกัน

ทิศทางความสัมพันธ์ดังกล่าวจะพบว่า ในปัจจุบันมีทั้ง 4 ทิศทาง และโดยส่วนใหญ่ (สังเกตจากประสบการณ์ของผู้เขียน) จะเป็นกรอบ ข>ค>ก>ง ซึ่งสมควรทดสอบต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กาญจนา แก้วเทพ และ อนุสรณ์ อ่อนดำ รายงานการประเมินผลมูลนิธิเพื่อนหญิง พ.ศ. 2538

โดยการสนับสนุนของ NOVIB เนเธอร์แลนด์

กลุ่มพันธกิจเพื่อสังคม (เอกสารแนะนำกลุ่ม)

กองสังคมพัฒนาและบริการ สภาคริสตจักรในประเทศไทย (เอกสารแนะนำกองสังคมพัฒนา
และบริการ)

ข้อบังคับมูลนิธิคุณนภา

ข้อบังคับมูลนิธิเด็ก

ข้อบังคับมูลนิธิพิพิทธภัณฑ์แรงงานไทย

ข้อบังคับมูลนิธิไพศาล รัชชชยันต์

ข้อบังคับมูลนิธิเพื่อเยาวชนชนบท

ข้อบังคับมูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์

ข้อบังคับมูลนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทย

คณะกรรมการยุติธรรมและสันติแห่งประเทศไทย (ยส.) (เอกสารแนะนำ ยส.)

โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเด็ก สมุทรปราการ (แผนพับแนะนำโครงการ)

จดหมายข่าวเครือข่ายแรงงานเด็ก ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พ.ค.-ธ.ค. 2538

จดหมายข่าว สสส. “ก้าวที่ 15 ของ สสส.” พ.ย. 2531

จดหมายข่าวมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก “วิกฤติแรงงานเด็กต่างชาติ” ม.ค.-พ.ค. 2539

ชฤทธิ์ มีสิทธิ์ คู่มืออาสาสมัครส่งเสริมสิทธิ สิทธิกรรมกร จัดพิมพ์โดย สมาคมสิทธิเสรีภาพ
ของประชาชน สนับสนุนโดย มูลนิธิ ฟอร์ด

บันทึกการประชุม คณะกรรมการบริหารมูลนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทย ครั้งที่ 8 วันที่ 16 ก.ค.
2530

แผนพับแนะนำกลุ่มเพื่อนหญิง “ผู้หญิง สันติภาพ ธรรมชาติ”

ฝ่ายทะเบียนและบริการ กองเอกชนสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติแบบ
สำรวจการดำเนินงานมูลนิธิ สมาคม ประจำปี 2538 (กรณี มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์)

ธรรมนูญเยาวชนคนงาน (เอกสารโรเนียว ไม่ปรากฏปีและแหล่งที่พิมพ์)

พนาลี ทองประเสริฐ (2535) ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาองค์กรเอกชนไทย
(วิทยานิพนธ์) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พันธ์ศักดิ์ ศรีเทพ (2538) องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานเด็ก: ศักยภาพและทิศทางใน
อนาคต โครงการประสานเครือข่ายแรงงานเด็ก สนับสนุนโดย Save the Children
Fund (UK)

มูลนิธิคุณากร (2538) 10 ปีมูลนิธิคุณากร

มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ (แผ่นพับแนะนำมูลนิธิ)

มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ สรุปการสัมมนาปฏิบัติการเรื่อง “บทบาทและทิศทางที่ควรจะเป็น
ของมูลนิธิ” 6 มิ.ย. 2530

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก (มพด.) (แผ่นพับแนะนำมูลนิธิ)

สถาบันวิจัยบทบาทหญิง-ชายและการพัฒนา (แผ่นพับแนะนำสถาบัน)

สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน (แผ่นพับแนะนำสมาคม)

สภาคทอลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา (สคพท.) (แผ่นพับแนะนำสภา)

รายงานการประชุมผู้ร่วมการก่อตั้ง มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ ครั้งที่ 4 วันที่ 4 ส.ค. 2523 ณ
บ้านเซเวียร์

แรงงานปริทัศน์, 1 ม.ค. 2536 (ฉลองครบรอบ 10 ปี มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์)

หนังสือที่ สร. 0405/1606 วันที่ 10 มิ.ย. 2525 จากเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ถึง
เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

หลักการ YCW (เอกสารโรเนียว)

ภาษาอังกฤษ

AAFLI (Booklet) Thai Workers Struggle for Democracy.

AAFLI (Booklet) Asian - American Free Labour Institute AFL - CIO, Question
and Answer (Brochure)

Child Labour Project, Foundation for Child Development (FCD) (Brochure)

Foundation for Children's Development (Brochure)

Friedrich-Ebert-Stiftung (Booklet)

การสัมภาษณ์

1. คุณเจตต์ เขาวัวโล และ คุณสุภาวดี เพชรรัตน์. มูลนิธิเพื่อนหญิง. 21 ต.ค. 2538
2. คุณชนะ คาระวานนท์. มูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย. 30 ม.ค. 2539
3. คุณบัณฑิต ชนชัยเศรษฐวุฒิ. มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์. 4 ต.ค. 2538
4. คุณบุญส่ง ธรรมกิจ และคุณ พุทธิพันธ์ อินสำราญ. มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก. 23 ก.พ. 2539
5. คุณปรุง ดีศรี. โครงการพัฒนาแรงงาน มูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย. 19 และ 30 ม.ค. 2539
6. คุณพิมพ์ศิริ สุขเกิด. สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชาย และการพัฒนา. 19 ก.พ. 2539
6. คุณไพโรจน์ พลเพชร. สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน. 1 ธ.ค. 2538
7. คุณภารัตน์ ณ นคร. กลุ่มเยาวชนคนงาน. 10 ต.ค. 2538
8. คุณสมยศ พุกษาเกษมสุข 1 ก.พ. 2539
9. คุณเสาวนิจ รัตนวิจิตร. สภาคทอลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา. 16 มี.ค. 2538
10. คุณอัจฉรา สมแสงสว่าง. คณะกรรมการยุติธรรมและสันติแห่งประเทศไทย. 14 มี.ค. 2538
11. คุณวัชรพงศ์ คงมั่น. ศูนย์ปรึกษากรรมกรก่อสร้าง. 19 ก.พ. 2539
12. คุณวีระศักดิ์ บริบูรณ์สุข. มูลนิธิเพื่อเยาวชนชนบท. 19 ก.พ. 2539

คำย่อ

AMRC	- Asia Monitor Resource Center
APHD	- Asia Partnership Human Development
ACW	- Austrian Catholic Women
AF	- Asom Foundation
AFL-CIO	- American Federation of Labor - Congress of Industrial Organisation
CCHRDD	- Canadian International Center for Human Rights and Democratic Development
CIA	- Central Intelligence Agency
CAA	- Community Aids Abroad
ICHRDD	- International Center for Human Rights and Democratic Development
IPEC	- International Programme on the Elimination of Child Labour
IYCW	- International Young Christian Workers
NOVIB	- Netherlands Organisation for International Development Cooperation
REDD BARNA	- Norwegian Save the Children Fund

ภาคผนวกที่ 1 :

สรุปเปรียบเทียบองค์การเอกชนสาธารณประโยชน์เกี่ยวกับแรงงาน

- การก่อตั้ง
- อุดมการณ์
- ภารกิจ/วัตถุประสงค์
- กลุ่มเป้าหมาย
- การจัดองค์การและระบบการทำงาน
- แนวทางและวิธีการทำงาน
- แหล่งทุนและรายได้
- ข้อสังเกตพิเศษ

องค์การ	การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	ภารกิจ/วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดตั้งและ ระบบการทำงาน	แนวทางและวิธีการ ทำงาน	แหล่งทุนและรายได้	ข้อสังเกตพิเศษ
1. มูลนิธิเพื่อลูกจ้าง งานไทย	ลดความขัดแย้งและสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างรัฐ ทุน และ แรงงาน	ความสงบสุขของ แรงงานสามารถ อุปถัมภ์จากผู้นำรัฐ	สร้างความมั่นคงและ อยู่ดีกินดีของแรงงาน	ผู้ใช้แรงงานทั่วไป บุตรผู้ใช้ แรงงานและองค์กรศาสนา	ไม่มีความเป็นสถาบันพอ	เน้นกิจกรรมสงเคราะห์ แรงงาน	พึ่งพา (อดีต) ผู้บริหาร และนักธุรกิจในประเทศ	ขาดความชัดเจน ในการดำเนินงาน
2. มูลนิธิอริยทรัพย์ พงศ์พันธุ์	เป็นอนุสรณ์แด่วีรบุรุษ ของแรงงาน	ลัทธิสหภาพแรงงาน และความยุติธรรมใน สังคม	สร้างความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงของ แรงงาน	ผู้ใช้แรงงานที่รวมตัวจัดตั้ง เป็นองค์กรมากกว่าที่ริ การรวมตัวจัดตั้งเป็น องค์กร	มีความเป็นสถาบัน	เน้นการให้ความรู้และ เป็นปากเสียงแทนคน งานและการทักท้วง	พึ่งพาต่างประเทศมาก กว่าในประเทศและช่วย ตนเอง	มีผลงานและ ศักยภาพสูงกว่า องค์กรอื่น ๆ ในแรงงานข้อมูล
3. มูลนิธิยุติธรรม	ข้อจำกัด (ความไม่พร้อม หรือไม่สามารถ) ของ หน่วยงานรัฐบาล	ความตึงเครียดและการ ประสานกันระหว่าง รัฐบาลลูกจ้างและนาย จ้าง	การสนับสนุนกิจกรรม ของรัฐ	ผู้ใช้แรงงานที่พิการและทุพ พลภาพจากการทำงาน	กำลังพัฒนาเป็นสถาบัน	รองรับตามนโยบาย รัฐบาล	พึ่งพาในประเทศ	เป็นแขนงของ หน่วยงานราชการ
4. มูลนิธิไพศาล ราชวัชรชัยนันท	เป็นอนุสรณ์แด่วีรบุรุษ ของแรงงาน	ลัทธิสหภาพแรงงาน และความรับผิดชอบ ของแรงงานในสังคม	สร้างความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงของ งาน	ผู้ใช้แรงงานที่รวมตัวจัดตั้ง เป็นองค์กรมากกว่าที่ริ การจัดตั้งเป็นองค์กร	กำลังปรับองค์กรเพื่อ เริ่มทำงาน	เน้นงานคุ้มครองแรงงาน	พึ่งพาในประเทศ	ขาดการสนับสนุน อย่างกว้างขวาง จากชุมชนแรงงาน และอื่น ๆ
5. ศูนย์บริการข้อมูลและ ฝึกอบรมแรงงาน	ความเป็นอิสระในการ แก้ไขปัญหาแรงงานของผู้ ก่อตั้ง	ประชาธิปไตย, ความเท่า เทียมกันและจิตสำนึก ของแรงงาน	สร้างความเจริญก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพของ แรงงาน	ผู้ใช้แรงงานที่รวมตัวจัดตั้ง เป็นองค์กรมากกว่าที่ริ จัดตั้งเป็นองค์กรใน อุตสาหกรรมเดียวกัน	กำลังพัฒนาเป็นสถาบัน	เชื่อมโยงแรงงานไทยกับ ต่างประเทศ การให้ ความรู้และส่งเสริมการ แก้ไขปัญหา	พึ่งพาต่างประเทศ	อยู่ระหว่างการ สร้างความสำคัญ และความชัดเจน
6. สถาบันพัฒนาแรงงาน ไทย	ความเป็นอิสระและการ เจตคติในการพัฒนา งานของผู้ก่อตั้ง	การส่งเสริมและพัฒนา องค์การแรงงาน	พัฒนาความเจริญ ก้าวหน้าและมี ประสิทธิภาพของ งาน	ผู้ใช้แรงงานที่รวมตัวจัดตั้ง เป็นองค์กร	ขาดการดำเนินงาน สถาบัน	เน้นการให้ความรู้และ เสริมการแก้ไขปัญหา	พึ่งพาต่างประเทศ	อยู่ระหว่างการ การดำเนินงาน
7. มูลนิธิพิทักษ์ แรงงานไทย	ความไร้เอกภาพของ งานและศักดิ์ศรีของ แรงงาน	ความเจริญก้าวหน้า ของแรงงานที่มี ประวัติศาสตร์ในสังคม	จริยประวัติศาสตร์ งานในสังคม	ผู้ใช้แรงงานทั่วไป ประชาชนทั่วไปและต่าง ประเทศ	กำลังพัฒนาเป็นสถาบัน	เน้นการให้ความรู้และ การปลูกฝังจิตสำนึก ประวัติศาสตร์แรงงาน	พึ่งพาต่างประเทศ กว่าพึ่งตนเอง (กำลังจะ พึ่งพา)	มีศักยภาพสูงใน งานด้านประวัติ ศาสตร์แรงงาน

องค์การ	การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	ภารกิจ/วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์การและ ระบบการทำงาน	แนวทางและวิธีการ ทำงาน	แหล่งทุนและรายได้	ข้อสังเกตพิเศษ
8. มูลนิธิเพื่อเยาวชน ชนบท	พัฒนามาจากโครงการของ สภาเยาวชนคาทอลิกแห่ง ประเทศไทย	การปกป้องและพัฒนา เด็กและเยาวชน	บรรเทาปัญหาแรงงาน เด็ก	เยาวชนแรงงานที่อพยพ จากชนบท และที่ยังอยู่ใน ชนบท	มีความเป็นสถาบัน	เน้นการให้ความรู้ และ แก้ไขปัญหาแก่เยาวชน	พึ่งพาต่างประเทศมาก กว่าภายในประเทศ	ให้ความสำคัญกับ การศึกษาของ เยาวชนสูง
9. ศูนย์บริการกรรมการ ก่อสร้าง	ความสนใจส่วนตัวของ นักพัฒนาเอกชนต่อ ปัญหาการบริการ	ความเห็นอกเห็นใจต่อ ผู้ที่ทุกข์ยากให้มีชีวิต ดีขึ้น	ส่งเสริมให้มีการรวม กลุ่มคนงาน	คนงานก่อสร้าง	ยังไม่เป็นระบบงานชัดเจน จัดโครงสร้างคลุม ๆ ใช้เครือข่ายการทำงาน	เน้นการให้ความรู้และ ส่งเสริมการรวมกลุ่ม	พึ่งพาแหล่งทุนที่เป็น องค์กรพัฒนาเอกชนใน ประเทศและกำลังแสวง หาแหล่งทุนต่างประเทศ	กำลังแสวงหาการ ยอมรับจากฝ่าย ต่าง ๆ
10. มูลนิธิเพื่อการพัฒนา เด็ก : โครงการ แรงงานเด็ก	ข้อจำกัด (ความไม่พร้อม หรือไม่สามารถ) ของ หน่วยงานรัฐบาล	การพิทักษ์ปกป้องเด็ก	บรรเทาปัญหาแรงงาน เด็ก	แรงงานเด็กที่มีปัญหา/ ต้องการความช่วยเหลือ	มีความเป็นสถาบัน และมีระบบสมาชิก	เน้นการให้ความรู้ และ การแก้ไขปัญหาให้แก่ เด็ก	พึ่งพาต่างประเทศและมาก กว่าในประเทศและมาก กว่าพึ่งตนเอง	ใช้ระบบอาสา สมัครร่วมงานได้ดี
11. มูลนิธิเด็ก: ศูนย์พิทักษ์ สิทธิเด็ก	ข้อจำกัด (ความไม่พร้อม หรือไม่สามารถ) ของ หน่วยงานรัฐบาล	สิทธิมนุษยชนของเด็ก (ตามปฏิญญาสากลว่า ด้วยสิทธิเด็กของ สหประชาชาติ)	บรรเทาปัญหาแรงงาน เด็ก	แรงงานเด็กที่ทุกข์ยาก/ถูก ทอดทิ้งและบุคคล/คณะ บุคคลที่เกี่ยวข้อง	มีความเป็นสถาบัน	เน้นการให้ความรู้ และ การแก้ไขปัญหาให้แก่ เด็ก	พึ่งพาต่างประเทศและมาก กว่าในประเทศและมาก กว่าพึ่งตนเอง	มีบทบาทสูงในการ แก้ปัญหาแรงงาน เด็ก
12. สมาคมสิทธิเสรีภาพ ของประชาชน	การตอบรับกระแสประชา- ธิปไตยในการปลดปล่อย ประชาชนจากเหตุการณ์ 14-16 ตุลาคม 16	สิทธิเสรีภาพของ ประชาชน	ปลดปล่อยการกดขี่และ ส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพของ ประชาชนและแรงงาน	ผู้ซึ่งแรงงานที่มีการรวมตัว จัดเป็นองค์กรมากกว่าที่ ไร้การรวมตัวจัดตั้งเป็น องค์กร	มีความเป็นสถาบัน	เน้นการให้ความรู้และ แก้ไขปัญหาแก่ผู้มี ปัญหา	พึ่งพาต่างประเทศและมาก กว่าในประเทศและมาก กว่าพึ่งตนเอง	มีระบบให้สมาชิก เลือกผู้บริหาร คล้ายสหภาพ แรงงาน
13. มูลนิธิเพื่อนหญิง(ฝ่าย แรงงานหญิงในภาค อุตสาหกรรมและกลุ่ม เพื่อนหญิงไทยในเอเชีย)	การมีทัศนคติจากการใช้ความ รุนแรงต่อสตรีในสังคมไทย	Feminism (ในทาง กลาง ๆ) เน้นสิทธิ ศักดิ์ศรีและมนุษยนิยม และบทบาทสตรี	ปลดปล่อยการกดขี่และ งานสตรีและสร้างสตรี คุณค่าและบทบาทนาง งานสตรี	แรงงานหญิงมากกว่าชาย	มีความเป็นสถาบันและ มีระบบสมาชิก	เน้นการให้ความรู้และ การณรงค์แก้ไขปัญห	พึ่งพาต่างประเทศและมาก กว่าในประเทศและมาก กว่าพึ่งตนเอง	มีศักยภาพในการ ทำงานสูงและ เชื่อมโยงกับต่าง ประเทศได้เหนือ ชั้น
14. สถาบันวิจัยบทบาท หญิงชายและการพัฒนา	การสอดคล้องกับกระแสสิทธิ สตรีสากล	ความเสมอภาคระหว่าง หญิงและชายและการมี บทบาทร่วมกันของทั้ง สองฝ่ายในการพัฒนา	ปลดปล่อยการกดขี่และ งานสตรีและสร้างสตรี คุณค่าและบทบาทนาง งานสตรี	ผู้ซึ่งแรงงานที่รวมตัวจัดตั้ง เป็นองค์กรมากกว่าที่ไร้ การจัดตั้งเป็นองค์กร	มีความเป็นสถาบัน	เน้นการเผยแพร่ความรู้ และทำงานวิจัย	พึ่งพาต่างประเทศ มากกว่าในประเทศและ มากกว่าพึ่งตนเอง	ทำงานเป็น นโยบายเป็นหลัก

องค์กร	การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	ภารกิจ/วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์การและระบบ การทำงาน	แนวทางการปฏิบัติการ ทำงาน	แหล่งทุนและรายได้	ข้อสังเกตพิเศษ
15. สภาคณาจารย์เพื่อการพัฒนาประเทศไทย	สภาคณาจารย์เพื่อการพัฒนาประเทศไทย การประชุมสังคายนาวาติกัน (ครั้งที่ 2)	ความรักของพระคริสต์ ต่อคนยากจนและความ เชื่อมั่นต่อศักดิ์ศรีและ พลังสร้างสรรค์ของ ประชาชน	แก้ปัญหาและพัฒนา ประชาชนให้สามารถพึ่ง ตนเองและพึ่งพากันและ กัน	ผู้ให้แรงงานที่รวมตัวจัดตั้ง เป็นองค์การและแรงงาน นอกระบบ	มีความเป็นสถาบัน	เน้นการให้ความรู้ จัดการแก้ไขปัญหาให้ แรงงาน	พึ่งพาต่างประเทศ กว่าในประเทศ	มีอิทธิพลของ ชาวยุโรป กำหนดแนวทางการทำงานสูง
16. คณะกรรมการยุติธรรมและสันติ	สภาคณาจารย์เพื่อการพัฒนา การประชุมสังคายนาวาติกัน (ครั้งที่ 2)	ความยุติธรรมและ ความรักของพระคริสต์ ต่อคนยากจน	แสวงหาความยุติธรรม และพิทักษ์รักษาสันติ ประชาชนและแรงงานมิ ให้อดละเมิด	แรงงานที่ยากจน	มีความเป็นสถาบัน	เน้นการให้ความรู้และ งานวิจัย	พึ่งพาต่างประเทศมาก กว่าพึ่งตนเอง	เปิดองค์การเพื่อ สร้างความร่วมมือ กับองค์กรอื่น ๆ มากขึ้น
17. มูลนิธิสภาคัดจักรในประเทศไทย	การขยายบทบาทของพระ คริสต์ศาสนานิกายโรมันคาทอลิก ช่วยเหลือคนยากจน	การพัฒนาและความ ยุติธรรมและการพึ่ง ตนเอง	ส่งเสริมความรู้และการ ปฏิบัติตามคำสอนของ ศาสนาคริสต์และความ สามัคคีและการพัฒนา บุคคล	ผู้ให้แรงงานที่ริเริ่มจัดตั้ง รวมตัวเป็นองค์การมาก กว่าที่มีกรรมกรตัวจัดตั้ง เป็นองค์การ	มีความเป็นสถาบัน	เน้นการให้ความรู้และ จัดการแก้ไขปัญหาให้ แรงงาน	พึ่งพาต่างประเทศมาก กว่าพึ่งตนเอง	มีการประสาน งานแบบต่าง ๆ กับองค์กร สาธารณประโยชน์ ด้านแรงงาน
18. กลุ่มเยาวชนคนงาน (คริสเตียน)	การขยายบทบาทของ การคนหนุ่มสาวที่มีฐาน ความเชื่อด้านศาสนาใน ทางสากล	ความเชื่อมั่นในศักดิ์ศรี ความยุติธรรม เสรีภาพ สมานฉันท์ การปลด ปล่อย ความจริงใจ ความเมตตา การเสียสละ	ปลดปล่อยความเห็นแก่ ตัวและสร้างความรักแก่ กันของแรงงานหนุ่มสาว	ผู้ให้แรงงานที่รวมตัวเป็น สมาชิกสหภาพแรงงาน หรือที่ริเริ่มจัดตั้ง	ยังไม่มีความเป็นสถาบัน	เน้นการแก้ไขปัญหา กลุ่มคนงานด้วยตนเอง	พึ่งพาต่างประเทศมาก กว่าพึ่งตนเอง	ฐานสมาชิกคน งาน
19. มูลนิธิฟรีดริชเชอแมร์ท	เป็นอนุสรณ์แด่ผู้นำ งานและพรรคสังคมนิยม ประชาธิปไตยประเทศเยอรมนี	เสรีภาพและความ ยุติธรรมและ ประชาธิปไตยและสิทธิ สภาพแรงงาน	พัฒนาศักยภาพและ บทบาทแรงงาน	ผู้ให้แรงงานที่รวมตัวจัดตั้ง เป็นองค์การมากกว่าที่ริ เริ่มจัดตั้งเป็นองค์การ	เป็นของพรรคการเมืองมี สาขาในประเทศต่าง ๆ โดยมีสำนักงานใหญ่ใน เยอรมนี	กระตุ้นให้ประชาชนใน ประเทศเป้าหมายเกิด การพัฒนาด้วยการให้ ทุนและแนวความคิด	พึ่งพารัฐบาลเยอรมันเป็น หลัก	มีศักยภาพสูงทาง การเงินและการ พัฒนาพัฒนา
20. สถาบันการแรงงานเสรีศึกษาเสรีอาเซียน - อเมริกา	เป็นเครื่องมือของสภา แรงงานอเมริกาในการทำ งานเพื่อแรงงานในทวีป เอเชีย	ทุนนิยมเสรีและสิทธิ สภาพแรงงาน	พัฒนาศักยภาพและ บทบาทแรงงาน	ผู้ให้แรงงานที่รวมตัวจัดตั้ง เป็นองค์การมากกว่าที่ริ เริ่มจัดตั้งเป็นองค์การ	เป็นของสหภาพแรงงาน มีสาขาในประเทศต่าง ๆ โดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ใน สหรัฐอเมริกา	กระตุ้น แรงงานให้ ตระหนักในสิทธิและ เสรีประชาธิปไตย	พึ่งพาหลายแหล่ง(จาก องค์การต่างประเทศ)	มีข้อจำกัดทาง การเงินและอาจ ถอนตัวจาก ประเทศไทยใน เร็ววัน

ภาคผนวกที่ 2 *:

องค์การเอกชนสาธารณประโยชน์เกี่ยวกับแรงงาน (ข้อมูลรายองค์กร)

- การก่อตั้ง
- อุดมการณ์
- วัตถุประสงค์
- กลุ่มเป้าหมาย
- การจัดองค์กรและระบบงาน
- แนวทางและวิธีการทำงาน
- แหล่งทุนและรายได้
- ปัญหาและอุปสรรค
- ข้อเสนอพิเศษ

* สรุปรายชื่อองค์กร ข้อมูลการก่อตั้งองค์กร รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหาร เอกสาร แนะนำองค์กร และการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ขององค์กร
ต่าง ๆ (โปรดดูจากบรรณานุกรม)

2.1 มุลนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทย

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์การและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ
จากการพยายามของ พลเอกเกรียงศักดิ์ ชวนันท์ในการสร้าง สัมพันธภาพที่ดีและลด การขัดแย้งระหว่างรัฐ ทุน และแรงงาน โดยยื่นข้อจัด ตั้งต่อสำนักงานคณะกรรมการ การพัฒนาระบบแห่งชาติ เมื่อ 28 เม.ย. 2520	ความสงบสุขของแรงงาน สำเร็จได้ด้วยการอุปถัมภ์ จากผู้นำรัฐ	1. ส่งเสริมสวัสดิภาพและ ความเป็นอยู่ของลูกจ้าง คนงานด้วยการจัด สวัสดิการให้กับลูกจ้าง คนงานและครอบครัว 2. ช่วยเหลือและส่งเสริม การศึกษาของบุตร ธิดา ลูกจ้าง คนงาน ที่เรียนดี ความประพฤติ ดี แต่ขาดทุนทรัพย์ใน การศึกษาต่อ 3. ช่วยเหลือและส่งเสริม ให้ลูกจ้างคนงานให้มี ความมั่นคงในชีวิตการ ทำงาน 4. ส่งเสริมการให้การ ศึกษาแก่ลูกจ้างคนงาน ทั่วไป ด้านวิชาชีพ ทั่วไป ด้านวิชาชีพ ความรู้ด้านแรงงาน เศรษฐกิจและสังคม 5. ช่วยเหลือในด้าน ประกอบอาชีพของ ลูกจ้างคนงาน 6. ร่วมมือกับองค์กรกุศล อื่น ๆ เพื่อสาธารณ- ประโยชน์ 7. เพื่อการศาสนา	1. ลูกจ้าง คนงาน 2. บุตร ธิดา ของลูกจ้าง คนงาน	1. มีคณะกรรมการ 9-15 คน กรรมการที่มี ตำแหน่ง คือ ประธาน รองประธาน ประธาน สัมพันธ์ การศึกษา สวัสดิการ ทุน เลขานุการและเหรัญญิก กรรมการจับฉลากออก 1/2 ทุก ๆ 2 ปี 2. ประธานและผู้จัดการ มูลนิธิเป็นบุคคลเดี่ยว กันและมีอำนาจสูงสุด ในการชี้ขาด คณะ กรรมการมูลนิธิ มี พลเอกเกรียงศักดิ์ ชวนันท์ เป็นประธาน และผู้จัดการมูลนิธิ ตลอดมา	1. ขึ้นอยู่กับภักภักเท จากประธานมูลนิธิ 2. ส่วนใหญ่จะเน้นการให้ เงินหน่วยงานหรือองค์ การหรือบุคคลใน ทำนองการสงเคราะห์ เพื่อแก้ไข้ปัญหา 3. สนับสนุนการจัดสัมมนา ให้การศึกษาแก่ผู้นำ แรงงาน เช่น องค์กร แรงงานเพื่อคนงานคน กับสนับสนุนการจัดตั้ง สหกรณ์ออมทรัพย์ใน โรงงาน 5. มีการขยายวัตถุประสงค์ องค์กรออกไปในด้าน ศาสนา ใน พ.ศ. 2530	1. การรับบริจาค 2. ทรัพย์สินที่มีผู้ยกให้ โดยพินัยกรรมหรือนิติ- กรรมอื่น ๆ 3. ดอกผลอันเกิดจาก ทรัพย์สิน เช่น ดอกเบี้ย จากการฝากเงินใน ธนาคาร	1. ขาดการจัดระบบงาน ที่เป็นสถาบันอย่าง แท้จริงและคณะ กรรมการบริหาร ประชุมเฉลี่ยปีละ 1 ครั้ง เท่านั้น	1. ในระยะเวลา 18 ปี ที่ผ่านมา กิจกรรม สำคัญที่ดำเนินการ เป็นการตอบสนอง วัตถุประสงค์ข้อที่ 3, 4 และ 7 ส่วน ข้ออื่น ๆ มิได้ดำเนินการ อย่างชัดเจน 2. เป็นองค์การที่หาร ลูกจ้างและนายจ้าง ร่วมกันบริหาร

2.2 มูลนิธิอารมน์ พงศ์พจน์ (Arom Pongpangan Foundation = APF)

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์กรและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ และอื่น ๆ
เพื่อเป็นอนุสรณ์ให้แก่คุณ อารมณ พงศ์พจน์ อดีต ผู้นำแรงงานผู้มีความเชื่อ มั่นในสิทธิสหภาพแรงงาน มีอุดมการณ์เพื่อประชาธิปไตย และความเป็น ธรรมในสังคม	1. เพื่อให้การช่วยเหลือ ด้านการศึกษา แยก แพร่ความรู้ทั้งทาง ด้านวิชาการและ ประสบการณ์ การฝึก ฝน อบรมแก่ลูกจ้าง ตลอดจนเผยแพร่ สารคดีเกี่ยวกับวิชา การ ด้านแรงงานและ การแรงงานสัมพันธ์ และการพัฒนาแรงงาน 2. เพื่อให้การช่วยเหลือ ด้านกฎหมายและ สวัสดิการแก่ผู้ใช้ แรงงาน 3. เพื่อจัดตั้งสถาบันการ ค้นคว้าให้ผู้ใช้แรงงาน ได้ทำการค้นคว้าเพื่อให้ ให้เกิดความก้าวหน้า และความมั่นคงของผู้ ใช้แรงงาน 4. เพื่อร่วมมือกับองค์กร แรงงานและสถาบัน อื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมแรงงาน ทั้งนี้ ไม่เกี่ยวข้องกัน	1. เพื่อให้การช่วยเหลือ ด้านการศึกษา แยก แพร่ความรู้ทั้งทาง ด้านวิชาการและ ประสบการณ์ การฝึก ฝน อบรมแก่ลูกจ้าง ตลอดจนเผยแพร่ สารคดีเกี่ยวกับวิชา การ ด้านแรงงานและ การแรงงานสัมพันธ์ และการพัฒนาแรงงาน 2. เพื่อให้การช่วยเหลือ ด้านกฎหมายและ สวัสดิการแก่ผู้ใช้ แรงงาน 3. เพื่อจัดตั้งสถาบันการ ค้นคว้าให้ผู้ใช้แรงงาน ได้ทำการค้นคว้าเพื่อให้ ให้เกิดความก้าวหน้า และความมั่นคงของผู้ ใช้แรงงาน 4. เพื่อร่วมมือกับองค์กร แรงงานและสถาบัน อื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมแรงงาน ทั้งนี้ ไม่เกี่ยวข้องกัน	1. ผู้ใช้แรงงานโดยทั่ว ๆ ไป เน้นที่ร่วมตัวจัดตั้ง เป็นสหภาพแรงงาน มากกว่าไม่ร่วมตัวจัดตั้ง 2. ผู้นำแรงงานและองค์กร การสหภาพแรงงาน เช่น - สหภาพแรงงาน - สภาองค์กรลูกจ้าง - กลุ่มสหภาพแรงงาน (เอกชน) ตามพื้นที่ - กลุ่มสหภาพแรงงาน ในภาครัฐวิสาหกิจ - ไม่นับองค์กรของ คนงานในระดับ อุตสาหกรรม	1. มีคณะกรรมการบริหาร ทำหน้าที่กำหนด นโยบายและแผนงาน ในแต่ละปี คณะกรรมการ- การบริหารมาจากนัก วิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้นำแรงงาน 11-20 คน และมีที่ปรึกษา มูลนิธิ 2. มีเจ้าหน้าที่ประจำทำ งานปัจจุบันมี 3 คน ผู้จัดการมีตำแหน่งสูง สุดในการดำเนินงานกิจ- กรรมประจำวัน 3. คณะกรรมการที่มี ตำแหน่งได้แก่ ประธาน รองประธาน เลขานุการ รองเลขาธิการ ทรัพยากร และฝ่ายวิชาการ 4. ในระดับต่ำกว่าคณะ กรรมการแบ่งเป็นผู้จัด การมูลนิธิ ฝ่ายประ- สานงานและฝ่ายธุรการ	1. ใช้แนวทางการนำเสนอ ข้อมูลข่าวสารที่ได้จาก การวิจัยให้แก่องค์กร ของชุมชนและหน่วย งานภาครัฐการ เพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลง แก้ไข้ปัญหา 2. ร่วมมือกับสถาบันการ ศึกษาเพื่อส่งเสริมงาน วิชาการ 3. เข้าร่วมเครือข่าย เช่น การตรวจคืนหม่องค์ การสหภาพประชาธิปไตย เกี่ยวกับแรงงานและอื่น ๆ รวมทั้งองค์กรของผู้ใช้ แรงงานตามแต่กรณี 4. กิจกรรมหลัก ๆ ได้แก่ งานวิจัยด้านแรงงาน วารสารแรงงานปริทัศน์ รายเดือน การวิเคราะห์ ข้อมูลตอบสนองสถาน- การณ์ สำหรับโครงการ ด้านฝึกอบรมและ บริการด้านกฎหมาย มีขั้นตอนแรก ๆ แต่ ปัจจุบันไม่มีดำเนินการ	1. มูลนิธิ Friedrich Ebert Stiftung สนับสนุนค่าจัดทำวารสาร แรงงานปริทัศน์ งบ ประมาณการวิจัย สัมมนาและการบริหาร โครงการเป็นประจำปี 2. สถาบันการศึกษาเสรี เอเชียน-อเมริกัน (AAFL) สนับสนุนโครง วิจัยและการจัดพิมพ์ หนังสือในภาษาอังกฤษ 3. องค์กรต่างประเทศ บางแห่งที่มีสำนักงาน งานในประเทศสนับสนุน เงินทุนวิจัย เช่น AMRC และให้ทุนฝึกอบรมการ รวมกลุ่มคนงาน เช่น ICHRDD	1. ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ ประจำที่ทำงานต่อ เนื่องเพียงพอ 2. ขาดแคลนอุปกรณ์ สนับสนุนการทำงาน ที่เพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ และ โปรแกรมที่ใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สูง 3. มีเงินทุนน้อยและยัง ต้องการสนับสนุน ทางการเงินอีกมาก โดยเฉพาะจากภายนอก ประเทศ 4. ขาดเจ้าหน้าที่ผู้ จัดการมูลนิธิที่ ชัดเจน 5. การให้องค์กรผู้ใช้ แรงงานมีส่วนร่วม กำหนดทิศทางและ กิจกรรมอย่างเป็น ทางการอยู่ในระดับ ต่ำ	

2.3 มูลนิธิคุณนกร (Khunakorn Foundation)

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์กรและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ
ก่อตั้งใน พ.ศ. 2523 และ จดทะเบียนเป็นมูลนิธิเมื่อ 13 ม.ค. 2526 โดยนาง สีกัญติจากฝ่ายข้าราชการ และนายจ้างในคณะ กรรมการกองทุนเงินทด แทนให้เป็นแหล่งช่วย เหลือการดำเนินงานของ ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคน งานจากกาประสบ อันตรายที่ทางราชการ ไม่สามารถดำเนินการได้ หรือไม่เพียงพอ	การมุ่งมั่นทำสิ่งดีงามและ ให้เกิดความร่วมมือร่วม ใจของนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลในการช่วย เหลือลูกจ้างที่ประสบ อันตรายตามที่ได้เกิดทุน แต่สมเด็จพระเทพ รัตนวราหสูตร และตาม เครื่องหมายของมูลนิธิ	1. ให้เป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็น แก่ลูกจ้างเพื่อการ สมรรถภาพทางร่างกาย และจิตใจเพื่อการดำรง ชีพตามปกติ 3. ให้กู้ยืมเงินแก่ลูกจ้าง เพื่อการเกี่ยวกับการทำ งานเพื่อประกอบอาชีพ อิสระหรือไปล่าสัตว์ แต่กรณี 4. ให้การอนุเคราะห์แก่ ลูกจ้างพิการเกี่ยวกับ การทำงานเพื่อฟื้นฟู สมรรถภาพในการ ทำงานด้วยการเพิ่มทุน ความรู้ความสามารถ ในการประกอบอาชีพ 5. ให้การอนุเคราะห์อื่น ๆ ที่จำเป็นแก่ลูกจ้างและ คนทำงานตามแต่ละ กรรมการจะพิจารณาเห็น สมควรเป็นการมีเฉพาะ ส่วน 9 เพื่อสาธารณประโยชน์ อื่น ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ 6. ร่วมมือกับองค์การกุศล อื่น ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ 7. ไม่ดำเนินการเกี่ยวข้อง กับการเมืองแต่ประการใด	1. ผู้ใช้แรงงานที่ประสบ อันตรายจากการทำ งานและเอกภพการ งาน โดยเฉพาะผู้ที่ พิการเป็นกรณีเฉพาะ ราย 2. ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพ คนงาน 3. ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งฝ่าย นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลในด้านวิชา การ ความปลอดภัย ในการทำงาน 4. หน่วยงานต่าง ๆ ใน การจัดนิทรรศการเกี่ยว กับสุขภาพและความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	1. มีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วยผู้แทนภาค ราชการและเอกชนและ มีที่ปรึกษามูลนิธิประ กอบด้วยตัวแทนฝ่าย ลูกจ้างระดับสภาแรงงาน และประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดใน เขตตาม และบริษัท ผู้ว่าราชการการรถไฟ 2. กรรมการโดยตำแหน่ง มีประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก และกรรมการอื่นตามที่ คณะกรรมการเห็น สมควร 3. วาระกรรมการ 2 ปี โดยมีการจ้างลาออก 1/2 เมื่ออยู่ในตำแหน่ง ครบ 2 ปี 4. สามารถจัดตั้งอนุ- กรรมการพิเศษเฉพาะ กรณีและอนุกรรมการ ประจำได้	1. ให้การช่วยเหลือทาง การเงินแก่คนงานผู้ พิการและทุพพลภาพ รวมถึงให้ยืมเงินเพื่อซื้อ เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อ ประกอบอาชีพที่มีให้เป็น ภาระแก่ครอบครัวและ สังคม 2. ร่วมมือทางวิชาการกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3. ให้เงินสนับสนุนการ ดำเนินงานของศูนย์ ฟื้นฟูสมรรถภาพ คนงาน	1. การรับบริจาคทั้งเงิน และปัจจัยสิ่งของ 2. การจัดการรวมเพื่อ การกุศล เช่น เดิน การกุศล 3. ดอกผลที่เกิดจากเงิน หรือทรัพย์สินของ มูลนิธิ 4. มีผู้ยกให้โดย พี่น้องกรรมหรือ บิดารวมอื่น ๆ	1. การมีส่วนร่วมจาก ฝ่ายคนงานในการ ดำเนินงานของมูลนิธิ ยังมีจำกัด 2. เงินทุนยังไม่มากพอ ที่จะดำเนินงานด้านป้องกัน อันตรายต่อสุขภาพ กับอันตรายเหลือ และยังให้การช่วยเหลือ ลูกจ้างได้อย่างจำกัด	เป็นมูลนิธิที่เป็นแหล่ง สนับสนุนการดำเนินงาน ของภาครัฐบาล หากได้ รับงบประมาณอุดหนุน จากรัฐบาลจะสามารถ ดำเนินงานได้อย่างมาก ในการแก้ปัญหาสุขภาพ และความปลอดภัยของ คนงาน

2.4 มูลนิธิไพศาล วัชชัยนันท์ (มพธ.) (Paisal Thawatchainan Foundation = PTF)

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์กรและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ และอื่น ๆ
เพื่อเป็นอนุสรณ์แก่คุณ ไพศาล วัชชัยนันท์ อดีตประธานสภาองค์การ ลูกจ้างสภาแรงงานฯ สภาองค์การลูกจ้างสมา- พันธ์แรงงานฯ และสหภาพ แรงงานไฟฟ้านครหลวง โดยได้ขออนุญาตจัดตั้งต่อ สำนักงานคณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติเมื่อ 17 เม.ย. 2532	1. การมีส่วนร่วมการสหภาพ แรงงานที่เป็นอิสระ 2. การยกย่องจิตวิญญาณ แรงงาน 3. การพัฒนาเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าให้ แรงงาน 4. การพัฒนาเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าให้ แรงงาน 5. การพัฒนาเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าให้ แรงงาน 6. การพัฒนาเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าให้ แรงงาน	1. เพื่อส่งเสริมและเชิญชวน ให้แรงงาน ร่วมกันการ คุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ เป็นไปโดยชอบธรรม 2. เพื่อให้การช่วยเหลือ ด้านการศึกษานายแพทย์ ความรู้ทั้งทางด้านวิชา และประสบการณ์ การฝึกฝนอบรมแก่ ลูกจ้าง บุตร ผู้ใช้แรง งาน ตลอดจนนายแพทย์ สาธารณสุขเกี่ยวกับวิชา การด้านแรงงาน การ แรงงานสัมพันธ์และ การพัฒนาแรงงาน 3. เพื่อให้การช่วยเหลือ ด้านกฎหมายแรงงาน และสวัสดิการแก่ผู้ใช้ แรงงาน 4. เพื่อจัดตั้งสถาบันค้ำ คว้าให้ผู้ใช้แรงงานได้ ทำการค้นคว้าเพื่อให้ เกิดความก้าวหน้าและ เพื่อความเป็นธรรมใน สังคม 5. เพื่อร่วมมือกับองค์กร แรงงานและสถาบัน อื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมแรงงานและ เพื่อความเป็นธรรมใน สังคม ทั้งนี้ไม่เกี่ยวข้อง กับการเมือง 6. เพื่อดำเนินการเพื่อสาธารณ ประโยชน์หรือร่วมมือกับองค์ การกุศลอื่นเพื่อสาธารณประโยชน์	ผู้ใช้แรงงาน องค์การของ ผู้ใช้แรงงานทั่วไปและบุตร ของใช้แรงงาน	1. มีคณะกรรมการบริหาร 20-35 คน กรรมการ โดยตำแหน่งคือประธาน รองประธาน เลขานุการ และเหรัญญิก โดย กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ ประจำ คือผู้จัดการ สมทบบัญชี เลขานุการ และพนักงานด้านความ จำเป็น 2. ผู้จัดการมีอำนาจสูงสุด ในระดับปฏิบัติการ	- วางแนวทางที่จะช่วย เหลือคนงานในด้าน กฎหมายวิชาการและ การร่วมมือประสานงาน กับองค์กรต่าง ๆ ใน ระยะแรก - เน้นคุ้มครองแรงงานใน ปัจจุบัน	1. การรับบริจาค 2. จากการให้โดยนิติ- กรรมและพินัยกรรม 3. ดอกผลจากเงินและ ทรัพย์สิน	1. ขาดแคลนผู้ปฏิบัติ งาน 2. ไม่มีกิจกรรมที่ชัดเจน หลังจากก่อตั้งมา	1. ขาดการสนับสนุน จากชุมชนแรงงานและ ภายนอกอย่างกว้าง ขวางเมื่อจัดตั้งแล้ว 2. เป็นองค์กรที่มี ศักยภาพสูงที่จะ ระดมเงินทุนจาก สหกรณ์ออมทรัพย์ การไฟฟ้านครหลวง อันเป็นสหกรณ์ของ สหภาพแรงงาน สมาคมพนักงาน รัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้านครหลวง

2.5 ศูนย์บริการข้อมูลและฝึกอบรมแรงงาน (ศบร.)

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์การและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ
พัฒนามาจากโครงการ บริการข้อมูลและฝึกอบรม แรงงานโดยอดีตเจ้าหน้าที่ แรงงานโดยอดีตเจ้าหน้าที่ ฝ่ายส่งเสริมสิทธิอิทธิพล ของสมาคมสิทธิเสรีภาพ ของประชาชน (สสส.) ก่อตั้งเมื่อ 1 พ.ค. 2534 โดยเป็นโครงการอิสระ ที่ก่อตั้งขึ้นจากการไม่ เฉพาะประสานการขอ เจ้าหน้าที่ สสส. ที่ได้รับ ภายหลังลาออกจาก สสส. แล้ว แต่ในช่วงต้น ได้อาศัย สสส. เป็นแหล่ง รองรับโครงการและแยก ตัวเป็นอิสระในที่สุด	1. ประชาธิปไตยใน อุตสาหกรรม 2. ความเสมอภาคเท่า เทียมกัน 3. จัดลำดับในสิทธิ เสรีภาพของแรงงาน	1. รวบรวมข้อมูลข่าวสาร ของปัญหาแรงงานและ ทำการเผยแพร่ องค์กร ต่อสหภาพแรงงาน หน่วยงานของรัฐและ องค์กรสังคมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การแก้ไข ปัญหาด้านแรงงาน 2. จัดการศึกษาอบรม เสวนาให้ความรู้แก่ คนงานพื้นฐานและ สหภาพแรงงาน 3. มีกอบรมผู้นำสหภาพ แรงงานในระดับ สหภาพแรงงานและ ระดับพื้นที่อุตสาหกรรม 4. บริการให้คำปรึกษา ด้านกฎหมายแรงงาน การวางแผน การยื่น ข้อเรียกร้อง การนัด หยุดงานและการจัดตั้ง สหภาพแรงงาน 5. ประสานงานและสร้าง เครือข่ายองค์กรพัฒนา เอกชนด้านแรงงาน ทั้งในประเทศและนอก ประเทศ	- คนงานในระดับพื้นฐาน - ผู้นำสหภาพแรงงานใน ระดับเล็กในกลุ่ม อุตสาหกรรมเดียวกัน โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นใหม่	- มีคณะกรรมการบริหาร 5 คน ไม่จัดตำแหน่ง - มีผู้ประสานงานเป็น บุคคลสำคัญที่สุด - มีผู้ปฏิบัติงานปัจจุบัน 4 คน แบ่งตามพื้นที่	- เน้นการเชื่อมโยงระหว่าง ภายในประเทศกับต่าง ประเทศ โดยประสาน งานเครือข่ายระหว่าง สหภาพแรงงานที่มี ปัญหากับองค์การต่าง ประเทศของแรงงาน - มีแนวทางให้การศึกษา แก่กลุ่มเป้าหมายและ ส่งเสริมการเคลื่อนไหว จากที่ทำงานไปสู่สังคม กว้าง - ศึกษาข้อมูลข่าวสาร และนำเสนอต่อหน่วย งานที่เกี่ยวข้อง - ให้การปรึกษาหารือ - ผลิตภัณฑ์ เช่น จดหมายข่าวราย 2 เดือน	- พึ่งแหล่งทุนจากต่าง ประเทศทั้งหมด เช่น NOVIB, CAA สถาบัน ทุนออสเตรีย อังกฤษ และองค์การ ทางศาสนา เช่น โบสถ์ในประเทศ เนเธอร์แลนด์ และ ออสเตรีย และ เยอรมนี	1. ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ ที่ทำงานด้านนี้ที่ใกล้ ชิดฐาน 2. ขาดการบริหารงาน ภายในที่ดีเพราะขาด ผู้จัดการเต็มเวลา 3. ฐานะขององค์กรที่มี ได้จดทะเบียนมีปัญห การยอมรับอยู่บ้าง แต่ไม่ได้เป็นอุปสรรค นัก เพราะทำงานใน วงแคบกับกลุ่มเล็ก ๆ	- ย้อยู่ระหว่างการสร้าง ความสำคัญและความ ชัดเจนของศูนย์ - พึ่งพาเงินทุนจาก องค์การต่างประเทศ ทั้งหมด - ประสานงานต่าง ๆ กับองค์การเอกชน สาธารณะประโยชน์ เกี่ยวกับแรงงานอื่น ๆ

2.6 สถาบันพัฒนาแรงงานไทย (สพท.) (Thai Labour Development Institute = TLDI)

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์การและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ และอื่น ๆ
เกิดจากความพยายามของ นักวิชาการแรงงานและผู้นำ แรงงานที่ต้องการมีสถาบัน เพื่อพัฒนาองค์กรของผู้ใช้ แรงงาน นำโดย ศ.นิคม จันทรวิทุร และ รศ.ดร.จิระ หงษ์สวัสดิการภัก ในคดียบับครั้งแรกชื่อว่า สถาบันส่งเสริมและ พัฒนาองค์กรผู้ใช้ แรงงาน	การส่งเสริมให้เมืองมีการ แรงงานและพัฒนาให้ เกิดความเข้มแข็งเป็น คู่กันเพื่อให้การแก้ไขปัญห แรงงานประสบผลสำเร็จ	1. ส่งเสริมและพัฒนาองค์ การผู้ใช้แรงงานให้สา- มารถมีบทบาทและ ร่วมมือกับนายจ้าง รัฐบาลและสังคมในการ พัฒนาประเทศ 2. เพื่อระดมทรัพยากร และบุคลากรให้มาช่วย ส่งเสริมและสนับสนุน องค์กรผู้ใช้แรงงานให้ มีความเจริญก้าวหน้า และเข้มแข็ง 3. เพื่อพัฒนาการให้การ ศึกษาแก่คนงานอย่าง มีประสิทธิภาพและจัด บริการข่าวสารที่มี ประโยชน์แก่ผู้ใช้ แรงงาน องค์กรผู้ใช้ แรงงานและสังคม	1. ผู้ใช้แรงงานและองค์กร ของผู้นำหรือบุคคลที่ เกี่ยวข้องด้านแรงงาน นอกเหนือจากข้อ 1 2. มีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย อาจารย์ มหาวิทยาลัย ผู้นำ แรงงาน มีอำนาจสูงสุด ในการบริหาร ประกอบ ด้วยประธาน รอง ประธาน เลขานุการ และกรรมการ 3. มีคณะกรรมการ ที่ปรึกษาจากองค์กร ผู้ใช้แรงงาน องค์กร พัฒนาเอกชนด้าน แรงงานในไทยและต่าง ประเทศและส่วนงาน ราชการ 4. มีเลขานุการบริหาร ทำหน้าที่ดูแลการ ดำเนินงานประจำ	1. มีคณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย อาจารย์ มหาวิทยาลัย มีอำนาจ สูงสุด 2. มีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย อาจารย์ มหาวิทยาลัย ผู้นำ แรงงาน มีอำนาจสูงสุด ในการบริหาร ประกอบ ด้วยประธาน รอง ประธาน เลขานุการ และกรรมการ 3. มีคณะกรรมการ ที่ปรึกษาจากองค์กร ผู้ใช้แรงงาน องค์กร พัฒนาเอกชนด้าน แรงงานในไทยและต่าง ประเทศและส่วนงาน ราชการ 4. มีเลขานุการบริหาร ทำหน้าที่ดูแลการ ดำเนินงานประจำ	1. ใช้การประชุมเสวนาและ สัมมนาเพื่อแสวงหา ข้อคิดเห็นและคำตอบ ในการพัฒนาแรงงาน 2. ส่งเสริมการวิจัยเพื่อ แก้ไขปัญหาด้านพัฒนา แรงงาน 3. ใช้การนำเสนอจดหมาย เพื่อเสนอข้อคิดเห็นใน การแก้ไขปัญหาด้าน คตหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4. ผลิตรายการเพื่อสื่อ กิจกรรมของสถาบัน กับการแก้ไขและพัฒนา แรงงานกับสังคม ชื่อว่า "จดหมายข่าวแรงงาน"	1. สถาบันการศึกษา อาเซีย-อเมริกัน (AAFLI)	1. คณะกรรมการบริหาร ไม่มีเวลาเพียงพอ 2. ขาดบุคลากรที่ทำงาน ประจำ 3. ขาดงบประมาณ	- จัดเป็นสถาบันใน มหาวิทยาลัย - ไม่จดทะเบียนตาม กฎหมาย - มีกิจกรรมมากใน พ.ศ. 2535-2536 และ หยุดกิจกรรมตั้งแต่ พ.ศ. 2537

2.7 มุลนิธิพิพิธภัณฑแรงงานไทย (Thai Labour Museum Foundation)

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดตั้งและการ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ
เกิดจากความพยายามของ นักวิชาการแรงงานร่วมกับ ผู้นำแรงงานในกลุ่มสห- พันธ์แรงงานภายใต้การ สนับสนุนของมูลนิธิ ฟรีดริช เอแบร์ท ตั้งแต่ พ.ศ. 2534 ปัจจุบันได้รับ อนุญาตจัดตั้งเป็นมูลนิธิ จากสำนักงานคณะกรรมการ- การวัฒนธรรมแห่งชาติ เมื่อ 31 ต.ค. 2538 และ อยู่ระหว่างการจัด ทะเบียนเป็นมูลนิธิกับ กรุงเทพมหานคร	1. การพัฒนาสังคมที่ แรงงานมีส่วนร่วมให้ ดำเนินไปอย่างหน้า 2. การรับใช้ เชิดชู และ ยกย่องแรงงานใน ประวัติศาสตร์ไทย	1. จัดแสดงเรื่องราวประวัติ- ความความเป็นมา ชีวิตความ เป็นอยู่และการทำงาน ของผู้ใช้แรงงานไทย 2. ศึกษาค้นคว้า รวบรวม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยว กับแรงงานไทย 3. เป็นศูนย์ข้อมูล เอกสาร หนังสือและให้บริการแก่ สาธารณชนในเรื่องเกี่ยว กับแรงงานไทย 4. เป็นศูนย์วัฒนธรรมแรง งานที่จัดกิจกรรมเพื่อผู้ แรงงานและสาธารณชน เช่น จัดอภิปราย แสดง งานศิลปะวัฒนธรรม และ นิทรรศการและในประเดี ยเกี่ยวกับแรงงานไทย 5. ร่วมมือประสานกับองค์กร แรงงานและองค์กรอื่น ๆ ทั้งของรัฐและเอกชนใน อันที่นำมาซึ่งความ เข้าใจถูกต้องเกี่ยวกับ แรงงานไทย 6. ส่งเสริม สนับสนุนและ เชิดชูผู้นำเพื่อประโยชน์ ต่อแรงงานไทย 7. ดำเนินการเพื่อสาธารณ- ประโยชน์หรือร่วมกับองค์ การการกุศลอื่น ๆ เพื่อ สาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ไม่ดำเนินการเกี่ยวข้องกั การเมืองแต่ประการใด	ผู้ใช้แรงงานทั่วไป - ประชาชนทั้งภายในและ ต่างประเทศ - องค์กร/สถาบันต่าง ๆ ด้านแรงงานและที่ เกี่ยวข้อง	1. มีคณะกรรมการบริหาร 11-15 คน กรรมการโดย ตำแหน่ง ได้แก่ ประธาน รองประธาน เลขานุการ และเหรัญญิกและ ตำแหน่งอื่นตามที่คณะ กรรมการเห็นสมควร 2. วาระคณะกรรมการ 2 ปี เมื่อครบถ้วนครบ 1 ปี ให้มีการจับสลากออก 1/2 3. สามารถจัดตั้งคณะอนุ กรรมการพิเศษเฉพาะ กิจหรือการได้	1. การจัดแสดงสิ่งของทาง ประวัติศาสตร์แรงงาน 2. ผลเสียทางวัฒนธรรม เพื่อกระตุ้นจิตสำนึก ทางประวัติศาสตร์ แรงงาน 3. การจัดสัมมนาทางวิชา การในเชิงประวัติ- ศาสตร์แรงงาน	1. การรับบริจาคทั่วไป 2. กำลึงจะได้รับ ประมาณแผ่นดินจาก กระทรวงแรงงาน ปีละ 3 ล้านบาท	1. ยึดขาดเงินทุนที่เพียงพอ ต่อการทำกิจกรรม 2. ขาดการให้ความร่วม มือในการออกค่าใช้จ่าย จากองค์กรการของ ผู้ซึ่งแรงงานโดยส่วน ใหญ่ 3. สถานที่คับแคบ 4. บุคลากรยังขาดแคลน โดยเฉพาะนักวิชาการ ประจำ	1. จัดทะเบียนตาม กฎหมาย 2. เป็นแหล่งสะสมสิ่ง แสดงประวัติศาสตร์ แรงงานที่ได้รับจาก ร่วมมือจากบุคคล หลาย ๆ ฝ่าย และ มีศักยภาพสูงโดย เฉพาะงานด้าน ประวัติศาสตร์เป็นมา และวัฒนธรรม คนงาน

2.8 มุลนิธิเพื่อเยาวชนชนบท (Foundation For Rural Youth = FRY)

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์กรและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ
โดยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมุ่งพัฒนาสังคมไทยให้ ก้าวหน้าและเจริญได้ ปัญหาแรงงานอพยพ ได้ เริ่มก่อตัวขึ้น ได้รับอนุญาต ให้ก่อตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการ วัฒนธรรมและเยาวชนแห่งชาติ เมื่อ 17 ต.ค. 32 โดย พัฒนามาจากโครงการเพื่อ เยาวชนพลัดถิ่นอาศัย ของสถานเสาวภาและ แห่งประเทศไทยก่อน (เมื่อแยกตัวออกมาเป็น อิสระนอกเหนือสถานเสาว ภาอีก 3 ปีต่อมาได้ประ สานกันอีกครั้งจาก โครงการที่ได้รับทุนจาก สถานเสาวภาแล้ว)	ปกป้องและพัฒนาเด็ก และเยาวชน	1. ช่วยเหลือ แนะนำและ ส่งเสริมสวัสดิภาพและ สวัสดิการทางด้านร่างกาย และจิตใจแก่เด็กและ เยาวชนชนบทที่จำเป็น ต้องทำงานหารายได้ ช่วยเหลือครอบครัวก่อน วัยอันสมควร 2. ให้การศึกษาแก่เด็กและ เยาวชนชนบทขั้นสูงและ ให้การศึกษาแก่เด็กและ ชีวิตและปลูกฝังค่านิยม ในการรักท้องถิ่นและร่วม กันเจริญรุ่งเรือง อันดีงามของท้องถิ่น 3. ส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อ การพัฒนาทักษะในงาน อาชีพต่าง ๆ และการให้ การสนับสนุน การประ กอบอาชีพอิสระแก่ เยาวชนชนบท 4. ติดตามการศึกษาเกี่ยวกับ ปัญหาและข้อเท็จจริงที่ เป็นผลมาจากอพยพ แรงงานของคนหนุ่มสาว จากชนบทและนำเสนอ ผลจากการศึกษาแก่หน่วย งานของรัฐและเอกชนที่ เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลิต สื่อต่าง ๆ เพื่อให้การ ศึกษาและเสนอแนะออกไป การแก้ไขปัญหาเหล่านี้ 5. ร่วมมือกับองค์กรการกุศล อื่น ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ หรือดำเนินการเพื่อสาธารณ- ประโยชน์ ทั้งนี้ไม่เกี่ยวข้องกับ การเมืองแต่ประการใด	ผู้ให้แรงงานเยาวชนและ เด็กชนบทที่ด้อยโอกาสที่ยัง มีศักยภาพและอพยพแล้ว	1. มีคณะกรรมการ 5-13 คน กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ประธาน รองประธาน เลขาธิการ ผู้ช่วยเลขาธิการ- การฯ และเหรัญญิกและ อื่น ๆ ตามที่กรรมการเห็น ควร มีวาระในการดำรง ตำแหน่ง 4 ปี เมื่อดำเนิน งานครบ 2 ปี จ้างลูก ออก 1/2 2. สามารถตั้งอนุกรรมการ ประจำและพิเศษเฉพาะกิจ ได้ 3. มีศูนย์ปฏิบัติงาน 2 ศูนย์ คือ (1) ศูนย์ส่งเสริม พัฒนาเด็กเยาวชนและ สตรีชนบทที่ จ.ร้อยเอ็ด (2) ศูนย์เยาวชนพลัดถิ่น (บางบอง กทม.) แต่ละ ศูนย์มีผู้ประสานและผู้ช่วย 4. มีเจ้าหน้าที่ประจำรวม 19 คน และมีอาสาสมัคร เป็นโครงการ ๆ ไป	- ไม่ต่อต้านหรือสนับสนุน ในการที่ได้กะอพยพจาก ชนบทเข้าสู่เมืองหลวง แต่ ให้ข้อมูลเด็กตัดสินใจเอง - ไม่สนับสนุนการให้การ ศึกษาและความรู้เพื่อ เด็ก-เยาวชนของอนาคต ของตน เช่น ใช้การให้ การศึกษา นอกโรงเรียน มีศูนย์ฝึกอบรมในทั้ง 2 ศูนย์ - มีการจัดโครงการ โรงเรียนในชุมชนทั้ง 2 ศูนย์ สำหรับที่บางบอง เป็นการช่วยเหลือ เช่น มีบ้านพักแรมแรงงานหญิง และทำงานพัฒนา เยาวชนพลัดถิ่นในย่านนั้น จัดฝึกอบรมทักษะอาชีพ และการศึกษา โรงเรียนและให้การ ศึกษาโรคเอดส์	1. เงินบริจาคทั้งในและต่าง ประเทศ 2. งบประมาณจาก กระทรวงสาธารณสุข ได้ครั้งแรก งบประมาณ ปี 2537 เฉพาะกรณี โครงการโรคเอดส์ 3. พยายามหารายได้ ด้วยตนเองโดยศูนย์ ร้อยละ 60 ไม่ผล และ พาร์มิโก ปลา วัว โดยใช้ที่ดินที่ได้รับ บริจาคมาเลี้ยง รายได้เล็กน้อย 4. งบจากต่างประเทศ ประมาณ 70% ภาย ในประเทศ 20% และ 10% จากการค้า พาร์มิโก แหล่งทุนต่าง ประเทศ จาก องค์กรในเยอรมนี สวีเดนและเดนมาร์ก มีความสัมพันธ์ทาง ศาสนาคาทอลิก	- จัดระเบียบตามกฎหมาย - เน้นงานส่งเสริมและ บริการสังคมแรงงาน เสาวภา	

2.9 ศูนย์ปรึกษากรรมการก่อสร้าง

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์การและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ
- ผู้ก่อตั้งเห็นว่าการมกรก่อสร้างเป็นแรงงานผู้ด้อยโอกาส พัฒนามาจากแรงงานในชนบทที่นำไปให้ความสนใจช่วยเหลือ - เริ่มก่อตั้งในปลาย พ.ศ. 2537 และจัดตั้งเป็นศูนย์ฯ ในวันที่ 1 ม.ค. 2538	สิทธิของคนงานในการรวมตัว	1. เพื่อให้กรรมการก่อสร้างได้มีความรู้ทางกฎหมายเบื้องต้น 2. เพื่อให้เกิดกลุ่ม กรรมการกลุ่มการก่อสร้างแต่ละฝ่าย เช่น กลุ่มช่างปูน กลุ่มช่างไม้ กลุ่มโครงสร้างงานปูน และกลุ่มทาสี เป็นต้น 3. เพื่อให้รู้ได้ทันมาสนใจปัญหากรรมการก่อสร้างและผลักดันให้มีกฎหมายเฉพาะคุ้มครองในที่สุด 4. เพื่อเผยแพร่ปัญหากรรมการก่อสร้างให้สังคมได้รับรู้	กรรมการก่อสร้างเน้นในถนนบางนา-ตราด บางปอ เทพารักษ์และสนามแดง ใน 9. สมุทรปราการ	- มีการจัดองค์การแบบรวม 9 ผู้ที่เป็นกรรมการบริหาร 4-5 คน จากผู้เข้าสลิ - มีฝ่ายกฎหมายฝ่ายลงพื้นที่และฝ่ายอบรมเป็นเจ้าหน้าที่ 3 คน แต่ละฝ่าย 1 คน - การดำเนินงานพยายามทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป และมีการใช้เครือข่ายในการร่วมงาน	- ใช้วิธีการพูดคุย กับกรรมการก่อสร้าง เพื่อกระตุ้นให้เกิดความสนใจในปัญหาสิทธิและการรวมกลุ่ม - ใช้การฝึกอบรมสัมมนาให้แก่แรงงานนอกสถานที่งานก่อสร้าง - การรวมกลุ่มคนงานอย่างจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ได้ - มีแนวโน้มสนใจที่จะสนับสนุนคนงานให้รวมตัว แต่ยังไม่ต้องตั้งสหภาพแรงงาน	1. มูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคมปี 2537-2538 2. กำลัติดต่อแหล่งทุนอื่น ๆ ของต่างประเทศ เช่น สถานทูตอังกฤษ ILO และ OFES เป็นต้น	1. การเป็นองค์การใหม่จึงมีปัญหากำทำความเข้าใจกับองค์การแรงงานอื่น ๆ 2. เจ้าของโครงการก่อสร้างไม่ยอมให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์เข้าไปคุย อบรม กรรมการก่อสร้าง 3. ไม่มีเงินเพิ่มพอใบการใช้จ่ายสำนักงาน	- อยู่ระหว่างการสร้างเอกลักษณ์ที่ส่วนอื่น ๆ จะเข้าใจได้ - กิจกรรมจัดได้ว่าเป็นระดับโครงการที่อาจจะต้องมีการสาธารณประโยชน์ด้านแรงงานแห่งใดแห่งหนึ่ง

2.10 มุกินิเพื่อการพัฒนาเด็ก : โครงการแรงงานเด็ก (Foundation for Children Development = FCD : Child Labour Project)

การก่อดัง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์กรและระบบการทำงาน	แนวทางและวิธีการทำงาน	แหล่งทุนและรายได้	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ
- พัฒนารายงานจากการจัดตั้งเป็นศูนย์ช่วยเหลือแรงงานเด็ก (ศชด.) โดยความร่วมมือกันขององค์กรพัฒนาเอกชน 8 แห่งและกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิพัฒนาพลาย พ.ศ. 2524 เพื่อพิทักษ์ปกป้องเด็กผู้ด้อยโอกาสและพัฒนาเป็นโครงการช่วยเหลือแรงงานเด็กเพื่อการพัฒนาเด็กใน พ.ศ. 2525 แล้วริเริ่มเป็นโครงการแรงงานเด็กตั้งแต่ พ.ศ. 2532 - ได้รับ	ความเอื้ออาทรต่อเด็ก มีใ้ถูกเอารัดเอาเปรียบและพัฒนาเด็กให้ช่วยเหลือตนเอง	1. ศึกษาและเผยแพร่ปัญหาและผลกระทบที่มีต่อเด็กในด้านต่าง ๆ ให้สังคมได้ทราบบูเลตที่ได้ออกเผยแพร่ออกมา 2. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กกลุ่มชน กลุ่มบุคคลและหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพึ่งตนเองโดยสามารถให้ความช่วยเหลือและพัฒนาเด็กได้กว้างขวางขึ้น 3. รณรงค์ให้ผู้ใหญ่ทุกคนช่วยกันสร้างชีวิตเยาว์วัยที่เป็นสุขแก่เด็ก เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาในระยะยาว	เด็กที่ไปที่มีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ โดยเฉพาะจากต่างจังหวัดที่มาทำงานทำในกรุงเทพฯ ส่วนใหญ่จะมาจากภาคอีสาน เช่น ศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์ ปัจจุบันมีสมาชิกแรงงานเด็กภายใต้การดูแลประมาณ 300 คน	- มีคณะกรรมการอำนวยการ - มีคณะกรรมการบริหารโครงการ โดยมีการแบ่งงานเด็ก (รจค.) เป็นโครงการหนึ่งที่มีแนวทางกิจกรรมดังนี้ - ศึกษาและวิจัยแนวทางแก้ไขปัญหาลูกแรงงานเด็กโดยดำเนินการเองหรือสนับสนุนสถาบันการศึกษา - รับแจ้งเหตุและให้ความช่วยเหลือเฉพาะรายตามกรณีปัญหา - ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานเด็ก โดยจัดบริการด้านต่าง ๆ เช่น สโมสรแรงงานเด็ก การตรวจสุขภาพ ห้องสมุดเคลื่อนที่จัดอบรม กิจกรรมและบ้านพักแรงงานเด็ก เพื่อให้เด็กจากชนบทที่ต้องมาทำงานสามารถปรับตัวและจิตใจในการประสบปัญหาและช่วยเหลือได้ - เผยแพร่ปัญหาแรงงานเด็ก ให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักและร่วมแก้ไขปัญหานี้ - ทำละครเวทีเรื่อง เกี่ยวกับการแรงงานเด็ก	จัดกิจกรรมในรูปแบบโครงการหลัก 5 โครงการ โดยมีโครงการแรงงานเด็ก (รจค.) เป็นโครงการหนึ่งที่มีแนวทางกิจกรรมดังนี้ - ศึกษาและวิจัยแนวทางแก้ไขปัญหาลูกแรงงานเด็กโดยดำเนินการเองหรือสนับสนุนสถาบันการศึกษา - รับแจ้งเหตุและให้ความช่วยเหลือเฉพาะรายตามกรณีปัญหา - ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานเด็ก โดยจัดบริการด้านต่าง ๆ เช่น สโมสรแรงงานเด็ก การตรวจสุขภาพ ห้องสมุดเคลื่อนที่จัดอบรม กิจกรรมและบ้านพักแรงงานเด็ก เพื่อให้เด็กจากชนบทที่ต้องมาทำงานสามารถปรับตัวและจิตใจในการประสบปัญหาและช่วยเหลือได้ - เผยแพร่ปัญหาแรงงานเด็ก ให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักและร่วมแก้ไขปัญหานี้ - ทำละครเวทีเรื่อง เกี่ยวกับการแรงงานเด็ก	1. การรับบริจาคเงินทรัพย์สินและสิ่งของต่าง ๆ สำหรับเด็กจากบุคคลทั่วไปภายในประเทศ 2. รับเงินสนับสนุนโครงการจากองค์กรต่างประเทศ เช่น IPEC UNICEF และ REDD-BARNA 3. ทำกล่องรับบริจาคเงินได้ตามธนาคารต่าง ๆ 4. ทำกิจกรรมหารายได้ เช่น ทำละครเวทีสะท้อนปัญหาแรงงานเด็กและทำ ส.ค.ส.ขาย	1. ประสบปัญหาความร่วมมือนายจ้างที่จะให้เจ้าหน้าที่มูลนิธิติดต่อและให้ความรู้แก่เด็ก 2. บุคลากรของมูลนิธิลากรอบย ทำให้ขาดผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง 3. อุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์เก่าและขาดทุนใช้ในการใช้	- จัดระเบียบตามกฎหมาย - ให้บทบาทอาสาสมัครโครงการแรงงานเด็ก - ไปได้เฉพาะที่เจ้าหน้าที่ประจำภาคและ

2.1.1 มุลนิธิเด็ก : ศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก (Foundation for Children = F.F.C.)

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์กรและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ
จัดตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิและนักพัฒนาเอกชนด้านเด็ก (นำโดย ศ.นายแพทย์ประเวศ วะสี) โดยได้รับอนุญาตจตั้งจากสภาวัฒนธรรมแห่งชาติ เมื่อ 24 ส.ค. 2522 สำหรับศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็กเป็นงานหน้าที่เกี่ยวข้องกับกาใช้แรงงานเด็กและจัดตั้งขึ้นในเดือนเมษายน 2524 (พินัยศักดิ์ 2538 : 37)	1. สิทธิในทางสากลของเด็ก 2. ความยุติธรรมในสังคมที่เด็กต้องได้รับ	1. สนับสนุนสิทธิของเด็กตามปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของเด็ก องค์การสหประชาชาติ 2. ช่วยเหลือเด็กที่ตกอยู่ในความทุกข์ยากและถูกทอดทิ้งทั้งในโลกและพัฒนาอย่างสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยยึดหลักการให้ความช่วยเหลือจากบุคคลที่มีความสนใจ 3. จัดหารูปแบบอื่นของการศึกษาและดูแลเด็ก โดยพิจารณาว่าเด็กเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคม 4. เป็นสื่อประสานของความเห็นใจอันดีระหว่างเด็กและผู้ใหญ่ 5. ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับบุคคลหรือองค์กร-กรม ไม่ว่าจะเป็นของส่วนบุคคล หรือของบุคคล ที่มีจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับการศึกษา 6. ให้ความช่วยเหลือในทุกทางแก่บุคคลหรือสถานศึกษา ุอุปถัมภ์ให้ทุนการศึกษา อุปถัมภ์ทรัพย์สินใด ๆ หรือด้วยประการใดอื่นจะก่อประโยชน์แก่บุคคลหรือสถานศึกษานั้น 7. ส่งเสริมศิลปวิทยาการ วัฒนธรรมและการสังคมสงเคราะห์ 8. ร่วมมือกับองค์กรการกุศลอื่น ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ 9. ทั้งนี้ไม่ดำเนินการที่ขัดแย้งกับการเมือง 10. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา	1. เด็กทั่วไปที่ตกอยู่ในความทุกข์ยากและถูกทอดทิ้ง 2. บุคคล คณะบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. มีคณะกรรมการบริหาร 5-15 คน กรรมการโดยตัวแทน ได้แก่ ประธาน รองประธาน เหรัญญิก ผู้จัดการ และเลขานุการ และตัวแทนอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด 2. ทำการช่วยเหลือเด็กที่ประสบปัญหาจากการใช้แรงงานเด็กที่ไม่เป็นธรรม 3. ปัจจุบันมีทีมงานในเชิงวิชาการมากขึ้นและใช้วิธีประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้ช่วยเหลือเด็กมากกว่าดำเนินการช่วยเหลือตนเองเช่นเมื่อก่อน	1. การรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูล เช่น ด้วยการจัดนิทรรศการ สัมมนา เผยแพร่ทางสื่อมวลชน และจัดงานวันปัญหาว่าด้วยเด็ก 2. ทำการช่วยเหลือเด็กที่ประสบปัญหาจากการใช้แรงงานเด็กที่ไม่เป็นธรรม 3. ปัจจุบันมีทีมงานในเชิงวิชาการมากขึ้นและใช้วิธีประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้ช่วยเหลือเด็กมากกว่าดำเนินการช่วยเหลือตนเองเช่นเมื่อก่อน	1. เงินหรือทรัพย์สินบริจาค 2. เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับตามพันธกิจหรือมูลนิธิ 3. ดอกผลอันเกิดจากทรัพย์สินของมูลนิธิ 4. การจัดการหรือระดมทรัพย์สินได้ 5. สำนักพิมพ์มูลนิธิเด็ก 6. เคยได้รับการช่วยเหลือจากองค์กรต่างประเทศ เช่น แด เค. ซอมม์ (เยอรมันตะวันตก) ปาร์กิง (ฝรั่งเศส) เม.เพอร์ (E.V.) (เยอรมันตะวันตก) และมูลนิธิไทย-อเมริกันอันเป็นมูลนิธิของชาวไทยในอเมริกา	1. ขาดเงินทุนและบุคลากรที่เพียงพอ 2. ในระยะแรกประสบปัญหาการยอมรับจากหน่วยงานราชการ 3. เคยมีปัญหาการจัดแบ่งอำนาจที่ชัดเจนในการบริหารงานและได้แก้ไขไปเมื่อ พ.ศ. 2526 ให้ผู้จัดการมูลนิธิมีอำนาจเต็มในการดำเนินงานกิจการทั่วไป 4. เคยถูกเสนอจากหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งให้สภากวัฒนธรรมแห่งชาติทบทวนบทบาทของมูลนิธิในการผลิตสื่อร่วมกับสื่อมวลชนจากต่างประเทศ เพื่อสะท้อนปัญหาเด็ก (กรณีหนังสือและ VDO เรื่อง "สำโรง" เมื่อ พ.ศ.2531) แต่สภากวัฒนธรรมฯ เห็นเป็นเรื่องสมควรแล้วที่มูลนิธิได้ทำเช่นนั้น	1. เป็นมูลนิธิที่มีบทบาทสูงในการแก้ปัญหาแรงงานเด็กเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและต่างประเทศ

2.12 สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน (Union for Civil and Liberty = UCL)

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์กรและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ
กำเนิดในช่วงที่มีกระแส ประชาธิปไตยทางการเมือง สูง หลังเหตุการณ์ 14-16 ค.ศ. 2516 โดยมีนักเคลื่อนไหว ด้านสิทธิมนุษยชน ที่ เป็นนักวิชาการ ทนายความ และรัฐวิสาหกิจและเสรีภาพ อื่น ๆ ทำการประชุมเมื่อ 24 พ.ย. 2516 จัดตั้ง สหภาพเพื่อสิทธิเสรีภาพ ของประชาชน	- สิทธิเสรีภาพและสิทธิ- มนุษยชนเป็นสิ่งที่ต้องได้ รับการส่งเสริมและพิทักษ์ รักษา - ยึดหลักการเข้าร่วมกิจกรรม โดยความสมัครใจ - ยึดหลักความเป็นอิสระ ขององค์กรในการ ดำเนินงาน - ไม่เป็นปากเสียงหรือ ตัวแทนหรือผลประโยชน์ ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดย เฉพาะ	1. ศึกษาและเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพ ของประชาชนตาม ระบอบประชาธิปไตย 2. ให้บริการโดยไม่คิดค่า บริการหรือค่าบริการ 3. ร่วมมือและประสาน งานกับองค์กรหรือ สมาคมอื่นที่มีวัตถุประสงค์ ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน 4. ส่งเสริมให้ประชาชนเคย ทำกันต่าง ๆ ที่เข้า- หาอย่างง่าย ได้เห็นตัวใน เรื่องสิทธิเสรีภาพ ทั้งนี้ เพื่อกระจายความคิดและ การปฏิบัติออกไปถึง ระดับท้องถิ่น 5. วางมาตรฐานและ ดำเนินการพิทักษ์สิทธิ เสรีภาพ 6. คำนึงถึงสิทธิผู้บริโภค อนุรักษ์และพิทักษ์ สิ่งแวดล้อม ตลอดจน ส่งเสริมสิทธิของ ประชาชน ในด้าน นิเวศวิทยา (เพิ่ม พ.ศ. 2537)	ประชาชนทั่วไปโดยเฉพาะ ในต่างจังหวัด ระดับตำบล สำหรับแรงงาน เน้น ลูกจ้างที่ไม่สามารถจัดตั้ง สหภาพแรงงานได้ โรงงาน ขนาดเล็ก และโรงงาน ห้องแถวทั่ว ๆ ไป โดย เฉพาะระยะหลัง ๆ เน้น มาสนใจแรงงานใน ภูมิภาคที่มีโรงงานไป ตั้งอยู่แทน	- รูปแบบประชาธิปไตย ในการดำเนินงานของ องค์กรคือให้สมาชิก เลือกตั้งกรรมการ บริหาร ปัจจุบันมี สมาชิกประมาณ 1,000 คน โดยส่วน ใหญ่เป็นเกษตรกร - มีคณะกรรมการ บริหาร 10-15 คน - โครงการที่ดำเนิน การเกี่ยวข้องด้าน แรงงานมี 3 ด้าน 1. โครงการส่งเสริมสิทธิ คนงานในเขตอุตสาหกรรม- กรรม ส่วนภูมิภาค 2. โครงการส่งเสริมการ รวมกลุ่มผู้นำแรงงาน - มีเจ้าหน้าที่ 16 คน แต่มีงานมากเกินไป ไม่มีระบบอาสาสมัคร	1. ใช้วิธีรวบรวมปัญหา สิทธิมนุษยชน 2. ศึกษาและเผยแพร่ข้อมูล เกี่ยวกับสิทธิและเสรี- ภาพของประชาชนด้าน ต่าง ๆ 3. ผลิตรายการเพื่อเผยแพร่ ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรม 4. จัดทำโครงการเสริมความ รู้ด้านกฎหมายให้แก่ ประชาชน 5. ประสานงานกับบุคคล และองค์กรต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้อง 6. จัดทำโครงการสมาชิก สัมพันธ์เพื่อให้สมาชิกมี ส่วนร่วมในโครงการ 7. ทำกิจกรรมส่งเสริมให้ มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ เช่น เกษตรกร กรรมการ ทนายความ นักศึกษา นักวิชาการและประชาชน ทั่วไปในกิจกรรมปกป้อง สิทธิมนุษยชน 8. ให้ความช่วยเหลือด้าน คดีความ	1. รับบริจาค 2. ได้รับโดยกิจกรรมหรือ พิธีกรรม 3. จัดกิจกรรมหารายได้ เช่น ขายหนังสือ 4. แหล่งทุนจากต่าง ประเทศ ประมาณ 90% เช่น องค์กร โดยเฉพาะ องค์กรด้านศาสนา ส่วนใหญ่และมูลนิธิฟอร์ด (Ford Foundation) 5. รับบริจาค	1. ได้รับการมองจาก หน่วยงานภาครัฐใน แง่ลบ โดยเฉพาะ ต่างจังหวัด 2. ขาดเงินทุนเนื่องจาก แหล่งทุนจากต่าง ประเทศลดลง 3. ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ ทำต่อเนื่อง 4. ได้รับการไม่ไว้วางใจ จากฝ่ายรัฐในการให้ คำปรึกษาแก่ ลูกจ้างโดยเจ้าหน้าที่ ของสมาคม 5. ปัญหาการปรับตัว ของคนเข้ากับการ ทำงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพของตน รวมทั้งทักษะและ ความรู้ความเข้าใจ	1. มีลักษณะพิเศษที่มี การจัดระบบสมาชิก และให้สมาชิกเลือก ตั้งผู้บริหาร แต่ใน ทางปฏิบัติสมาชิกใน ต่างจังหวัดตื่นตัวกว่า ในเขตเมืองหลวง 2. การทำงานใน 5 ปี ข้างหน้าจะเน้นให้ องค์กรเป็นของ สมาชิกจริง ๆ

2.13 มูลนิธิเพื่อนหญิง (Friends of Women Foundation = FWF)

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์กรและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ และอื่น ๆ
ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2523 และจด ทะเบียนเป็นมูลนิธิตาม กฎหมาย เมื่อ พ.ศ. 2534 เป็นสมาชิกของ CAW (Com- mittee Asian Women Worker) มีสำนักงานภูมิภาค ที่ฮ่องกงและเข้าร่วมอยู่ใน APWSL (Asia-Pacific Workers Solidarity Link) อันเป็นเครือข่ายขององค์กร พัฒนาเอกชนด้านแรงงานใน เอเชียแปซิฟิก มีสำนักงาน ในไทยและนิวซีแลนด์	1. ปรับเปลี่ยนจากความเป็น วาทศิลป์ 'Feminist' ที่ตี ความไม่ทันต่อการต่อสู้ ของหญิงเพื่อเอ็งเงออย่าง จากชายหรือเข้าข้างผู้หญิง ประมาณผู้ชายมาเป็นการ สร้างความสัมพันธ์ที่ สมมูลอันล้ำลึกและศักดิ์ศรี หญิงกับชายแทน 2. เน้นมีสิทธิและศักดิ์ศรี ของสตรีมากขึ้น 3. เน้นหลักมนุษยนิยมมากขึ้น 4. เน้นประเด็น บทบาทหญิง ชาย (gender) เข้าไปใน งานพัฒนามากขึ้น	1. เพื่อพัฒนาความเชื่อ คำ นิยม ความคิดในสังคมให้ ตั้งบนพื้นฐานที่ว่าหญิงชาย ย่อมเสมอภาคกันในธรรม ชาติของความเป็นมนุษย์ที่ มีสิทธิและโอกาสในสังคม เท่าเทียมกัน 2. เพื่อส่งเสริมให้หญิงได้รับ ความเสมอภาคทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การ เมืองและวัฒนธรรมอย่าง เท่าเทียมกัน 3. เพื่อส่งเสริมความเสมอ ภาคทางกฎหมายระหว่าง หญิงชาย 4. เพื่อเผยแพร่แนวคิดด้าน สิทธิและความเสมอภาค ของหญิงต่อสังคม ทั้งนี้ โดยกลุ่มจะไม่เป็นเครื่อง มือทางการเมืองของฝ่าย หนึ่งฝ่ายใด 5. เพื่อส่งเสริมความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีมา ระหว่างชายและหญิง อัน จะนำมาซึ่งสังคมที่สงบ เย็นเป็นธรรม ปราศจาก อคติ การเบียดเบียน เอา ัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน 6. เพื่อประสานงานกับหน่วย งานของรัฐและองค์กร พัฒนาเอกชนที่มีวัตถุประสงค์ ประสงค์และเป้าหมาย เดียวกัน ทั้งนี้ไม่ดำเนินการเกี่ยว ข้องกับการเมืองแต่ประการใด	1. ผู้หญิงทั่ว ๆ ไป 2. แรงงานหญิงในโรงงาน อุตสาหกรรม	1. มีคณะกรรมการบริหาร 15-60 คน อยู่ในช่วง 4 ปี โดยหมุนเวียนกันออก 1/2 ทุก ๆ 2 ปี 2. มีผู้ประสานงานระดับชาติ ทำหน้าที่ประสานงาน กิจกรรมไม่เกี่ยวกับต่าง ประเทศให้ฝ่ายต่าง ๆ 7 ฝ่าย และ 1 สำนักงาน ตามนโยบายและ กรรมการบริหาร 3. ฝ่ายที่อยู่ดูแลด้านแรงงาน หลักคือ ฝ่ายแรงงานหญิง ในภูมิภาค ยุทธศาสตร์ และกลุ่มเพื่อนหญิงใน เอเชีย นอกนั้นจะเป็น ฝ่ายที่เกี่ยวข้องเชื่อม สนองวัตถุประสงค์ของ องค์กร ในระบอบหลังนิรนาม รณรงค์ ได้แก่ เรื่องสุขภาพ และความปลอดภัย และ เรื่องศูนย์เลี้ยงเด็ก งานรวม กลุ่มได้แก่ การจัดคอง ทุนสุขภาพคนงาน (ในเขต อ้อมน้อย) และงานรวม กลุ่มเน้นเพิ่มทักษะความ เป็นผู้รู้แรงงาน (รุ่นใหม่)	1. เน้นการทำงานให้เจ้าหน้าที่ ได้มีส่วนร่วมคือ การตัดสินใจ จากล่างขึ้นบน 2. ยึดการทำงานบนพื้นฐาน ของความหลากหลาย ในภูมิหลังการศึกษาและ ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ ภาคแบบพี่สาว-น้องสาว (sisterhood) 3. เน้นยุทธวิธีจุดประกาย ความคิดและอาศัยวิธีการ ทำงาน แก้ปัญหาสตรี แล้ว ให้สังคมร่วมกันรับผิดชอบ จึงได้แบ่งงานเป็น 4 ด้าน - งานให้บริการ - งานให้การศึกษากับ สาธารณชน - งานรณรงค์และผลักดัน กลไกของสังคมให้เข้ามา มีส่วนร่วม - การประสานงานและสร้าง เครือข่าย	1. รับบริจาค 2. ดอกผลจากทรัพย์สินของ มูลนิธิ 3. 85% ของรายได้มาจาก แหล่งทุนต่างประเทศ เช่น เนเธอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย ฮองกง และแคนาดา เช่น โดย NVIB, APWSL, COHRDD และ AMRC เป็นต้น ในระยะหลังได้พยายาม เป็นแบบแผนเองมากขึ้น โดย หารายได้จาก ศูนย์สุขภาพ ขยายสมาชิกการสาธารณสุข ที่ศูนย์ หญิงทั่วโลก และ FOW's News letter	1. คณะกรรมการบริหาร มูลนิธิและอนุกรรมการ แต่ละฝ่ายไม่มีเวลาเพียง พอ จึงมีปัญหาในการ ตัดสินใจและการประสาน งานในการทำงาน 2. ขาดแคลนเงินทุนในการ ดำเนินงานที่เพียงพอ ต้อง พึ่งพาต่างประเทศ แต่ ขาดการได้รับการสนับสนุน เงินทุนจากแหล่งภายใน ประเทศ 3. มีปัญหาการยอมรับ บทบาทมูลนิธิจากฝ่าย ต่าง ๆ โดยเฉพาะหน่วย งานราชการ ก่อนรับ เปลี่ยนแนวความคิดใน การทำงานและสถานะทาง กฎหมายขององค์กร	1. การรับสถานภาพของ องค์กรจากกลุ่มเพื่อน หญิง มาเป็นมูลนิธิทำให้ องค์กรได้รับการยอมรับ จากฝ่ายต่าง ๆ มากขึ้น และมีการจัดระบบงาน ที่มีประสิทธิภาพกว่า เดิม 2. มูลนิธิมีความแข็งแกร่ง ในแง่ตัวบุคลากร หาก ปรับระบบการทำงาน และมีเงินทุนสนับสนุน ที่เพียงพอภายใน ประเทศ น่าจะสามารถ แก้ปัญหาได้ดีมากขึ้น

2.14 สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา (Gender and Development Research Institute = GR)

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์การและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ
- ก่อตั้งในวสันตศักราช- ชาติ 24 ค.ศ. 2533 - มีได้ขออนุญาตจาก ทะเบียนต่อสภา วัฒนธรรมแห่งชาติ	- ความเสมอภาคระหว่าง หญิง-ชาย และความ เป็นอิสระในการดำเนิน งานของสถาบัน - การมีบทบาทร่วมกัน ระหว่างหญิงและชาย (Gender) ในการแก้ไข ปัญหาและพัฒนาสตรี	1. เพื่อดำเนินการวิจัย นโยบายเกี่ยวกับการ เสริมสร้างสถานภาพ ของสตรี อันจะนำไป สู่ความเสมอภาค ระหว่างหญิงและชาย ในสังคม 2. เพื่อส่งเสริมการพัฒนา ประชาธิปไตย โดยการ ขยายพื้นฐานการมีส่วนร่วม ของสตรีในด้าน การเมือง 3. เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วม ที่เท่าเทียมกับชายใน กระบวนการตัดสินใจ ในทุกระดับ 4. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ ในเชิงบวกสำหรับสตรี อันจะส่งผลให้มีการ ปรับเปลี่ยนนโยบาย ที่เอื้อต่อการแก้ปัญหา ของสตรีได้อย่างเหมาะสม 5. เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ระหว่างหญิงและชายที่ ปรากฏในกฎหมาย นโยบาย ระเบียบ และ แนวทางปฏิบัติต่าง ๆ	1. ผู้กำหนดนโยบาย นัก วางแผนและผู้ประสาน เป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก 2. สมาชิกสภาผู้แทน ราษฎร ผู้บริหาร แรงงาน พรรคการเมือง สื่อมวลชน เป็นกลุ่ม เป้าหมายอื่น	1. อยู่ในระดับสังคม ส่งเสริมสถานภาพสตรี 2. มีคณะกรรมการที่ ปรึกษา ทั้งจากบุคคล ในภาครัฐสถาบัน วิชาการ สื่อมวลชน และธุรกิจเอกชน 3. มีคณะกรรมการบริหาร ไม่กำหนดวาระ 4. เจ้าหน้าที่ไม่แยกเป็น ฝ่ายชัดเจน แต่มี ตำแหน่ง เช่น ผู้อำนวยการ นักวิจัย ผู้ช่วยนักวิจัย เลขานุการ ธุรการ	1. การทำงานวิจัยเน้น นโยบายที่มีผลกระทบ ต่อสตรี 2. การออกจดหมายข่าว ตามส.ส./GWS News letter เพื่อเผยแพร่ 3. การจัดนิทรรศการ 4. การจัดประชุม 5. การณรงค์เครือข่ายใน ประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยถือว่าเป็นงานหลัก ประเด็นวิจัยที่สำคัญ เน้น ผลค้นพบนโยบาย แต่ไม่ศึกษาระดับเล็ก เช่น การเลือก ปฏิบัติในด้านอาชีพ แรงงานสตรี การกระจาย อำนาจจากชายสู่หญิง และ การพัฒนาประชาธิปไตย ในอนาคต (5 ปีข้างหน้า) จะต้องนำผู้หญิงให้อยู่ใน กระแสหลักของการพัฒนา ประเทศที่สะท้อนความ เท่าเทียมกันระหว่างหญิง- ชายในทุก ๆ ด้าน ระยะ หลัง ๆ ปี 38/39 สนใจ สวัสดิการของแรงงานนอก ระบบ	1. กองทุนพัฒนาสตรีแห่ง สหประชาชาติ อดีต 2 ปีแรก) 2. แหล่งทุนจากต่าง ประเทศ ประมาณ 11 แห่ง มูลนิธิ ฟอรัค, UNIDO, มูลนิธิ เอเชีย ฯลฯ 3. แหล่งทุนภายใน ประเทศ เช่น ใช้ วิธีรับบริจาค เมื่อ 1 ค.ศ. 38 ไม่โอกาส เงินนายกรัฐมนตรี กล่าวในหัวข้อ "จาก นโยบายไปสู่การ ปฏิบัติการส่งเสริม พลังสตรี" จาก ของสตรี" จาก ผู้เข้าฟัง 4. มีการหารายได้ด้วย รูปแบบอื่น ๆ แต่มี รายได้จากกิจกรรม ดังกล่าวน้อย เช่น ทำโปสเตอร์ และ หนังสือขาย	1. งบประมาณที่เพียงพอ 2. เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ทั้งคุณภาพและ ปริมาณ 3. ยังต้องการเครื่องมือ ที่มีประสิทธิภาพมาก ขึ้น	- เน้นงานนโยบาย สตรี - กรรมการบริหาร ไม่ได้ประชุมทุกปี

2.15 สภาคณาธิการแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา (สคทพ.)

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์กรและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ
การประชุมสังคายนาชาติ กับ (ครั้งที่ 2) ได้ทำให้ชาว คาทอลิกในประเทศไทย ทำการพัฒนาย่างจริงจัง ระยะแรกใน พ.ศ. 2501 ก่อตั้ง "ศูนย์สาธิต" เพื่อให้การศึกษาผู้ใหญ่และ มีโครงการ "เครดิตยูเนียน" ใน พ.ศ. 2511 สภา พระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย ตั้งคณะ กรรมการสังฆสมณะวาระที่ ขึ้น ในวันที่ 10 ธ.ค. 2513 ได้รับเป็น "สภาคณาธิการแห่ง ประเทศไทยเพื่อการ พัฒนา"	- ความรักของพระคริสต์ ประชาชน - การเชื่อมแน่นต่อกัน และพลังสร้างสรรค์ ของประชาชน	(แทนวัตถุประสงค์ด้วย นโยบาย) 1. ส่งเสริมให้มีกระบวนการ ศึกษาที่เริ่มจากชีวิตจริง ของประชาชน 2. ส่งเสริมให้มีการถือ บุคลากรในการทำงาน พัฒนาตามแนวทางของ สคทพ. 3. ทำการเผยแพร่แนวคิด ในการทำงานพัฒนามน พื้นฐานคุณค่าที่ฝังรากลึก ศาสนา วัฒนธรรม และ คุณค่าแห่งพระอาณาจักร 4. ส่งเสริมทัศนคติการรัก เทสกาลมหาพรตและ จิตธรรมมหาพรตที่ สอดคล้องกับวัฒนธรรม ของชุมชน 5. สนับสนุนให้มีการระดม ทุนเพื่อสนับสนุนงาน พัฒนาในทุกระดับ 6. สนับสนุนให้มีการประ สานงานและร่วมมือกับ องค์กรพัฒนา ทั้งใน และต่างประเทศที่มี ทิศทางแนวทางคล้าย คลึงกัน	- ชานบ้าน ผู้มีชาวบ้าน และบุคลากรของ พระศาสนจักร - แรงงานอพยพ - แรงงานสตรี	- เป็นองค์การภายใต้ดูแล ของคณะกรรมการกิจการ สังคมของสภาพระสังฆราช คาทอลิก - มีคณะกรรมการบริหารโดย เลขาธิการอัครมุขมณฑล - มีกิจกรรมหลัก 3 โครงการ คือ (1) บ้านเอื้ออารีสำหรับ ดูแลแรงงานอพยพที่เป็น หนุ่มสาว (2) โครงการเพื่อชีวิตใหม่ เพื่อช่วยเหลือผู้อพยพที่เป็น สตรีที่เข้ามาทำงานทำใน เมืองหลวงและต่างประเทศ (3) คณะกรรมการแรงงาน คาทอลิก เพื่อสร้าง บุคลากรในองค์กร แรงงานให้เข้มแข็งขึ้น เช่น เจ้าหน้าที่ศูนย์ สังคมพัฒนา คณะนัก บวช (หญิง) และผู้นำ แรงงานตามหมู่บ้าน ต่าง ๆ และในเขตเมือง หลวง เริ่มต้นการทำงานเมื่อ 2538 - โครงการ 2 และ 3 อยู่ ระหว่างการพัฒนาเป็น คณะกรรมการที่มีอำนาจ ในตัวและมีอิสระในการ ดำเนินงานและรับรอง โดยสภาพระสังฆราช คาทอลิก	- คลุกคลีปัญหาชุมชน - การดูแลปัญหาแรงงาน เด็กเยาวชนในรูปการให้ ความรู้ เช่น การอบรม อาชีพจากต่างประเทศ - สนใจปัญหาต่างจังหวัด เข้ามาในเขตเมือง และบริเวณพล	- จากต่างประเทศ เช่น APHD เป็นต้น - ภายในประเทศได้เงิน บริจาคจากเทศบาล มหาพรตรับบริจาค ประจำปี ช่วง มี.ค.- เม.ย. ประมาณ 10- 20% - ทำขอรับบริจาคเพื่อ ผ่านหน่วยงานสาขา รายได้ - เคยได้รับงบประมาณ จากรัฐบาลด้านสตรี ไรศ เอคส์และพัฒนชุมชน แต่ยังไม่เคยได้ใบรับ แรงงาน - มีรายได้จากโรงเรียน ต่าง ๆ เช่น มาแตร์เดอี เซนต์จอนห์ เซนต์ยอ เซนต์โยเซฟ อัสสัมชัญ โรงเรียน เหล่านี้เป็นของสำนักงา	1. ขาดบุคลากร 2. บุคลากรไม่สามาร เติบโตในตำแหน่ง ที่สูงขึ้นได้มากนัก 3. งบประมาณกำลัง จะลดลง ขาดการ บริจาคโดยคนรุ่นใหม่	1. ไม่ได้จดทะเบียนตาม กฎหมาย 2. ไม่มีปัญหาการยอม รับจากองค์กรอื่น ๆ แม้จะไม่ได้จด ทะเบียนตามกฎหมาย

2.16 คณะกรรมการยุติธรรมและสันติแห่งประเทศไทย (ยส.) (Justice and Peace Commission of Thailand = JCT)

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์กรและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ
การประณามสังคมนาวาญาญาคิดถึงส่งเสริมความยุติธรรมในครั้งที่ 2 เห็นสมควรก่อตั้งองค์การพระศาสนจักรสากลขึ้น เพื่อให้ผู้นับถือศาสนาคริสต์นิกายคาทอลิกได้ร่วมมือพัฒนาประเทศยากจน และส่งเสริมความยุติธรรมในสังคมในระหว่างชาติต่าง ๆ คณะกรรมการยุติธรรมและสันติสากลได้รับการสนับสนุนให้ก่อตั้งขึ้นโดยพระสันตะปาปาเปอลัสที่ 6 ขึ้นก่อน เมื่อ 6 ม.ค. 2510 ลำหรับในประเทศไทย ก่อตั้งเมื่อ 17 ก.พ. 2520 ภายใต้สังกัดคณะกรรมการฝ่ายสังคมของสภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย	ส่งเสริมความยุติธรรมในทุกชนแห่งและสืบทอดความรักในพระคริสต์ต่อกันทุกคน	1. ส่งเสริมให้ศาสนิกชนมีความตื่นตัวสนใจต่อปัญหาความยุติธรรมและการมีสิทธิมนุษยชนที่ถูกละเมิดในประเทศต่าง ๆ 2. ศึกษาจะเลิกและวิเคราะห์ถึงที่มาของปัญหาความยุติธรรมในสังคมที่เกิดขึ้นอย่างถาวร รอบคอบ 3. เผยแพร่ข้อมูล และผลของการศึกษานี้โดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักปฏิบัติงานไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนทั่วไป 4. ประสานงานกับองค์กรหรือบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เพื่อร่วมกันแสวงหาหนทางหรือวิธีการเพื่อบริหารปัญหาสังคมที่กำลังเกิดขึ้นอย่างสันติวิธี	1. องค์การพระศาสนจักรคาทอลิก ที่ทำงานต่าง ๆ เช่น ด้านพัฒนาเยาวชน การศึกษา ท้องถิ่นสุขภาพอนามัยและชีวิตครอบครัว แรงงาน 2. องค์การพัฒนาเอกชน ที่ทำงานด้านสิทธิมนุษยชน แรงงาน ผู้หญิงและเด็ก ถึงแอดลอม ศาสนสัมพันธ์สันติวิธี 3. กลุ่มศาสนิกในศาสนาต่าง ๆ เช่น พุทธ โปรเตสแตนต์ มุสลิม 4. หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานยุติธรรมและสันติในต่างประเทศและสันติ 5. นักวิชาการและนักเทวศาสตร์ 6. ผู้สนใจทั่วไป ทั้งนี้ให้ความสำคัญแก่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นชาวคาทอลิกก่อน	- มีคณะกรรมการอำนวยการ มีอำนาจสูงสุด - มีคณะกรรมการบริหาร มีอำนาจรองลงมา - ผู้ประสานงาน หรือมีอำนาจรองลงมาจากคณะกรรมการบริหาร - จัดเป็นสำนักปฏิบัติงานแยกต่าง ๆ - สภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย มีอำนาจสูงสุด - แต่งตั้งกรรมการฝ่ายสังคม ๆ มอบอำนาจให้มุขนายก สรรพหาและแต่งตั้งคณะกรรมการยุติธรรมและสันติ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ชุด คือคณะกรรมการอำนวยการ และคณะกรรมการบริหาร - มีผู้ประสานงานทำหน้าที่ควบคุมดูแลงานประจำของฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายประสานงานบริหารสำนักงาน ฝ่ายการศึกษาวิจัย ฝ่ายข้อมูล สิ่งพิมพ์และเผยแพร่	คณะกรรมการยุติธรรมและสันติได้วางบทบาทตนเองในฐานะ "ผู้ออกเสียงภายใน" แห่งกาลเวลา" จึงให้ความสำคัญกับ 1. งานวิจัยที่เป็นปัญหาสังคมและให้ได้รับผลกระทบร่วมกันทางออก 2. งานการศึกษาเพื่อส่งเสริมความยุติธรรมและสิทธิมนุษยชน 3. การสร้างระบบข้อมูลงาน 4. การเผยแพร่ข้อมูลงานวิจัย ศึกษาและสิ่งพิมพ์ เช่น วารสาร ผู้ดูแลจดหมายข่าวภาษาอังกฤษและสื่อสิ่งพิมพ์วิทัศน์ 5. การประสานงานภายในและองค์การต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเข้าร่วมเครือข่ายระดับภูมิภาคเอเชีย (Hol-Line Asia) ใน 3 ปีข้างหน้า จะเน้นงานสันติภาพและสิทธิมนุษยชนและสนใจในกลุ่มเด็กและคนรุ่นใหม่ รวมถึงแรงงานนอก ระบบและการปรับตัวของชุมชนกับอุตสาหกรรมเกษตรกรรม	- ส่วนใหญ่พึ่งแหล่งทุนที่เป็นองค์การสังกัดศาสนาคริสต์นิกายคาทอลิกในยุโรป - พยายามให้มีการออกเงินสมทบจากภายในประเทศ 25% และอีกต่างประเทศ 75% - ยังไม่เคยมีผู้บริจาคให้โดยตรง	1. มีคนทำงานน้อยลง เนื่องจากประสบปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนในขณะที่มีภาระงานมาก 2. มีงบประมาณการทำงานน้อย	1. ไม่ได้จดทะเบียนตามกฎหมาย 2. ได้รับการร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐด้วยดี เช่น การทำงานวิจัย เรื่องแรงงานนอกระบบ 3. เปิดองค์การสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ มากขึ้น 4. ฝ่ายการศึกษา วิจัยสำคัญที่สุด

2.17 มุณินิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย : โครงการพัฒนาแรงงาน กองพัฒนาสังคมและบริการ

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์กรและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ
มุณินิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทยก่อตั้งเมื่อ 14 เม.ย. 2486 ต่อมาได้มีการก่อตั้งกองพัฒนาสังคมและบริการขึ้นจากการรวมแผนกกุศิพชนบทและแผนกกุศิพแหล่งประชากรในการประชุมสภาคริสตจักรครั้งที่ 14 เมื่อ 4-5 เม.ย. 2520 และภายในกองพัฒนามีแผนกสังคมและบริการ มีแผนกพัฒนาในเมืองและมีโครงการพัฒนาแรงงาน ซึ่งก่อ	การรักในพระเจ้าและประชาชน (ตามศาสนาคริสต์)	วัตถุประสงค์ของกองพัฒนาสังคมและบริการ 1. เพื่อส่งเสริมให้รัฐถึงความรักของพระเจ้า และปฏิบัติตามคำสอนของพระเยซูคริสต์ 2. เพื่อสร้างความสามัคคีและประสานงานระหว่างบุคคล คริสตจักรและหน่วยงานของรัฐและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทั้งในและนอกประเทศ 3. เพื่อพัฒนาบุคคลในชุมชนให้รู้จักคุณค่าของชีวิตที่สมบูรณ์ เรียนรู้ที่จะพึ่งตนเอง และใช้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์สำหรับบุคคลอื่นและชุมชน ตลอดจนถึงประเทศชาติ 4. เพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต ให้อยู่ในสภาพที่ดี 5. เพื่อให้การศึกษาทั้งอาชีพและความเคิด	- เน้นผู้ถือยอโอกาสในเมือง - ผู้ซึ่งแรงงานทั่วไป รวมทั้งแรงงานเด็ก - องค์การแรงงาน และสภาพแรงงาน และสหภาพแรงงาน - แรงงานแม่บ้านที่ต้องมีการฝึกอาชีพ	- คณะกรรมการบริหาร - มีโครงการพัฒนาแรงงานอยู่ภายใต้แผนกพัฒนาในเมือง สังกัดกองพัฒนาสังคมและบริการเพื่อให้เป็นโครงการนำร่องแก่คริสตจักรในเมืองแต่ละท้องถิ่นได้สามารถใช้เป็นแนวทางดำเนินการ - ปัจจุบันโครงการพัฒนาแรงงานมีสาขาสำโรง เป็นสำคัญ - มีเจ้าหน้าที่ 2 คน	1. ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา เน้นความรู้พื้นฐานด้านสิทธิของแรงงานในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง 2. ให้การฝึกอบรมทางวิชาชีพ เช่น ช่างเสริมสวยและตัดเย็บเสื้อผ้า 3. ใช้การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น การยื่นอุทธรณ์เครื่องมือจาก FES, AFLJ และกับองค์กรอื่น ๆ ทำในรูปการเข้าร่วมสัมมนา และเปลี่ยนความคิดเห็น 4. ระยะหลังได้เข้าร่วมโครงการรณรงค์ปัญหาสุขภาพและความปลอดภัย กับคณะกรรมการรณรงค์สุขภาพและความปลอดภัย ไม่ทำงานจัดตั้งสหภาพแรงงานและอยู่เกี่ยวกับการเมือง 6. มีแนวโน้มจะให้การช่วยเหลือองค์การแรงงาน เช่น สหภาพแรงงาน ให้มีความเป็นเอกภาพมากขึ้น	1. จากโบสถ์คริสต์จักรในประเทศ 2. แหล่งทุนจากภายนอก	1. กำลังเริ่มมีจำกัด 2. การเข้ามามีอำนาจของ รสช. ทำให้นโยบายของมูลนิธิฯ ต้องหยุดชะงัก - กิจกรรมโครงการพัฒนาแรงงานไว้	1. การประสานงานกับองค์การสาธารณประโยชน์ด้านแรงงานอื่น ๆ อยู่ในระยะห่างมากกว่าปกติ

2.18 กลุ่มเยาวชนคนงาน (คริสเตียน) (Young Christian Workers = YCW สังกัด International Young Christian Workers = IYCW

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์การและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ
พัฒนามาจากการเผยแพร่ บทบาทของศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก ในชุมชน การลงนามกลุ่มสาวให้เป็น ขบวนการที่มีความเชื่อทาง ศาสนาเป็นพื้นฐานในยุโรป สำหรับในประเทศไทย มีจุด กำเนิด 2 ช่วง 1. ใน พ.ศ.2508 มีการ ประชุมสมัชชา YCW ใน ไทยและมีสำนักงานใหญ่ ประจำเอเชียแปซิฟิกใน ไทย แต่กิจกรรมไม่รุ่งเรือง ในช่วงเผด็จการทหาร 2. มีการก่อตั้งสโตนไวท์ใหม่ ตั้งแต่ พ.ศ.2524 สมัชชา ในไทยได้เข้าเป็นสมาชิกของ IYCW ใน พ.ศ.2528 และ เป็นอย่างเต็มตัวใน พ.ศ. 2538 การแสวงหาวิถีใหม่ ของงานดำเนินชีวิตและการ เสียสละได้แก่ ความเชื่อใน ศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคลที่ จะไม่ถูกละเมิด เติบโตขึ้น ของความยุติธรรม เสรีภาพ สมานฉันท์ การปลดปล่อย ความใจกว้าง ความจริงใจ ความรักในกันและกัน (สำหรับการทำงานใน ประเทศไทยมีได้จำกัดว่า คนงานที่มาร่วมตัวจะเป็น ชาวคริสเตียนเท่านั้น แต่ เปิดกว้างแก่ทุกศาสนา	การสร้างและพัฒนาคนงาน หนุ่มสาวให้เป็นขบวนการที่ เข้มแข็งโดยมีความเชื่อทาง ศาสนาเป็นฐานของการทำ กิจกรรมตามแห่งความเชื่อ ของศาสนาคริสต์นิกาย คาทอลิก	เพื่อให้เยาวชนทุกคน 1. ค้นพบความหมายของ ชีวิตของพวกเขา 2. ดำเนินชีวิตตามศักดิ์ศรี ส่วนบุคคลและส่วนรวม ของตน 3. ยอมรับผิดชอบในการหา ทางแก้ไขสถานการณ์ของ พวกเขาในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศและระดับ สากล ทั้งนี้โดยมี YCW ถูกตั้งขึ้นเพื่อจัดตั้งกลุ่ม เยาวชนชายหญิงในทุก ประเทศให้เป็นขบวนการ	คนงาน เยาวชนตามโรงงาน อุตสาหกรรมเม่น้อยอายุ 15-30 ปีเศษ	1. มีคณะกรรมการบริหาร สำหรับประเทศไทยโดย แบ่งเป็นสองศูนย์เป็นอิสระ จากกัน คือ ศูนย์พระโขนง และศูนย์รังสิต 2. ใช้รูปแบบการเยี่ยมเยียน เพื่อช่วยพัฒนาการทำงาน จากกลุ่มผู้ร่วมงานจาก ภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก หรือเรียกย่อ ๆ ว่า Regional Team มี สำนักงานสาขาสถิตอยู่ใน ประเทศฮ่องกง 3. มีการตั้งที่ปรึกษาในการ ดำเนินงาน	1. การให้การศึกษาแก่เองใน กลุ่มคนงาน วิธีการพื้นฐาน ที่ใช้คือ Review of Life 2. รวมกลุ่มในระดับท้องถิ่น ประเทศ และสากล และ ประสานงานกันในทุก ระดับ 3. ยึดหลักความเป็นอิสระ ทางการเงินและทาง การเมือง (ถนัดียง) ปฏิบัติ-ประเมิน	1. IYCW ในรูปการจัดประชุม ใหญ่ (Congress) แก่ผู้ แทนจากประเทศไทย 2. การมีโครงการร่วมกับบาง ประเทศเพื่อส่งคนมาแลกเปลี่ยน กับ YCW-เยอรมัน สิงคโปร์และออสเตรเลีย 3. จัดกิจกรรมหรือการนัด สังของเพื่อหารายได้เข้า องค์การ 4. ได้รับเงินทุนโครงการ ศึกษา เช่น จาก APHD สถานทูตออสเตรเลีย (กรณีศูนย์พระโขนง และ ACW และ AF (กรณีศูนย์ รังสิต)	1. ขาดความเป็นเอกภาพ ทางองค์การในประเทศ ไทย คือ มีศูนย์ 2 แห่ง ที่ขัดแย้งกันในเชิงแนว ความคิดการทำงาน 2. ขาดแคลนบุคลากรและ เงินทุนที่เพียงพอ 3. สมาชิกน้อยคือประมาณ 30-35 คน แต่ได้ประ สานงานอื่น ๆ ในทั้ง สองสาขารวมประมาณ 600-800 คน 4. ขาดเงินทุนสนับสนุน กิจกรรมจากสมาชิก ที่เพียงพอ 5. คนงานไม่มีเวลาว่าง กิจกรรม	- การเข้าร่วมของคนงาน กับกิจกรรม YCW ยังมี จำนวนน้อย จึงมีฐานะ การเงินและเจ้าหน้าที่ที่ ไม่เพียงพอ - หากความไม่เป็นเอกภาพ ของทั้งสองศูนย์ไม่ได้รับ การแก้ไขอย่างจะขยาย ตัวให้เกิดสาขาอื่น ๆ ที่ ไม่อยู่ภายใต้แนวคิดเดียวกัน ขึ้นอีกไม่ได้

2.20 สถาบันการศึกษาเสรีเอเชียน-อเมริกัน (Asian-American Free Labour Institute = AAFLI)

การก่อตั้ง (ความเป็นมา)	อุดมการณ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	การจัดองค์การและ ระบบการทำงาน	แนวทางและ วิธีการทำงาน	แหล่งทุนและ รายได้	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อสังเกตพิเศษ
จัดตั้งขึ้นโดยคณะกรรมการบริหาร AFL-CIO เมื่อ พ.ศ. 2511 ในช่วงสงครามเวียดนามเพื่อให้ความช่วยเหลือคนงานเวียดนามที่พลัดถิ่นไปยังประเทศอื่น ๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิกอีก 18 ประเทศ มีเฉพาะประเทศบังคลาเทศ อินเดียเซียฟิลิปปินส์ ไทย และตูร์กี ที่มีสำนักงานเปิดดำเนินการ นอกจากนี้ใช้วิธีการตรวจเยี่ยมเป็นครั้งคราวคณบดีเจ้าหน้าที่จากสำนักงานใหญ่กรุงวอชิงตัน	- การมีสหภาพแรงงานภายใต้ระบบทุนนิยมเสรี - การส่งเสริมสิทธิของคนงานและสหภาพแรงงาน	ส่งเสริมสิทธิของคนงานและสหภาพแรงงานและสังคม ประกอบการและผู้เสีย (สูญเสียตนเองโดยผู้เขียน เนื่องจากไม่มีหลักฐานระบุไว้)	1. ผู้นำและองค์กรระดับสหภาพแรงงาน 2. กลุ่มสหภาพแรงงาน เช่น คนพื้นที่ เช่น กลุ่มสหภาพแรงงานนครและกลุ่มรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 3. สภาแรงงานแห่งชาติ 4. สถาบันพัฒนาแรงงานไทย (อดีต)	- มีคณะกรรมการบริหาร 11 คน จากผู้นำสหภาพแรงงาน AFL-CIO - กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ประธาน เลขานุการ ทรัสต์ และผู้อำนวยการสถาบัน - จัดตั้งสาขาในประเทศในเอเชีย เอเชียใต้และแปซิฟิก 18 ประเทศ	1. จัดโครงการฝึกอบรมผู้นำสหภาพแรงงานประจำ 2. ให้การช่วยเหลือด้านที่ปรึกษาเพื่อจัดตั้งสหกรณ์ 3. จัดสัมมนาเพื่อศึกษารูปแบบอื่น ๆ 4. จัดสัมมนาเพื่อศึกษารูปแบบอื่น ๆ 5. สนับสนุนการฝึกอบรมและอุปกรณ์การศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 6. สนับสนุนบรรณารักษ์เพื่อพัฒนาแรงงานสตรี 7. จัดโครงการให้คำแนะนำต่างประเทศไปเยี่ยมชมกิจการในประเทศสหรัฐอเมริกา	1. AFL-CIO (American Federation of Labour and Congress of Industrial Organization) และสมาชิก 2. USAID (U.S. Agency for International Development) 3. NED (National Endowment for Democracy) 4. USIA (U.S. Information Agency)	1. เงินทุนช่วยเหลือเล็กน้อย 2. ขาดการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายในการกำหนดและดำเนินการโครงการศึกษาดัง ๆ ในระดับนโยบายและความเห็นเจ้าของ	1. เป็นสถาบันที่ขึ้นชื่อการสาธารณประโยชน์หรือองค์การที่พัฒนาเอกชนในความหมายทั่วไป แต่เป็นสถานของสหภาพแรงงาน 2. สามารถสนับสนุนการค้าแรงงาน ศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนเข้าระบบความสำนึก 3. มีลักษณะเชิงตัวในการดำเนินงานค่อนข้างสูง 4. เคยถูกตั้งข้อสงสัยว่าเป็นหน่วยงานสัมพันธ์กับการทำงานให้ CIA 5. มีแนวโน้มจะปิดสำนักงานในไทยมาก 6. การขยายตัว เนื่องจากสถานการณ์ทางการเมืองเงินของสถาบันทำให้การให้ช่วยเหลือในประเทศเอเชีย จำกัดลงได้มีการปิดสำนักงานในเกาหลีใต้ไปแล้วใน พ.ศ. 2538 และอาจจะปิดในประเทศไทยในอนาคตอันใกล้แต่ที่ขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงและการยอมรับในสิทธิขั้นพื้นฐานของคนงานว่าสูงหรือต่ำ หากสูงโอกาสปิดตัวก็อาจจะมีขึ้น

บทบาทขององค์การสาธารณประโยชน์ (NGOs)
ในการจัดการสิ่งแวดล้อม

บทบาทขององค์การสาธารณประโยชน์ (NGOs) ในการจัดการสิ่งแวดล้อม

บทคัดย่อ

ผศ. ดร. ดารารัตน์ อานันท์หนองสูงศักดิ์

ผศ. ดร. ไอรศ ลิลากุลธนิต

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงวิวัฒนาการของความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและ NGOs ในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย บทบาทด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบันของ NGOs ที่จดทะเบียนเป็นองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม งบประมาณในการดำเนินการ และแหล่งเงินทุน การเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นและระดับในการเข้าร่วม ตลอดจน ปัญหาในการดำเนินการ และข้อเสนอแนะ ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของ NGOs ในการจัดการสิ่งแวดล้อมนั้น ได้รับการรับรองจากรัฐ โดยมีกฎหมายรองรับตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา หลังจากที่มีการประกาศใช้ พรบ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2535 อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันมี NGOs เพียง 44 องค์กรจากทั้งหมด 121 องค์กร ที่ได้จดทะเบียนเป็นองค์กรเอกชนด้านสิ่งแวดล้อม เมื่อเปรียบเทียบกับ บทบาทของ NGOs ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ตามขอบเขตเนื้อหา ของการจัดการสิ่งแวดล้อม และตามกฎหมาย พบว่า NGOs เหล่านี้ มีบทบาทในการดำเนิน กิจกรรมทางด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติส่วนใหญ่ มีส่วนน้อยที่มีบทบาทในการดำเนินการ ทางด้านการจัดการของเสีย ซึ่งบทบาทในการดำเนินกิจกรรมเหล่านี้จะใช้วิธีการในการสร้าง จิตสำนึก การให้การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ตลอดจนกำหนดเป็นโครงการ สำหรับงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมนั้น ในปี 2538 NGOs ที่จดทะเบียน ได้ใช้จ่ายไปในกิจกรรมทั้ง 2 ด้านในสัดส่วนของค่าใช้จ่ายกิจกรรมต่อรายจ่ายรวมใกล้เคียงกัน ส่วนแหล่งเงินทุนที่สำคัญนั้นมาจากเงินสนับสนุนจาก NGOs ต่างประเทศ รองลงมา ได้แก่ แหล่งเงินทุนจากการบริจาค เงินสนับสนุนจากรัฐบาลต่างประเทศ และการหารายได้ด้วยตนเอง แหล่งทุนที่มีความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ งบประมาณแผ่นดิน และ กองทุนสิ่งแวดล้อม ในการเข้าร่วม กิจกรรมกับหน่วยงานอื่นๆ NGOs ที่จดทะเบียนได้เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานของรัฐ โดยรัฐให้โอกาสในการเข้าร่วมทั้งในระดับการเสนอความคิดเห็น และระดับการตัดสินใจ เท่าๆ กับ NGOs ไทย และ NGOs ต่างประเทศที่มีกิจกรรมร่วมกันกลับให้โอกาสต่ำกว่า ในระดับการเสนอความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ

บทบาทขององค์การสาธารณประโยชน์ (NGOs) ใน การจัดการสิ่งแวดล้อม

ผศ. ดร. ดารารัตน์ อานันทะสูงศักดิ์

ผศ. ดร. ไอรศ ลิลากุลธนิต

1. คำนำ

การจัดการสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในปัจจุบันทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา เนื่องจากการพัฒนาเพื่อความเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจนำไปสู่ความเสื่อมโทรมและหมดสิ้นไปของสิ่งแวดล้อม ตลอดจน ปัญหามลพิษต่างๆ ทั้งทางอากาศ น้ำ เสียง ขยะ และ กากสารพิษ ประเทศต่างๆจึงต้องมาพิจารณาถึงการป้องกัน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในประเทศและระหว่างประเทศ โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในสังคม รวมไปถึงองค์การสาธารณประโยชน์ (Non Government Organizations - NGOs) ขอบเขตและเนื้อหาของการจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการของเสีย (waste management) และการควบคุมมลพิษ (pollution control) ตลอดจนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Conservation Commission of the Northern Territory, 1994) การจัดการของเสียประกอบไปด้วย (1) การจัดการที่แหล่งกำเนิด (source reduction) คือ การป้องกันการเกิดของเสีย (waste prevention) หรือ การทำให้เกิดของเสีย น้อยที่สุด (waste minimization) และ (2) การจัดการ ของเสียที่ปลายท่อ (the end-of-the-pipe) ซึ่งได้แก่ การจัดเก็บของเสีย (waste storage) การขนส่งของเสีย (waste transportation) การบำบัดของเสีย (waste treatment) และการกำจัดของเสีย (waste disposal) สำหรับการควบคุมมลพิษ ประกอบไปด้วย (1)การควบคุมมลพิษที่เกิดจาก อุบัติเหตุจากการผลิต การจัดเก็บ การขนส่งและ การทิ้งสิ่งของทิ้งที่ เป็นวัตถุอันตราย และของเสีย (2)การควบคุมมลพิษที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจ และ(3) การควบคุมเขตที่มีการทิ้งกากสารพิษ มาก่อน ในส่วนของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมนั้นเกี่ยวข้องกับการจัดการป่า ดิน น้ำ ทรัพยากรแร่ธาตุ และพลังงานให้มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอ ต่อการใช้ของคนในปัจจุบันและอนาคต การจัดการสิ่งแวดล้อมดังกล่าวจะนำประเทศไปสู่ การพัฒนาแบบยั่งยืนได้

สำหรับประเทศไทย การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ในช่วง 4 ทศวรรษที่ผ่านมา นับได้ว่าประสบความสำเร็จในด้านของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแต่ก็ประสบกับปัญหา ความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม และการหมดสิ้นไปของทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนปัญหามลพิษ ในการพัฒนาประเทศในช่วงเวลาดังกล่าว นอกเหนือจากการที่รัฐเป็นผู้นำหลักแล้ว องค์การสาธารณประโยชน์ในประเทศไทย (NGOs) ยังมีบทบาทเสริมการพัฒนาที่สำคัญ บทบาทของNGOs เกี่ยวข้อง

กับเรื่องต่างๆ เช่น การพัฒนาชนบท สาธารณสุข สลัม เด็ก ผู้หญิง สิทธิมนุษยชน รวมไปถึงด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ ธรรมชาติ อย่างไรก็ตาม ในส่วนของการจัดการสิ่งแวดล้อมถือว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของรัฐบาล แม้ว่า NGOs จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว แต่บทบาทของ NGOs ไม่เป็นที่ยอมรับของรัฐบาลและยังมีความขัดแย้งกันในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการพัฒนาประเทศ

ในช่วงปลายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 คุณภาพสิ่งแวดล้อมได้เสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็วและเห็นได้ชัด รัฐบาลเริ่มตระหนักถึงข้อจำกัดของภาครัฐในการจัดการสิ่งแวดล้อม จึงได้กำหนดเป็นนโยบายแนชัดไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ให้ภาคเอกชน รวมไปถึง NGOs เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม และมีการตรากฎหมาย คือพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ขึ้นมารองรับบทบาทของ NGOs ในการจัดการและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์ในการศึกษานี้จะพิจารณาถึงวิวัฒนาการของความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและ NGOs ในการจัดการสิ่งแวดล้อม บทบาทของ NGOs ทั้งจากข้อกำหนดของกฎหมาย และภายใต้ขอบเขตและเนื้อหาของการจัดการสิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการของเสีย การควบคุมมลพิษ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจในบทบาทของ NGOs ในปัจจุบัน และแนวทางการดำเนินงานในอนาคตและการเสนอแนะด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของ NGOs ในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น บทบาทในการจัดการสิ่งแวดล้อมของ NGOs จะครอบคลุมเฉพาะ NGOs ที่ได้จดทะเบียนเป็นองค์กรเอกชนด้านการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติไว้กับกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม เนื่องจากองค์การเหล่านี้เป็นองค์การที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสิ่งแวดล้อม และเป็นองค์กรที่ได้รับการรับรองจากรัฐบาลในการดำเนินการดังกล่าว

เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานหรือเบื้องต้นเกี่ยวกับบทบาทของ NGOs ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม วิธีการศึกษาจึงเป็นการศึกษาวิเคราะห์เชิงพรรณนาถึงวิวัฒนาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและ NGOs สภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของบทบาทของ NGOs ไทยในการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยข้อมูลเอกสาร จาก NGOs หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม และข้อมูลจากสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ นอกจากนั้น ข้อมูลบางส่วนเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินงาน งบประมาณ และปัญหาและข้อเสนอแนะจะได้จากแบบสอบถามที่ได้ส่งไปยัง NGOs ดังกล่าว (แบบสอบถาม อยู่ในภาคผนวก)

การศึกษาบทบาทของ NGOs ในการจัดการสิ่งแวดล้อมของไทย จะเป็นประโยชน์ในแง่ที่ ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนหนึ่งของบทบาทของ NGOs ไทยทำให้เกิดความเข้าใจใน ลักษณะการทำงานและปัญหาอุปสรรคในการทำงานของ NGOs และจากความเข้าใจ ดังกล่าว จะทำให้การกำหนดนโยบายของรัฐเป็นไปในทิศทางที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุน NGOs ให้ดำเนินการ ไปด้วยดีและสอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน นอกจากนั้นข้อมูลพื้นฐานนี้จะนำไปสู่การวิจัยในระดับลึกได้ต่อไป

2. วิวัฒนาการของความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและ NGOs ใน ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

ในการพัฒนาประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมา NGOs ไทยได้มีบทบาทเสริมภาครัฐในการ พัฒนาชนบท สาธารณสุข สลัม ผู้ด้อยโอกาสในสังคม เช่น เด็ก ผู้หญิง สิทธิมนุษยชน และด้าน สิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สำหรับการจัดการสิ่งแวดล้อมนั้น ถือว่าเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงของรัฐบาล (สุนีย์ มัลลิกะมาส, 2538 : 68-69) แม้ว่า NGOs จะมี ส่วนร่วมในกิจการดังกล่าว แต่บทบาทของ NGOs ก็ไม่เป็นที่ยอมรับของรัฐบาล ยิ่งไปกว่านั้นการ ดำเนินการของรัฐบาลและ NGOs กลับไปในทิศทางที่ตรงกันข้าม หรือต่างฝ่ายต่างทำ และบางครั้งมี ความขัดแย้งกันในด้าน ความคิดเห็นและวิธีการดำเนินงาน ความขัดแย้งนี้ส่วนใหญ่มาจากปัญหา ที่รัฐบาลต้องการพัฒนาประเทศ และจำต้องนำใช้หรือจัดสรรทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการพัฒนา เช่นการสร้างเขื่อน เพื่อเป็นแหล่งน้ำในการเกษตร และเพื่อเป็นพลังงานในการผลิตไฟฟ้า ในขณะที่ NGOs กลับมองว่าการสร้างเขื่อนเป็นการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เพราะเป็นการทำลายป่าไม้ พันธุ์พืช และสัตว์จำนวนมากและยังทำให้ประชาชนต้องไร้ที่อยู่และที่ทำกิน ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะ จัดสรรที่ทำกินให้ใหม่ แต่ก็ยังไม่มีผลการศึกษาสรุปว่า ที่อยู่ที่ทำกินแห่งใหม่จะดีกว่าหรือพอๆ กับ ที่เดิม

อย่างไรก็ตาม การจัดการสิ่งแวดล้อม โดยถือว่าเป็นหน้าที่ของรัฐบาลแต่ฝ่ายเดียวนั้น ในข้อเท็จจริง รัฐบาลมีข้อจำกัดหลายประการโดยเฉพาะด้านกำลังคน และงบประมาณ ตลอดจนขั้นตอน ดำเนินการที่มีกฎระเบียบมากมายกำหนดไว้ ดังนั้นในการพัฒนาประเทศที่เน้นความเจริญเติบโต ทรัพยากรธรรมชาติจึงได้เสื่อมโทรมสูญสิ้นไปอย่างรวดเร็ว และมีมลพิษสะสมอยู่ในสิ่งแวดล้อมมากขึ้นจนส่งผลร้ายต่อชีวิต ร่างกาย อนามัย และทรัพย์สินของประชาชน หากปล่อยให้สภาพการณ์ เป็นไปในลักษณะนี้จะไม่เป็นผลดีต่อสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของประชาชน และอาจจะส่งผลต่อการพัฒนาพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงได้กำหนดให้ภาคเอกชนซึ่งรวม ไปถึง NGOs เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยกำหนดไว้เป็นนโยบาย ในเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 โดยมีสาระสำคัญ (ข้อ 5.3.3 (4) และ ข้อ 5.3.4) ว่าให้มีการผนึกกำลังร่วม

กันทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน และประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และให้มีการปรับปรุงระบบบริหารและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ โดยการสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับรัฐในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยการส่งเสริมองค์กรประชาชน และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ทั้งในส่วนกลาง และส่วนท้องถิ่นให้มีบทบาทในการกำหนดโครงการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนติดตามดูแลและการประเมินผลสำเร็จของโครงการดังกล่าว นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้กำหนดกฎหมายสิ่งแวดล้อมที่สำคัญในปี 2535 คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ขึ้นมารับรองสถานภาพขององค์กรเอกชน (NGOs) ในการจัดการสิ่งแวดล้อมสำหรับหน่วยงานของรัฐที่ดูแลสิ่งแวดล้อมของประเทศ คือ กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมก็ได้กำหนดไว้ในนโยบายและแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมประจำปี 2537 ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ในข้อที่ 4 ว่าเพื่อกระตุ้นให้ประชาชนและภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างกว้างขวาง โดยมีนโยบายหลักข้อที่ 2 ว่าส่งเสริมภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทและส่วนแบ่งเบาภาระการดำเนินการของภาครัฐ ซึ่งรวมถึงการร่วมทุนของภาครัฐและเอกชนในการก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียรวม

ดังนั้นนับตั้งแต่ ปี 2535 บทบาทด้านสิ่งแวดล้อมของ NGOs ไทยก็ได้รับการรับรองตามกฎหมายเฉพาะด้านขึ้นมา ถือได้ว่าหน้าที่ในการจัดการสิ่งแวดล้อมมิได้ขึ้นอยู่กับรัฐบาลเพียงฝ่ายเดียวอีกต่อไป นับเป็นก้าวใหม่แห่งความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและ NGOs ในการแก้ ปัญหาสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาแบบยั่งยืนต่อไป

3. องค์กรสาธารณประโยชน์ (NGOs) ในการจัดการสิ่งแวดล้อม

3.1 องค์กรสาธารณประโยชน์ (NGOs) ที่มีกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม

องค์กรสาธารณประโยชน์ (NGOs) ในประเทศไทยมีอยู่มากมายทั้งที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล และยังไม่ได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล ทำให้เป็นการยากที่รัฐจะเข้าไปดูแล ควบคุม ตลอดจนให้การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมได้อย่างทั่วถึง ในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมก็เช่นกัน เมื่อรัฐบาลมีนโยบายให้ NGOs เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ และให้การสนับสนุนการดำเนินการของ NGOs รัฐบาลต้องกำหนดมาตรการเพื่อให้การดำเนินการของรัฐบาลและ NGOs เป็นไปอย่างมีระเบียบภายใต้กฎเกณฑ์ที่ชัดเจน รัฐบาลจึงได้กำหนดคุณสมบัติของ NGOs ที่จดทะเบียนเป็น NGOs ด้านการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติไว้ในมาตรา 7 แห่งพรบ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อมแห่งชาติ

NGOs ที่จะจดทะเบียนเป็น NGOs ด้านการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ :

- (1) เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายไทย หรือกฎหมายต่างประเทศ ซึ่งหมายถึงนิติบุคคลในรูปแบบของ มูลนิธิ หรือ สมาคม
- (2) มีกิจกรรมเกี่ยวข้องโดยตรงกับการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมหรือการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- (3) มิได้มีวัตถุประสงค์ใดทางการเมือง
- (4) มิได้มีวัตถุประสงค์มุ่งค้าหากำไรจากการประกอบกิจกรรม
- (5) มีสำนักงานสาขาที่ตั้งทำการอยู่ในประเทศไทยในกรณีที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายต่างประเทศ

NGOs ที่มีสถานภาพเป็นนิติบุคคลดังกล่าว ก็มีสิทธิขอจดทะเบียนเป็น NGOs ด้านการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติได้ โดยทำการจดทะเบียนต่อกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ตามที่ประกาศไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (2536) NGOs ที่ได้จดทะเบียนแล้วจะมีหน้าที่เสนอรายงานเกี่ยวกับกิจกรรมด้านการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ต่ออธิบดีกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างน้อยปีละครั้ง

ในข้อเท็จจริง NGOs ที่มีกิจการด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมีอยู่มากมายจากทำเนียบองค์กรเอกชนด้านสิ่งแวดล้อม (2537) จัดพิมพ์โดยกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม มี NGOs ด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ทั้งสิ้น 121 องค์กร โดยแบ่งเป็นองค์กรที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล 71 องค์กร (ตารางที่ 1) และองค์กรที่ไม่ได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล 50 องค์กร (ตารางที่ 2) สำหรับองค์กรที่เป็นนิติบุคคลที่ได้จดทะเบียนเป็นองค์กรเอกชนด้านการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมตามพรบ.ส่งเสริมและรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อม แห่งชาติ ปี พ.ศ. 2535 นั้นมีอยู่เพียง 44 องค์กร ดังปรากฏอยู่ใน ตารางที่ 1 สำหรับ NGOs นิติบุคคลที่ไม่ได้จดทะเบียนเป็น NGOs ด้านสิ่งแวดล้อมนั้นเนื่องมาจากความไม่แน่ใจในประโยชน์ที่จะได้รับการจดทะเบียน นอกจากภาระที่เห็นได้ชัดจากการที่ต้องเสนอรายงานกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างน้อยปีละครั้ง (สุนีย์ มัลลิกะมาลย์, 2538 : 71) สำหรับ NGOs ที่ไม่ได้เป็นนิติบุคคลแต่มีกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมได้รวบรวมไว้ มีทั้งสิ้น 50 องค์กร โดยมีรูปแบบองค์กรที่แตกต่างกัน เป็น ชมรม โครงการ คณะกรรมการและศูนย์

ตารางที่ 1: องค์กรเอกชน (NGOs) ด้านคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

NGOs	มูลนิธิ	สมาคม	องค์การ	รวม
NGOs จัดทะเบียน				
เป็น NGOs ด้านสิ่งแวดล้อม	27	15	2	44
NGOs จัดทะเบียน				
เป็นนิติบุคคล	15	7	-	22
NGOs ระหว่างประเทศ	-	-	3	3
รวม	42	22	5	71

ที่มา: กองส่งเสริมและเผยแพร่ กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม (2537)

ตารางที่ 2: องค์กรเอกชน (NGOs) ด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่ไม่ได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล แบ่งเป็นรูปแบบต่างๆ

รูปแบบของ NGOs	จำนวน
ชมรม	18
โครงการ	14
คณะกรรมการ	7
ศูนย์	6
อื่นๆ	5
รวม	50

ที่มา: กองส่งเสริมและเผยแพร่ กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม (2537)

ป็นองค์กรเอกชนด้านสิ่งแวดล้อม

2

ตารางที่ 3: วัตถุประสงค์หลักของ NGOs ที่จดทะเบียนเป็นองค์กรเอกชนด้านสิ่งแวดล้อม

ที่มา: กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, ทำเนียบองค์กรเอกชนด้านสิ่งแวดล้อม, 2537

วัตถุประสงค์หลัก	ที่ตั้งของสำนักงาน		
	กทม และปริมณฑล	ต่างจังหวัด	รวม
1. เน้นสิ่งแวดล้อม	18	3	21
2. เน้นการพัฒนาสังคม	18	5	23
รวม	36	8	44

3.2.2 NGOs ที่ตอบแบบสอบถาม

ในการส่งแบบสอบถามไปยัง NGOs ที่จดทะเบียนเป็นองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม 44 องค์กร ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจาก 19 องค์กร พบว่า NGOs ที่มีวัตถุประสงค์หลักเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม มีอยู่ 10 องค์กร และที่ระบุว่ามีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม มีอยู่ 9 องค์กร (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5: วัตถุประสงค์หลักของ NGOs ที่จดทะเบียนเป็นองค์กรเอกชนด้านสิ่งแวดล้อม (ที่ตอบแบบสอบถาม)

วัตถุประสงค์หลัก	จำนวน (องค์กร)
1. เน้นด้านสิ่งแวดล้อม	10
2. เน้นด้านพัฒนาสังคม	9
รวม	19

NGOs ที่จดทะเบียนและตอบแบบสอบถามนี้มีองค์กรที่จัดตั้งมาตั้งแต่ปี 2503 และที่จัดตั้งขึ้นในปี 2536 สำหรับบุคลากรที่ทำงานในองค์กรในปี 2538 มีทั้งสิ้น จำนวน 11,107 คน โดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรอาสาสมัครไม่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 9,420 คน หรือ ร้อยละ 85 มีบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทน เพียงจำนวน 1,687 คน หรือร้อยละ 15 (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6: ประเภทของบุคลากรใน NGOs ที่ตอบแบบสอบถาม

ประเภทของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ที่ได้รับค่าตอบแทน	1,687	15
2. ไม่ได้รับค่าตอบแทน	9,420	85
รวม	11,107	100

3.3 บทบาทของ NGOs ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2535

ตามพรบ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2535 ได้บัญญัติให้ NGOs มีบทบาทในด้านสิ่งแวดล้อมไว้ 2 ทาง (สุนีย์ มัลลิกะมาสย์, 2538: 72-78) ดังต่อไปนี้:

- (1) บทบาทในการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมโดยตรง
- (2) บทบาทในการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมโดยอ้อม โดยผ่านคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ

3.3.1 บทบาทโดยตรงในการพิทักษ์สิ่งแวดล้อม

NGOs ที่จดทะเบียนเป็นองค์กรเอกชนด้านการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมตามพรบ. ส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม อาจได้รับการสนับสนุนจากทางราชการ ตามมาตรา 8 ที่ กำหนดไว้ว่า “องค์กรเอกชนที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 7 แล้วอาจได้รับการช่วยเหลือหรือได้รับการสนับสนุนจากทางราชการในเรื่องต่อไปนี้

- (1) การจัดให้มีอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- (2) การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข้อมูลหรือ ข่าวสารเพื่อสร้างจิตสำนึกของสาธารณชนที่ถูกต้องเกี่ยวกับการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- (3) การช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมเพื่อคุ้มครองสิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- (4) การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และเสนอแนะความคิดเห็นต่อรัฐบาลหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
- (5) การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนผู้ได้รับอันตราย หรือความเสียหายจากมลพิษอันเกิดจากการรั่วไหล หรือแพร่กระจายของมลพิษรวมทั้งเป็นผู้แทนในคดีที่มีการฟ้องร้องต่อศาลเพื่อเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน หรือค่าเสียหาย ให้แก่ผู้ที่ได้รับอันตราย หรือความเสียหายนั้นด้วย

ในกรณีที่ NGOs ที่ได้จดทะเบียนประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการ ดังกล่าวข้างต้น และร้องขอให้คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติช่วยเหลือ ให้นายกรัฐมนตรี โดยคำแนะนำของคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติมีอำนาจสั่งให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม หรือสั่งให้ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องดำเนินการช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวกต่อไป

คณะกรรมการกองทุนสิ่งแวดล้อมโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ อาจพิจารณาจัดสรรเงินอุดหนุน หรือเงินกู้ให้แก่องค์กรเอกชนที่ได้จดทะเบียนแล้ว เพื่อสนับสนุนกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร

องค์กรเอกชนที่ได้จดทะเบียนแล้ว อาจเสนอชื่อผู้แทนภาคเอกชนเพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติได้

ในกรณีที่องค์กรเอกชนใดที่ได้จดทะเบียนแล้วดำเนินการโดยก่อความวุ่นวาย หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือไม่เหมาะสม ให้รัฐมนตรีมีอำนาจเพิกถอนการจดทะเบียนได้

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติและโดยมาตรา 8 นี้ ภาครัฐโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามบทบัญญัติแห่งมาตรา 8 เพื่อเป็นการให้สิทธิและการคุ้มครองช่วยเหลือการดำเนินกิจกรรมของ NGOs ที่จดทะเบียนด้านการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมดังนี้

(1) ในการดำเนินการตามข้อ 1 ถึงข้อ 5 แห่งมาตรา 8 นั้นหาก NGOs ประสบปัญหาอุปสรรค และได้ร้องขอความช่วยเหลือ หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการช่วยเหลือ หรือให้ความร่วมมือโดยผลของคำสั่ง นายกรัฐมนตรีตามคำแนะนำของคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ

(2) เงินทุนอุดหนุนหรือเงินกู้สำหรับดำเนินการ จากกองทุนสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีการจัดตั้งขึ้นตามพรบ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมฯ หมวด 2 กองทุนสิ่งแวดล้อมเป็นกองทุนจัดตั้งขึ้นเพื่อใช้จ่ายในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและรักษา สิ่งแวดล้อมโดยกำหนดให้เป็นเงินทุนสำหรับให้หน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน หรือ NGOs ขอสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม หรือกู้ในลักษณะของเงินกู้ไม่มีดอกเบี้ย หรือ มีดอกเบี้ยในอัตราต่ำ กองทุนสิ่งแวดล้อมตามมาตรา 22 ประกอบไปด้วยเงินและทรัพย์สินจากกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงซึ่งมอบให้จำนวนแรกเพื่อการจัดตั้งกองทุน จำนวนแรกเพื่อการจัดตั้งกองทุน จำนวน 5,000 ล้านบาท ในปีต่อๆมาจะเป็นเงินที่จัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน เพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิต ปีละ 500 ล้านบาท เงินอุดหนุนจากรัฐบาลเป็นคราวๆ เงินค่าบริการ และค่าปรับที่จัดเก็บตามพรบ. ส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม เงินบริจาคจากภาคเอกชนทั้งภายในและภายนอกประเทศ รัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศ เงิน ดอกผลและผลประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากกองทุนนี้ และเงินอื่นๆ ที่ได้รับมาเพื่อดำเนินการกองทุนนี้ สำหรับเงินอุดหนุนกิจการดำเนินการของ NGOs ที่จดทะเบียนนั้น คณะกรรมการกองทุนสิ่งแวดล้อมได้กำหนดไว้ (ข้อกำหนดคณะกรรมการกองทุนสิ่งแวดล้อม, ตุลาคม, 2537) ไม่เกิน 100 ล้านบาทต่อปีงบประมาณ และให้ความสนับสนุนโครงการละไม่เกิน 5 ล้านบาท

โครงการที่จะได้รับเงินอุดหนุนจะต้องมีลักษณะดังนี้:

(1) เป็นโครงการที่มีผลต่อการสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ โดยความร่วมมือของประชาชน และ

(2) เป็นโครงการที่มีระยะเวลาแน่นอนและสามารถวัดผลได้ชัดเจน และ

(3) เป็นโครงการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

กรณีโครงการขององค์กรเอกชนต่างประเทศ จะต้องเงินสมทบจากต่างประเทศ อย่างน้อยร้อยละ 30 ของวงเงินในการดำเนินโครงการนั้นๆ ด้วย

ในปี 2538 ปัจจุบันเงินกองทุนนี้มีทั้งสิ้น 7,000 ล้านบาทได้มีการใช้ไปในโครงการก่อสร้างต่างๆ ประมาณ 4,000 ล้านบาท ใช้เป็นเงินสำรองไว้ในเขตควบคุมมลพิษประมาณ 2,000 ล้านบาท จึงมียอดเหลืออยู่ประมาณ 1,000 ล้านบาท เงินกองทุนสิ่งแวดล้อมที่ใช้ไปในการสนับสนุนการดำเนินการของ NGOs ที่จดทะเบียนมีเพียง 3 ล้านบาทเท่านั้น (ผู้จัดการรายวัน, 23 กุมภาพันธ์ 2539)

3.3.2 บทบาทโดยอ้อมโดยผ่านคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ

ตามพรบ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมฯ ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติขึ้น ประกอบด้วย ข้าราชการการเมือง จำนวน 11 คน ข้าราชการประจำ 4 คน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คน ในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้แทนภาคเอกชนไม่น้อยกว่า 4 คน โดยนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ (มาตรา 12) ถ้าพิจารณาตามมาตรา 8 วรรคสี่แล้ว กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน 4 คนนี้ คือตัวแทนจาก NGOs ที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่ม NGOs ที่จดทะเบียนแล้วเข้าไปเป็นกรรมการ คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่กำหนดไว้ (มาตรา 13) ดังนี้

(1) เสนอนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี

(2) กำหนดมาตรฐานคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามมาตรา 32 คือ

ก. มาตรฐานคุณภาพน้ำในแม่น้ำลำคลอง หนอง บึง ทะเลสาบ อ่างเก็บน้ำ และแหล่งน้ำสาธารณะอื่นๆ ที่อยู่ภายในผืนแผ่นดิน โดยจำแนกตามลักษณะการใช้ประโยชน์ บริเวณพื้นที่ลุ่มน้ำในแต่ละพื้นที่

ข. มาตรฐานคุณภาพน้ำทะเลชายฝั่ง รวมทั้งบริเวณพื้นที่ปากแม่น้ำ

ค. มาตรฐานคุณภาพน้ำทะเล

ง. มาตรฐานคุณภาพอากาศในบรรยากาศโดยทั่วไป

จ. มาตรฐานระดับเสียงและความสั่นสะเทือนโดยทั่วไป

ฉ. มาตรฐานคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเรื่องอื่นๆ

(3) พิจารณาให้ความเห็นชอบในแผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่รัฐมนตรีเสนอตามมาตรา 35 ซึ่งเป็นการจัดทำเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ซึ่งคณะรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ จัดทำและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับต่อไป

(4) พิจารณาให้ความเห็นของแผนปฏิบัติการเพื่อจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด ตามมาตรา 37 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม หรือเขตควบคุมมลพิษจะต้องจัดทำแผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด เพื่อส่งไปให้คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติพิจารณาเห็นชอบเพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป

(5) เสนอแนะมาตรการด้านการเงิน การคลัง การภาษีอากร และการส่งเสริมการลงทุน เพื่อปฏิบัติตามนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติต่อคณะรัฐมนตรี

(6) เสนอแนะให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม หรือปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมต่อคณะรัฐมนตรี

(7) พิจารณาให้ความเห็นชอบในแผนปฏิบัติการเพื่อป้องกัน หรือแก้ไขอันตรายอันเกิดจากการแพร่กระจายของมลพิษ หรือภาวะมลพิษที่คณะกรรมการควบคุมมลพิษเสนอ

(8) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการกำหนดมาตรฐานควบคุมมลพิษจากแหล่งกำเนิดที่รัฐมนตรีเสนอ

(9) กำกับดูแลและเร่งรัดให้มีการตราพระราชกฤษฎีกา ออกกฎกระทรวง ข้อบังคับ ข้อบัญญัติท้องถิ่น ประกาศ ระเบียบและคำสั่งที่จำเป็นเพื่อให้กฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมมีความเป็นระบบโดยสมบูรณ์

(10) เสนอความเห็นต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการในกรณีที่น่าปรากฏว่า ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมอันอาจทำให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง

(11) กำหนดมาตรการเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและประสานงานระหว่างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในเรื่องเกี่ยวกับการส่งเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

(12) กำกับการจัดการและบริหารเงินกองทุน สิ่งแวดล้อม

(13) เสนอรายงานเกี่ยวกับสถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อมของประเทศต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(14) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นให้เป็น

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ

จากอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติเป็น คณะบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่สูงสุดในการควบคุม จัดการ กำกับดูแล รวมถึงการกำหนดนโยบาย และแผนที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทุกด้าน โดยมีกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม เป็นองค์กรปฏิบัติการ ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 3 หน่วยงานปฏิบัติการ คือ สำนักนโยบายสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมมลพิษ และกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

3.4 ผลการศึกษาบทบาทของ NGOs ในการจัดการสิ่งแวดล้อม

การศึกษาบทบาทของ NGOs ในการจัดการสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นการศึกษาถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ NGOs ได้ดำเนินการในปัจจุบัน (ปี 2538) รวมทั้งค่าใช้จ่าย วิธีการที่ใช้ในการดำเนินการ การเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นๆ ระดับการเข้าร่วมกิจกรรม แหล่งเงินทุนที่ใช้ในการดำเนิน การ ตลอดจน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข

การจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการของเสีย (waste management) และการควบคุมมลพิษ (pollution control) ตลอดจนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมที่ NGOs ได้ดำเนินการไปนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับขอบเขตและเนื้อหาของการจัดการ สิ่งแวดล้อม และบทบาท ตามที่กฎหมายรับรอง จะทำให้เห็นถึงโอกาสของการขยายกิจกรรมของ NGOs ในการจัดการ สิ่งแวดล้อมได้

การจัดการสิ่งแวดล้อมนั้นเกี่ยวข้องกับขอบเขตและเนื้อหาในเรื่องของการจัดการของเสีย (waste management) และการควบคุมมลพิษ (pollution control) ตลอดจนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

การจัดการของเสีย (waste management) เป็นการจัดการที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิตและ กระบวนการบริโภคสินค้า (Turner, Pearce & Bateman, 1994: 15-27) ประกอบไปด้วย แนวทางหลัก 2 แนวทางคือ

ก. การป้องกันการเกิดของเสีย (waste prevention approach) เป็นแนวทางที่เกี่ยวข้องกับ การทำให้เกิดของเสียน้อยที่สุด (waste minimization) ซึ่งเป็นการจัดการในขั้นตอนของการผลิต

สินค้า หรือการบริโภคสินค้า ให้เกิดของเสียน้อยที่สุด การจัดการในลักษณะนี้ ได้แก่ (1) การลดการ ทำให้เกิดของเสีย (reduce) (2) การนำสิ่งของมาใช้ใหม่ (reuse) และ (3) การนำสิ่งของที่ใช้แล้วมาใช้ เป็นวัตถุดิบใหม่ (recycle)

ข. แนวทางด้านปลายท่อ (the end-of-pipe approach) ในกรณีที่มีของเสียที่เกิดขึ้นจาก การผลิตและการบริโภคก็จะต้องได้รับการจัดการอีกเพื่อไม่ให้เกิดมลพิษขึ้นมาได้ แนวทางนี้ประกอบ ไปด้วยขั้นตอนต่างๆดังต่อไปนี้ (1) การจัดเก็บ(waste storage) (2) การขนส่งของเสีย (waste transportation) (3) การบำบัดของเสีย (waste treatment) และ (4) การกำจัดของเสีย (wast disposal)

สำหรับการควบคุมมลพิษ (pollution control) เป็นการจัดการในกรณีที่ของเสียที่ถูกปล่อยออกมาโดยธรรมชาติย่อยสลายไม่ได้ หรือมีการสะสม ของเสียเป็นปริมาณมากเกินไปกว่าธรรมชาติจะดูดซับได้ หรือ เป็น กากสารพิษ ของเสียเหล่านี้ทำให้เกิดความเสียหายแก่สิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัยของมนุษย์และสิ่งมีชีวิตอื่นๆ กรณีนี้การจัดการจะประกอบไปด้วย

(1) การควบคุมมลพิษที่เกิดจาก อุบัติเหตุจากการผลิต การจัดเก็บ การขนส่ง และการทิ้งสิ่งของทั้งที่ เป็นวัตถุอันตรายและของเสีย

(2) การควบคุมมลพิษที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจจากการกระทำที่ผิดกฎหมายและไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนบุคคลและโรงงาน และ

(3) การควบคุมเขตที่มีการทิ้ง กากสารพิษมาก่อน

ในส่วนของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมนั้นจะเกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยการจัดการป่า ดิน น้ำ ทรัพยากรแร่ธาตุ และพลังงานให้มีคุณภาพและปริมาณ ที่เพียงพอต่อการใช้ของคนในปัจจุบันและอนาคต การจัดการในด้านนี้จะเกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์ที่ดิน การจัดการคุณภาพแหล่งน้ำ

3.4.1 กิจกรรมและวิธีการที่ใช้ในการจัดการสิ่งแวดล้อม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ NGOs ตอบกลับมา พบว่า ในรอบปี 2538 NGOs ที่จดทะเบียนไว้กับกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมมีบทบาทใน การดำเนินกิจกรรมด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ มี NGOs 12 องค์กรที่ดำเนินกิจกรรมด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในขณะที่มีเพียง 2 องค์กรที่มีกิจกรรมทางด้านการควบคุมมลพิษ และมี 5 องค์กรที่ดำเนินกิจกรรมทั้ง 2 ด้าน (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7: กิจกรรมที่ NGOs ดำเนินการในรอบปี 2538

กิจกรรม	จำนวน (องค์กร)
1. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	12
2. การควบคุมมลพิษ	2
3. ทั้ง 2 กิจกรรม	5
รวม	19

วิธีการที่ใช้ในการดำเนินการกิจกรรมนั้น ในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ จะเป็นไปในการสร้างจิตสำนึก การรณรงค์เผยแพร่ความรู้ การฝึกอบรม ฐาน การจัด เป็น โครงการ การให้เงินสนับสนุน ศึกษาวิจัย การผลิตเอกสาร สิ่งพิมพ์ และสื่อต่างๆ เกี่ยวกับการอนุรักษ์ป่า สัตว์ป่า พันธุ์พืช และการปลูกป่า ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้สอดคล้องกับบทบาทที่กฎหมายรองรับ (ตามมาตรา 8 ข้อ (2), (3), และ(4) ของพรบ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมฯ) และขอบเขตเนื้อหาของการจัดการสิ่งแวดล้อม

สำหรับกิจการด้านการควบคุมมลพิษนั้น วิธีการในการดำเนินกิจกรรมเป็นการสร้างจิตสำนึกด้านการจัดการขยะและความสะอาดของสถานที่ การให้ความรู้โดยการจัดสัมมนา ฐาน ฝึกอบรม การศึกษาวิจัย และการจัดเป็นโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับส่วนหนึ่งของบทบาทตาม พรบ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมฯ (มาตรา 8 ข้อ (2), (3), และ(4)) แต่เมื่อเปรียบเทียบกับกิจกรรมในขอบเขตและเนื้อหาของ การจัดการของเสีย (waste management) กิจกรรมตามวิธีการที่ NGOs ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเป็นเพียงส่วนย่อยในด้านการควบคุมมลพิษ (pollution control) และอยู่ในส่วนของด้านการบริโภค คือ เกี่ยวข้องกับ ขยะชุมชน และน้ำเสียชุมชน ยังไม่ได้ขยายไปทางด้านการผลิต เกี่ยวข้องกับของเสียทางอุตสาหกรรม หรือ กากสารพิษ (hazardous waste) หรือด้านมลพิษทางอากาศ ทางเสียง หรือ ด้าน การป้องกันของเสีย (waste prevention) ถึงแม้ว่าจะมีการรณรงค์และจัดโครงการ recycle ก็เป็นเพียงด้านการบริโภค ยังไม่มีการพิจารณาด้าน การลดของเสีย (waste minimization) จากการผลิต

ในส่วนของบทบาทตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ การเป็นอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน และการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนที่ได้รับอันตรายหรือความเสียหาย รวมทั้งการเป็นตัวแทนในคดีฟ้องร้อง ก็เป็นบทบาทที่ NGOs ยังสามารถขยายได้

สำหรับบทบาทโดยอ้อมเกี่ยวกับการเสนอชื่อผู้แทนภาคเอกชนเพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาตินั้น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดปัจจุบันมีตัวแทน NGOs เข้าไปเป็นกรรมการ 4 คน ซึ่งตามกฎหมายกรรมการเหล่านี้น่าจะมาจากตัวแทนที่ได้รับการเลือกตั้งจาก NGOs ที่จดทะเบียน แต่ปรากฏว่ากรรมการทั้ง 4 คนมาจากการคัดเลือกของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยการคัดเลือกจากผู้ทำงานกับ NGOs ที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในวงการสิ่งแวดล้อม จึงไม่สามารถกล่าวได้ว่า กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชนนั้น เป็นตัวแทนของ NGOs ทั้งหมด ทั้งนี้ ตามมาตรา 8 วรรคสี่ ของพรบ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมฯ เป็นกรณีที่ NGOs “อาจเสนอชื่อ” ผู้แทน ซึ่งหมายถึงกฎหมายได้เปิดช่องให้ NGOs ที่จดทะเบียนอาจเสนอชื่อผู้แทนภาคเอกชน หรือไม่เสนอชื่อก็ได้ตามที่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่

เกี่ยวข้องจะเห็นสมควรและเหมาะสม (สุนีย์ มัลลิกะมาลย์, 2538 : 74) นอกจากนั้นอาจจะเป็นประเด็นปัญหาจากฝ่าย NGOs ที่จดทะเบียนยังไม่พร้อม หรือไม่มีการประสานงานรวมตัวกัน เพื่อเลือกตั้งผู้แทน

สำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นนั้น ทุก NGO ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม ทั้งสิ้น โดยทุกองค์กรเคยเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานของรัฐ มี 15 องค์กรที่เข้าร่วมกิจกรรมกับ NGOs ไทย และ 12 องค์กรที่เข้าร่วมกับ NGOs ต่างประเทศ ระดับในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น จะอยู่ในระดับของการรับรู้และเสนอความคิดเห็น รวมกัน คือมีสัดส่วนอยู่ถึงร้อยละ 71 ในระดับการร่วมตัดสินใจนั้นมี อยู่ ในสัดส่วนร้อยละ 29

ตารางที่ 8: การเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นและระดับในการเข้าร่วม

หน่วย: องค์กร

หน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม	เคยเข้าร่วม	ระดับในการเข้าร่วม		
		รับรู้	เสนอความคิดเห็น	ร่วมตัดสินใจ
รัฐบาล	19	7	15	10
NGOs ไทย	15	7	14	10
NGOs ต่างประเทศ	12	7	11	5
รวม		21	40	25
ร้อยละ		24	47	25

หมายเหตุ: ระดับของการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น NGOs สามารถตอบได้มากกว่าหนึ่งระดับ

3.4.2 งบประมาณและแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการดำเนินการ

ในการดำเนินการกิจกรรมด้านต่าง ๆ นั้น NGOs มีค่าใช้จ่ายในปี 2538 รวมทั้งสิ้น 199.09 ล้านบาท โดยเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ 99.15 ล้านบาท และเป็นค่าใช้จ่ายด้านการควบคุมมลพิษ 99.94 ล้านบาท ในด้านการควบคุมมลพิษนี้ สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย (Thailand Environmental Institute - TEI) ซึ่งเป็นสถาบันวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าใช้จ่ายเพียงองค์กรเดียวถึง 93 ล้านบาท ดังนั้น เมื่อไม่นำ TEI เข้ามาพิจารณา ค่าใช้จ่ายด้านการควบคุมมลพิษ จะเหลือเพียง 6.94 ล้านบาทเท่านั้น โดยเฉลี่ยแล้วค่าใช้จ่ายต่อองค์กรจะเท่ากับ 6.20 ล้านบาทสำหรับการดำเนินการด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและเท่ากับ 16.66 ล้านบาทในด้านการควบคุมมลพิษ ซึ่งถ้าหากไม่นำ TEI มาพิจารณาจะเท่ากับ 1.39 ล้านบาท (ตารางที่ 9)

เมื่อพิจารณาด้านรายรับและรายจ่ายในปีเดียวกัน (ตารางที่ 9) NGOs มีรายได้รวมเฉลี่ย 26.53 ล้านบาทต่อองค์กร โดยมีองค์กรที่มีรายได้ต่ำสุด เท่ากับ 100,000 บาท และองค์กร ที่มีรายได้สูงสุด เท่ากับ 127 ล้านบาท สำหรับรายจ่ายนั้น โดยเฉลี่ยต่อองค์กร จะเท่ากับ 24.32 ล้านบาท รายจ่ายต่ำสุดต่อองค์กร เท่ากับ 100,000 บาท และสูงสุด เท่ากับ 127 ล้านบาท

สำหรับสัดส่วนของค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมต่อรายจ่ายรวมในปี 2538 นั้น ในด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉลี่ย องค์กรหนึ่งจะมีค่าใช้จ่าย เป็นร้อยละ 26 ในด้านการควบคุมมลพิษ จะเท่ากับร้อยละ 69 หรือ ร้อยละ 7 เมื่อไม่รวม TEI

ตารางที่ 9: รายได้รวม รายจ่ายรวม และค่าใช้จ่ายที่ในการดำเนินกิจกรรมในปี 2538

รายการ	ต่ำสุด (บาท)	สูงสุด (ล้านบาท)	ทั้งหมด (ล้านบาท)	เฉลี่ย (ล้านบาท)
I. รายได้รวม	100,000	127	451.01	26.53
II. รายจ่ายรวม (ไม่รวม TEI)	100,000	127	413.37 (341.77)	24.32 (21.36)
III. ค่าใช้จ่ายของกิจกรรม				
1. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	30,000	40	99.15	6.20
2. การควบคุมมลพิษ	100,000	93	99.94	16.66
(ไม่รวม TEI)	(100,000)	(5.12)	(6.94)	(1.39)
IV. สัดส่วนของค่าใช้จ่ายต่อ รายจ่ายรวม (%)				
1. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	30	31	24	26
2. การควบคุมมลพิษ	100	73	24	69
(ไม่รวม TEI)	(100)	(4)	(2)	(7)

หมายเหตุ: TEI (Thailand Environment Institute) หรือสถาบันสิ่งแวดล้อมไทยมีค่าใช้จ่ายในปี 2538 เป็นจำนวน 93 ล้านบาทในการศึกษาวิจัยด้านการควบคุมมลพิษ

งบประมาณที่ NGOs ได้รับมาและนำมาใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมนั้น มีแหล่งที่มาหลากหลาย (ตารางที่ 10) แหล่งที่สำคัญที่สุด คือ NGOs ต่างประเทศ ซึ่งเป็นแหล่งเงินทุนที่มีสัดส่วนสูงถึง โดยเฉลี่ย ร้อยละ 46 ในขณะที่แหล่งเงินทุนจาก การบริจาค ภายในประเทศ การหารายได้ด้วย

ตนเอง และจากรัฐบาลต่างประเทศ เป็นแหล่งที่สำคัญใกล้เคียงกันในระดับรองลงมา ซึ่งมีสัดส่วนร้อยละ 29, 28 และ 27 ตามลำดับ งบประมาณแผ่นดิน และกองทุนสิ่งแวดล้อม เป็นแหล่งเงินทุนที่สำคัญน้อยที่สุด คือ มีสัดส่วนโดยเฉลี่ยเพียง ร้อยละ 13 และ 12 ตามลำดับ

ในกรณีของแหล่งเงินทุนจากกองทุนสิ่งแวดล้อมนั้นจากข้อกำหนดคณะกรรมการกองทุนสิ่งแวดล้อม (ประกาศ ณ. วันที่ 13 ตุลาคม 2537) กำหนดให้ใช้เงินกองทุน เป็นเงินอุดหนุนการดำเนินงานของ NGOs ที่จดทะเบียน ไม่เกิน 100 ล้านบาท ต่อปีงบประมาณ และให้อุดหนุนได้โครงการละ ไม่เกิน 5 ล้านบาท ตั้งแต่มีการจัดตั้งกองทุนสิ่งแวดล้อมในปี 2536 เป็นต้นมา จนถึงสิ้นปีงบประมาณ 2538 ได้มีการจัดสรรเงินอุดหนุนให้กับ โครงการของ NGOs ที่จดทะเบียน เพียง 5 โครงการจากที่มีการยื่นขอ 50 โครงการ รวมเป็นเงินอุดหนุนทั้งสิ้น 17 ล้านบาท (*Bangkok Post*, 11 September, 1995) และในปี 2538 เงินอุดหนุน NGOs ที่จดทะเบียนมีจำนวนเท่ากับ 3 ล้านบาทเท่านั้น (ผู้จัดการรายวัน, 23 กุมภาพันธ์ 2539) การจัดสรรเงินอุดหนุนที่เป็นจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับเงินกองทุนที่กำหนดไว้ นั้น ทางฝ่าย NGOs กล่าวว่าเป็นปัญหามาจาก ความยากในการเขียนข้อเสนอขอรับเงินอุดหนุนจากกองทุนสิ่งแวดล้อม ที่ต้องการรายละเอียดมาก เมื่อเปรียบเทียบกับ การเขียนข้อเสนอต่อแหล่งเงินทุนอื่นนอกจากนั้นยังเป็นปัญหาจากขั้นตอนในการขอเงินอุดหนุนจากกองทุนที่ต้องใช้เวลานาน

ตารางที่ 10: แหล่งเงินทุนที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม

แหล่งเงินทุน	ต่ำสุด (%)	สูงสุด (%)	เฉลี่ย (%)
1. งบประมาณแผ่นดิน	0.2	60	13
2. กองทุนสิ่งแวดล้อม	3	20	12
3. การบริจาคภายในประเทศ	1	90	29
4. เงินสนับสนุนจากรัฐบาลต่างประเทศ	1.5	100	28
5. เงินสนับสนุนจาก NGOs ต่างประเทศ	5	89	46
6. การหารายได้ด้วยตนเอง	4	100	28

3.4.3 การเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นและระดับในการเข้าร่วมกิจกรรม ในรอบปี 2538 NGOs ที่จดทะเบียนด้านสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม ได้มีกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น (ตารางที่ 11) คือ หน่วยงานของรัฐ NGOs ไทย และ NGOs ต่างประเทศ โดยทุก NGO ได้เคยมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานของรัฐ มี NGOs 15 องค์กรที่มี โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับ NGOs ไทย และ 12 องค์กรที่มีโอกาสเข้าร่วมกับ NGOs ต่างประเทศ ในการเข้าร่วมกิจกรรมกับทุกหน่วยงานนั้น ร้อยละ 24 และ 47 ของการเข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับของการรับรู้ และระดับเสนอ

ความคิดเห็น ตามลำดับ ส่วนอีกร้อยละ 29 อยู่ในระดับการร่วม ตัดสินใจ เมื่อพิจารณารายละเอียดของประเภท หน่วยงาน จะพบว่า NGOs ที่จดทะเบียนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานของรัฐ ในระดับของการร่วมตัดสินใจ และการเสนอความคิดเห็น มากเท่าๆกับการเข้าร่วมกิจกรรมกับ NGOs ไทย นับว่า รัฐให้การยอมรับการดำเนินงานของ NGOs ที่จดทะเบียน ถึงแม้ว่าจะมิได้ยอมรับในลักษณะของการให้เงินสนับสนุน ซึ่งเห็นได้จากสัดส่วนของแหล่งเงิน สนับสนุนจากรัฐบาลจะไม่สูงนัก เมื่อเทียบกับสัดส่วนของแหล่งเงินทุนอื่น (ตารางที่ 10) สำหรับกรณีของการเข้าร่วมกิจกรรมกับ NGOs ต่างประเทศนั้น NGOs ที่จดทะเบียนมีโอกาส เข้าร่วมในระดับของการเสนอความคิดเห็น และการตัดสินใจ ต่ำกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับ การเข้าร่วมกับหน่วยงานของรัฐ หรือ NGOs ไทย จากข้อมูลนี้ อาจเป็นการสะท้อนให้เห็น ว่า NGOs ที่จดทะเบียนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ NGOs ไทยและหน่วยงานของรัฐ มากกว่า NGOs ต่างประเทศ โดยมีการร่วมทำกิจกรรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในระดับที่ให้มีการร่วมเสนอ ความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจ

ตารางที่ 11: การเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นและระดับในการเข้าร่วม

หน่วย: องค์กร

หน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม	เคยเข้าร่วม	ระดับในการเข้าร่วม		
		รับรู้	เสนอความคิดเห็น	ร่วมตัดสินใจ
รัฐบาล	19	7	15	10
NGOs ไทย	15	7	14	10
NGOs ต่างประเทศ	12	7	11	5
รวม		21	40	25

หมายเหตุ : NGO แต่ละองค์กรสามารถตอบระดับการเข้าร่วมได้มากกว่าหนึ่งระดับ

3.4.3 ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมของ NGOs ด้านสิ่งแวดล้อม

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินกิจการของ NGOs ที่จดทะเบียนเป็นองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม นั้น มีดังต่อไปนี้ :

(1) ปัญหาอุปสรรคจากภายในองค์กร ส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการขาดแคลน หรือการเข้าออกงานสูงของ บุคคลากร การขาดแคลน หรือความไม่ต่อเนื่องของงบประมาณ และ ความไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ในการทำกิจกรรมของบุคคลากร ซึ่งเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกัน จากผล การศึกษาที่ได้รายงานไว้ข้างต้น NGOs ที่จดทะเบียนเป็นองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมนั้น เป็นองค์กรที่

ประมาณครึ่งหนึ่งมีวัตถุประสงค์หลักที่เน้นทางด้านพัฒนาสังคม ไม่ได้เน้นด้านสิ่งแวดล้อม ในขณะที่อีกครึ่งหนึ่งมีวัตถุประสงค์หลักที่เน้นด้านสิ่งแวดล้อม แต่ไม่ชัดเจนว่าจะเน้นการจัดการสิ่งแวดล้อม ในด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม หรือด้านการจัดการของเสีย หรือ บทบาทตามกฎหมายว่า เป็นอาสาสมัครช่วยงาน ด้านสิ่งแวดล้อม (assistants) แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือ เป็นผู้ดำเนินการ (activists) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม หรือ เป็นผู้แทนประชาชนผู้ได้รับความเสียหายใน การฟ้องร้อง (citizen suits) จากการที่วัตถุประสงค์หลักขององค์การไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมและยังมีบทบาทที่จำกัดก็อาจเป็นสาเหตุแห่งความไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การโดยบุคคลากร เมื่อบุคคลากรที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นอาสาสมัคร หรือ ผู้ที่ทำงานได้รับค่าตอบแทนแต่ไม่สูงนัก ทำงานโดยไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การ ก็อาจเกิดความท้อถอยและแสวงหางานใหม่ที่มีความหมายกว่า หรือ มีค่าตอบแทนสูงกว่า

นอกจากนั้น ลักษณะของ NGOs ก็ถูกกำหนดโดยกฎหมายและความคาดหวังของสังคมว่า เป็นองค์การเพื่อสาธารณประโยชน์ มิใช่องค์การที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อแสวงหากำไร (non-profit

organizations) ดังนั้นงบประมาณดำเนินการก็จะต้องมาจากการบริจาค หรือการอุดหนุนจากภายนอก ก็ย่อมจะไม่สามารถคาดการณ์ถึงกระแสรายได้ที่จะเข้ามาอย่างสม่ำเสมอเหมือนองค์การที่สามารถแสวงหากำไรได้ ในลักษณะเช่นนี้ หาก NGOs ไม่มีวิธีการในการหาเงินบริจาคหรือเงินอุดหนุน และการบริหารเงินทุนที่มีประสิทธิภาพแล้ว ก็ไม่สามารถจะดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น รวมไปถึงการจูงใจให้มีบุคคลากรเข้ามาร่วมทำงาน และคงอยู่กับองค์การ ตลอดจนการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อสาธารณะประโยชน์ของบุคคลากร

ปัญหาภายในของ NGOs ด้านสิ่งแวดล้อม ยังมีอีกประเด็นอื่นๆ กล่าวคือ ประเด็น จำนวนคณะกรรมการของ NGOs เองที่มีอยู่มาก ทำให้เกิดปัญหาการประสานงาน และการติดตามกรรมการให้มาประชุมได้ครบองค์ประชุม และประเด็นต่อมา คือ NGOs ไม่ทราบเกี่ยวกับแหล่งประสานงานร่วมกับ NGOs อื่น

(2) ปัญหาจากภายนอกองค์การ เป็นปัญหาเกี่ยวกับ แหล่งเงินทุนจากภายนอก โดยเฉพาะจากต่างประเทศมีน้อยลง สืบเนื่องจากระดับการพัฒนาประเทศไทยได้สูงขึ้น จนประเทศไทยได้รับการจัดระดับให้เป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ การขอเงินสนับสนุนจาก กองทุนสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีขั้นตอนมาก และมีวงเงินจำกัด ความไม่เข้าใจบทบาทใน การดำเนินกิจกรรมของ NGOs โดยภาครัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น หรือ โดยภาคเอกชน และความล่าช้าในการประสานงานจากภาครัฐ

3.5 สรุปและข้อเสนอแนะ

3.5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงวิวัฒนาการของความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและ NGOs
 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงวิวัฒนาการของความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและ NGOs ในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย บทบาทด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบันของ NGOs ที่จดทะเบียนเป็นองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม งบประมาณในการดำเนินการ และแหล่งเงินทุน การเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นและระดับในการเข้าร่วม ตลอดจน ปัญหาในการดำเนินการ และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของ NGOs ในการจัดการสิ่งแวดล้อมนั้น ได้รับการรับรองจากรัฐ โดยมีกฎหมายรองรับตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา หลังจากที่มีการประกาศใช้ พรบ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2535 อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันมี NGOs เพียง 44 องค์กรจากทั้งหมด 121 องค์กร ที่ได้จดทะเบียนเป็นองค์กรเอกชนด้านสิ่งแวดล้อม เมื่อเปรียบเทียบกับ บทบาทของ NGOs ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ตามขอบเขตเนื้อหา ของการจัดการสิ่งแวดล้อม และตามกฎหมาย พบว่า NGOs เหล่านี้ มีบทบาทในการดำเนิน กิจกรรมทางด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติส่วนใหญ่ มีส่วนน้อยที่มีบทบาทในการดำเนินการ ทางด้านการจัดการของเสีย ซึ่งบทบาทในการดำเนินกิจกรรมเหล่านี้จะใช้วิธีการในการสร้างจิตสำนึก การให้การศึกษา ฝึกอบรม จัดงาน ตลอดจนกำหนดเป็นโครงการ บทบาทเหล่านี้ เป็น 3 ใน 5 ของบทบาทที่ได้รับรองไว้ในกฎหมาย อย่างไรก็ตาม NGOs ที่จดทะเบียนยังสามารถ ขยายบทบาทในการดำเนินกิจกรรมได้อีกมาก โดยเฉพาะในด้านการป้องกันของเสีย ทั้งในกระบวนการผลิต และกระบวนการบริโภค รวมไปถึงบทบาทด้านการเป็นผู้สนับสนุนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการเป็นผู้แทนของประชาชนผู้ได้รับความเสียหายจาก การจัดการสิ่งแวดล้อม

สำหรับงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมนั้น ในปี 2538 NGOs ที่จดทะเบียน ได้ใช้จ่ายไปในกิจกรรมทั้ง 2 ด้านในสัดส่วนของค่าใช้จ่ายกิจกรรมต่อรายจ่ายรวมใกล้เคียงกัน คือ ประมาณร้อยละ 24 แต่ถ้าหากไม่พิจารณากรณีของสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย สัดส่วนของค่าใช้จ่ายต่อรายจ่ายรวมจะต่างกันมาก คือ สัดส่วนดังกล่าวจะเน้นหนักไปใน กิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ มากกว่าทางด้านการควบคุมมลพิษ ส่วนแหล่งเงินทุนที่สำคัญนั้นมาจากเงินสนับสนุนจาก NGOs ต่างประเทศ (โดยเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 46 ของแหล่งเงินทุนทั้งหมด) รองลงมา ได้แก่ แหล่งเงินทุนจากการบริจาค เงินสนับสนุนจากรัฐบาลต่างประเทศ และการหารายได้ด้วยตนเอง แหล่งทุนที่มีความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ งบประมาณแผ่นดิน และ กองทุนสิ่งแวดล้อม แต่เมื่อพิจารณาจากการเข้าร่วม กิจกรรมกับหน่วยงานอื่นๆ NGOs ที่จดทะเบียนได้เข้าร่วมกิจกรรมกับ

หน่วยงานของรัฐ โดยรัฐให้โอกาสในการเข้าร่วมทั้งในระดับการเสนอความคิดเห็น และระดับการตัดสินใจ เท่าๆกับ NGOs ไทย และ NGOs ต่างประเทศที่มีกิจกรรมร่วมกันกลับให้โอกาสต่ำกว่า ในระดับการเสนอความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ

3.5.1 ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าในความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและ NGOs ในการจัดการ สิ่งแวดล้อมนั้น ตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมาได้เริ่มไปในทางที่ดีขึ้น โดยรัฐได้มีกฎหมายรองรับ สถานภาพของ NGOs ด้านสิ่งแวดล้อม และกำหนดบทบาทของ NGOs ในการจัดการสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีกองทุนสิ่งแวดล้อมมาสนับสนุนการดำเนินการของ NGOs ที่ได้จดทะเบียนเป็นองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม จากปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการของ NGOs ที่เกิดขึ้น แนวทางแก้ไข ปัญหาที่จะเสนอแนะมีดังต่อไปนี้ :

(1) ในส่วนของปัญหาภายในองค์กร NGOs ควรจะต้องมีการประเมินผล การดำเนินงานเป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหา หรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น มีการฝึกอบรม (training) และพัฒนา (development) บุคลากร ภายในองค์กร (on-the-job training) ในลักษณะที่เน้นการฝึกอบรมทักษะในการทำงาน และพัฒนาทัศนคติในการทำงานกับ NGOs ซึ่งเป็นองค์กรที่มีลักษณะ พิเศษ คือ เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร เพื่อสร้างทัศนคติ ให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานเพื่อสาธารณประโยชน์

(2) สถาบันการศึกษาควรจะร่วมมือกันในการสนับสนุนให้ความรู้ กับบุคลากรของ NGOs ในด้านวิชาการ เพื่อเป็นฐานในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ และ ทัศนคติในการ ดำเนินงานในองค์กรสาธารณประโยชน์ โดยมีหลักสูตรการศึกษาในระดับ อุดมศึกษา และในระดับ ประกาศนียบัตร (การฝึกอบรม)

(3) รัฐสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการของ NGOs ด้านต่างๆ รวมทั้งด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถเป็นหน่วยงาน ที่รับผิดชอบได้

(4) รัฐ อาจจะเป็นกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ที่มีโครงการศึกษาเกี่ยวกับ NGOs จัด การสัมมนาประจำปี (annual conference) ในประเด็น บทบาทของ NGOs ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สถาบัน การศึกษา NGOs และผู้สนใจ มีโอกาส ได้เสนอผลการศึกษา หรือผลการดำเนินงาน การสัมมนานี้ควรจะใช้เวลาหลายวัน และเป็นหลาย sessions พร้อมๆกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เสนอผลงาน และแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกันได้อย่างเต็มที่ หรือจะใช้เป็นโอกาสในการประชุมร่วมกัน เพื่อกำหนดแผนหลัก และแผนการปฏิบัติการในการ ดำเนินการของ NGOs ทั้งหลาย

(5) รัฐควรให้การสนับสนุนทางการเงินแก่ NGOs ด้านสิ่งแวดล้อม โดยการเพิ่มวงเงินอุดหนุนประจำปีจากกองทุนสิ่งแวดล้อม และเงินอุดหนุนต่อโครงการ ให้มากขึ้น เพราะเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของค่าใช้จ่ายต่อปีต่อองค์กรในการดำเนินกิจกรรม ของ NGOs ที่จดทะเบียน ที่ใช้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งเท่ากับ 6.20 ล้านบาท และที่ใช้ในการควบคุมมลพิษ (รวมค่าใช้จ่ายของสถาบันสิ่งแวดล้อมไทยที่เป็นงานศึกษาวิจัย) ซึ่งเท่ากับ 16.66 ล้านบาท เงินอุดหนุนที่กำหนดไว้ 100 ล้านบาทต่อปี สำหรับ NGOs ที่จดทะเบียน 44 องค์กร ซึ่งจะเท่ากับ 2.27 ล้านบาทต่อองค์กร จะเป็นจำนวนเงินที่ต่ำกว่า ค่าใช้จ่ายที่ NGOs ต้องใช้ในการดำเนินการมาก

สำหรับความยุ่งยากในการเขียนข้อเสนอและขั้นตอนดำเนินการ คณะกรรมการกองทุน ควรจัดทำหนังสือคู่มือการขอเงินอุดหนุน หรือ เงินกู้ จากกองทุน โดยระบุประเภทของ โครงการที่สามารถนำมาขอเงินอุดหนุน หรือ เงินกู้ ขั้นตอนและระยะเวลาในการพิจารณา ให้เงินสนับสนุน ขั้นตอน เงื่อนไข และระยะเวลาในการให้เบิกใช้ หรือคืนเงินสนับสนุน

(6) NGOs ด้านสิ่งแวดล้อมควรจะต้องรวมตัวกัน เพื่อร่วมมือกันในการดำเนินงาน เนื่องจากลักษณะขององค์กร มีโครงการที่ตั้งขึ้นมาเพื่อหาผลกำไรในการดำเนินการ จึงไม่มี ปัญหาด้านการแข่งขันเพื่อผลประโยชน์ทางการเงิน แต่เป็นองค์กรที่แข่งขันการเพื่อ สาธารณประโยชน์ ดังนั้นการร่วมมือกันทำงานเพื่อผลประโยชน์ของสังคมจะรวมตัวได้ง่ายกว่า การรวมตัวของ NGOs ด้านสิ่งแวดล้อมในลักษณะของสหพันธ์องค์กรสาธารณประโยชน์ ที่มีการกำหนดนโยบายหลักร่วมกัน แต่ดำเนินกิจการในส่วนขององค์กรแตกต่างกันได้ นอกจากนั้น ยังสามารถดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนของกลุ่มเพื่อเสนอชื่อเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จากภาคเอกชนในคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติได้

(7) NGOs ด้านสิ่งแวดล้อมควรจะคำนึงถึงการขยายบทบาทไปในด้านการป้องกัน ของเสีย (waste prevention) ทั้งในกระบวนการผลิตและกระบวนการบริโภค โดยเฉพาะ NGOs ที่เป็นองค์กรด้านผู้เชี่ยวชาญ เช่น สมาคมสิ่งแวดล้อมไทย สมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม สมาคมวิศวกรสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

(8) เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับบทบาทของ NGOs ในการจัดการสิ่งแวดล้อม และมีข้อจำกัดทั้งในด้านเวลาและงบประมาณทำให้การศึกษา จำกัดอยู่ในกลุ่ม NGOs ที่จดทะเบียนไว้กับกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ในข้อเท็จจริงมี NGOs อีกมากที่ไม่ได้จดทะเบียน แต่ดำเนินกิจการด้านสิ่งแวดล้อม ประเด็นที่น่าจะทำการ ศึกษาในระดับลึกต่อไป ควรจะเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมบทบาทในการดำเนินกิจกรรมของ NGOs ด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งที่จดทะเบียนและไม่ได้จดทะเบียน ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภายใน องค์กรของ NGOs ปัจจัยด้านนโยบายและมาตรการจากภาครัฐ การจัดองค์กรของ NGOs ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อทำให้เกิดการรวมตัวและประสานงาน

หนังสืออ้างอิง

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. 2537. ทำเนียบองค์กรเอกชนด้านสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ

----- พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พุทธศักราช 2535

คณะกรรมการกองทุนสิ่งแวดล้อม. 2536. “ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสิ่งแวดล้อม ว่าด้วยการจัดการกองทุนสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2536.” 22 มกราคม.

----- . 2536. “ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสิ่งแวดล้อมว่าด้วยวิธีการรับเงิน และเบิกจ่ายเงินกองทุนสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2536.” 24 พฤษภาคม.

----- . 2536. “ข้อกำหนดคณะกรรมการกองทุนสิ่งแวดล้อม เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาโครงการที่จะได้รับการสนับสนุนจากกองทุนสิ่งแวดล้อม.” 13 ตุลาคม

“พบกองทุนสวลไม่เอื้อบทบาทประชาชน.” ผู้จัดการรายวัน วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2539.

สุนีย์ มัลลิกะมาลย์. 2538. “บทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนในประเทศไทยในการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พุทธศักราช 2535.” วารสารกฎหมายสิ่งแวดล้อม 1, 1 (มกราคม) : 67-80.

Conservation Commission of the Northern Territory. 1994. *A Draft Strategy for Waste Management and Pollution Control in the Northern Territory*. Northern Territory Government. June.

“Ministry to raise limit of NGOs financial support.” *Bangkok Post*. 11 September, 1995.

Turner, R. Kerry , David Pearce & Ian Bateman. 1994. *Environmental Economics: An Elementary Introduction*. Harvester Wheatsheaf.

ภาคผนวก

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

บทบาทขององค์การสาธารณประโยชน์ (NGOs)
ในการจัดการสิ่งแวดล้อม

แบบสอบถาม : บทบาทขององค์การสาธารณประโยชน์ (NGOs) ในการจัดการสิ่งแวดล้อม

โปรดเติมข้อความในช่องว่าง หรือกาเครื่องหมาย × ใน ☐

1. ชื่อองค์กร _____
2. ที่อยู่ _____
3. โทรศัพท์ _____
โทรสาร _____
4. ปีที่ก่อตั้งองค์กร _____
5. วัตถุประสงค์หลัก _____

6. จำนวนบุคลากรที่ทำงานในปัจจุบัน

- ก. อาสาสมัครไม่มีค่าตอบแทน _____ คน
- ข. บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทน _____ คน

7. กิจกรรมที่ดำเนินการในรอบปี 2538

☐ กิจกรรมด้านปกป้องและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (ป่าไม้ ดิน แหล่งน้ำ)

ก. งบประมาณที่ใช้ _____ บาท

ข. โดยวิธีการ (เช่น การฝึกอบรม การให้เงินสนับสนุน ฯลฯ)

☐ กิจกรรมด้านการจัดการมลพิษ (เช่น น้ำเสีย ขยะชุมชน ขยะอุตสาหกรรม ขยะสารพิษ
มลพิษทางอากาศ)

ก. งบประมาณที่ใช้ _____ บาท

ข. โดยวิธีการ (เช่น การฝึกอบรม การให้เงินสนับสนุน ฯลฯ)

8. การเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นในรอบปี 2538

- ☐ ไม่เคย
☐ เคยร่วมกิจกรรมกับ

ก. ประเภทหน่วยงาน	ข. ระดับการเข้าร่วม		
	รับรู้	เสนอความคิดเห็น	ร่วมตัดสินใจ
☐ รัฐ	☐	☐	☐
☐ NGO ไทย	☐	☐	☐
☐ NGO ต่างประเทศ	☐	☐	☐

9. งบประมาณขององค์กรในรอบปี 2538

- ก. รายได้ _____ บาท
ข. รายจ่าย _____ บาท

10. แหล่งเงินทุนในการดำเนินงานในรอบปี 2538

ร้อยละของเงินทุนดำเนินการ

- | | |
|---|-------|
| ☐ จากงบประมาณแผ่นดิน (ผ่านงบของหน่วยงานของรัฐ) | _____ |
| ☐ จากงบกองทุนสิ่งแวดล้อม | _____ |
| ☐ จากเงินบริจาคภายในประเทศ | _____ |
| ☐ จากเงินสนับสนุนจากรัฐบาลต่างประเทศ | _____ |
| ☐ จากเงินสนับสนุนจาก NGO ต่างประเทศ | _____ |
| ☐ จากการหารายได้ด้วยตนเอง | _____ |
| ☐ จากแหล่งอื่น (ระบุ) _____ | _____ |

11. ปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กร

ก. จากภายใน

ข. จากภายนอก

12. แนวทางหรือข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคข้างต้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมืตอบแบบสอบถาม

**บทบาทขององค์การเอกชนสาธารณประโยชน์
เพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน**

บทบาทขององค์การเอกชนสาธารณประโยชน์เพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน

บทคัดย่อ

รศ. ดร. สุพรรณิ ไชยอำพร

ปัจจุบันองค์การเอกชนสาธารณประโยชน์เข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือการดำเนินงาน เพื่อป้องกันและผ่อนคลายปัญหา รวมทั้งพัฒนาสังคมมากขึ้นเป็นลำดับ แต่ขณะเดียวกันปัญหาก็มี จำนวนและมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น แม้้องค์การเอกชนจะมีจำนวนมากขึ้นก็ตาม แต่ก็มี ปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดหลายประการ ซึ่งทำให้งานขององค์การเอกชนไม่บรรลุผลเท่าที่ควร

การศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดในการดำเนินงานขององค์การดังกล่าว เพื่อนำไปสู่ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงเป็นสิ่งจำเป็น

การศึกษาดำเนินการโดยอาศัยข้อมูลเอกสาร เสริมด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูล สำคัญจากองค์การเอกชน ซึ่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ข้อมูลจากวิธีการทั้งสองนำมาวิเคราะห์ร่วม กัน เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์การเอกชนเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน ซึ่ง พิจารณาจากขนาดขององค์การ เงินงบประมาณ และลักษณะการดำเนินกิจกรรม สามารถแบ่งได้ เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ กล่าวคือ องค์การขนาดใหญ่ที่มีพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป มีแหล่งทุนประจำ และบริหารงานแบบมืออาชีพ ส่วนองค์การขนาดเล็กมีพนักงานต่ำกว่า 25 คน มีลักษณะการจ้างงาน เป็นแบบชั่วคราว และมีเงินดำเนินการไม่ค่อยต่อเนื่อง ซึ่งวิวัฒนาการขององค์การเหล่านี้มีการเพิ่มขึ้น ทั้งจำนวนและลักษณะความหลากหลายของกิจกรรมอย่างเด่นชัดในช่วงภายหลังการเคลื่อนไหว เพื่อ เรียกร้องสิทธิตามระบอบประชาธิปไตยของปัญญาชน (พ.ศ. 2516 และ 2519) ในปัจจุบันมี้องค์การ ดำเนินงานด้านนี้ที่จดทะเบียนมีจำนวน 113 องค์การ

บทบาทขององค์การต่างๆ เหล่านี้แบ่งได้เป็น 3 กรณี ได้แก่ บทบาท “การนำ” คือ การนำ ความคิดไปปฏิบัติในลักษณะการให้บริการ บทบาท “การทำ” ได้แก่ การสร้างโครงการเพื่อเรียนรู้ ปัญหาเพื่อสร้างสรรค์ให้พลังและประสานพลัง และ “การกระตุ้นเตือน” คือทำหน้าที่เป็นกระบอก เสียงของประชาชนเพื่อตรวจสอบวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์

สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานขององค์การ พบว่าด้านหลักๆ ได้แก่ องค์การมี ปัญหาด้านโครงสร้างที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานตามวัตถุประสงค์ บุคลากรไม่พอเพียง และ งบประมาณไม่เพียงพอ ซึ่งในความเป็นจริงโครงสร้างไม่ค่อยมีปัญหานัก ที่เป็นปัญหาและอุปสรรค มากก็คือบุคลากร และเงินงบประมาณ

นอกจากนี้ปัญหาที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งคือ การยอมรับซึ่งกันและกันทั้งจากภาครัฐ และ องค์การเอกชนด้วยกัน โดยองค์การเอกชนเห็นว่าองค์การรัฐมององค์การเอกชนแบบหวาดระแวงเกินไป มีระเบียบในการรับบริจาคจากต่างแดนที่ยุงยาก รวมทั้งมององค์การเอกชนว่าจะทำการยุงประชาชนให้ต่อต้านรัฐ ขณะเดียวกันก็มองว่า องค์การรัฐแทนที่จะช่วยกลับมาขอการสนับสนุนหรือ แยกแหล่งเงินทุน องค์การรัฐทำงานล่าช้า ทำให้การประสานงานเป็นไปได้ยาก เช่นเดียวกับองค์การ เอกชนก็มีปัญหาในการยอมรับกันเอง อันเนื่องมาจากมีแนวความคิดในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และประสานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไปในอนาคต ควรจะได้มีการศึกษาถึงสาเหตุที่เป็นกลไกสำคัญตามลำดับของปัญหาที่ก่อให้เกิดความไม่ เข้าใจจนประสานงานกันไม่ได้ เพื่อจะได้นำไปพิจารณาแนวทางในการแก้ไข รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับ ตัวบทกฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เป็นอุปสรรค

บทบาทขององค์การเอกชนสาธารณประโยชน์เพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน

รศ. ดร. สุพรรณิ ไชยอำพร

1. บทนำ

คำนำ :

วิกฤตการณ์ทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาแบบไม่ยั่งยืน ส่งผลกระทบกลายเป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งของสังคมไทย ที่ต้องการการแก้ไขโดยด่วนคือ ปัญหาเด็กและเยาวชน ทั้งปัญหาเด็กไม่เป็นที่ปรารถนาของครอบครัว เด็กถูกทอดทิ้ง และปัญหาการเอาตัวเขาเปรียบทั้งเรื่องแรงงานและเพศ โดยเฉพาะปัญหาโสเภณีเด็ก แม้รัฐบาลจะมีนโยบายที่ชัดเจนในการไม่ให้มีการจ้างแรงงานเด็กเกิดขึ้นอย่างไม่เป็นธรรม อีกทั้งกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงานก็มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานเด็ก แต่คงยากที่จะทำได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากเด็กจำเป็นต้องทำงานเมื่อพ้นวัยการศึกษาภาคบังคับ เพื่อช่วยเหลือตนเองและครอบครัวที่ยังยากจน รัฐจึงได้พยายามที่จะให้เด็กทำงานน้อยลงและมีทางเลือกในชีวิตมากขึ้น โดยสนับสนุนให้เด็กมีโอกาสศึกษาต่ออย่างน้อย 3 ปีจากภาคบังคับ ซึ่งกระทำผ่านโครงการโรงเรียนขยายโอกาส กรมแรงงานเองก็ได้มีนโยบายขยายอายุการทำงานขั้นต่ำออกไป เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล นั่นคือ เด็กจะสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ต่อเมื่อมีอายุครบ 15 ปี นอกจากนโยบายด้านแรงงานเด็กแล้ว รัฐบาลยังได้ประกาศอย่างชัดเจน (สมัยนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี) ว่าจะต้องไม่มีโสเภณีเด็ก แต่ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับเด็กและเยาวชนเหล่านี้ก็ยังคงปรากฏ และมีแนวโน้มว่าจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นด้วย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเหตุหลายประการ รวมทั้งกฎหมายที่บังคับใช้ในปัจจุบันยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ การแก้ไขกฎหมายเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบันจึงยังเป็นสิ่งจำเป็นเพราะกฎหมายเป็นกลไกสำคัญที่สร้างความยุติธรรมในสังคม และป้องกันการที่ผู้ด้อยโอกาสจะถูกเอาเปรียบ กฎหมายที่ควรแก้ไขมีทั้งกฎหมายแพ่งพาณิชย์และกฎหมายอาญา และอื่นๆ

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาวิจัยและจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า สาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหากับเด็กและเยาวชนก็คือ ครอบครัวของเด็กเหล่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นครอบครัวแตกแยก หรือเป็นครอบครัวไม่เข้มแข็ง/ไม่สงบสุข/ไม่พร้อม การแก้ไขขั้นพื้นฐานจึงควรมุ่งไปที่ครอบครัว และจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐที่เกี่ยวข้อง องค์การเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อให้เด็กและเยาวชนของชาติได้รับการพัฒนาและเติบโตอย่างสมบูรณ์ ทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และสติปัญญา เพื่อเข้าสู่ภาวะการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่พึงปรารถนาของสังคมต่อไป

การพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติให้มีลักษณะดังกล่าว เป็นงานที่สำคัญและมีขอบข่ายกว้างขวาง มีความหลากหลายทั้งด้านเป้าหมายและลักษณะของงาน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือในการดำเนินงานจากหลายฝ่ายในสังคม ลำพังเพียงการดำเนินงานของรัฐคงยากที่จะทำได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง ดังนั้นจึงมีหน่วยงานและสถาบันต่างๆ ที่ไม่ใช่ฝ่ายรัฐเข้ามามีบทบาทและช่วยพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติอีกทางหนึ่ง

องค์การเอกชนสาธารณประโยชน์เป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคมที่เข้ามามีบทบาทโดดเด่นในการป้องกัน แก้ไขปัญหาและช่วยพัฒนาเด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสหรือประสบปัญหาเหล่านี้ ในช่วงระยะเวลาประมาณหนึ่งศตวรรษที่ผ่านมา (เดิมสังคมไทยมักหวังพึ่งเพียงสองระบบคือ ระบบราชการและระบบเครือญาติเป็นหลัก) ด้วยเจตนารมณ์ของการต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและการให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานรัฐ ในการนำบริการของรัฐไปสู่ประชาชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยในระยะแรกจะมุ่งทำงานในด้านสังคมสงเคราะห์ และขยายบริการในส่วนที่รัฐทำได้ไม่ทั่วถึงหรือยังทำได้ไม่ดีพอ ในระยะเวลาต่อมาก็ได้มีการขยายบริการออกไปอีกหลายด้าน อาทิ การดำเนินงานวิจัย สัมมนาและประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้องค์การเอกชนสาธารณประโยชน์จึงเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่เกือบทุกประเทศให้ความสำคัญและให้การสนับสนุน

ในปัจจุบันแม้จะมององค์การเอกชนสาธารณประโยชน์เป็นจำนวนมาก และมีแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและเยาวชนเป็นการจริงจังยาวนานพอสมควร แต่ในข้อเท็จจริงยังพบว่างานส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนเหล่านี้ยังมีแนวทางไม่ชัดเจนนัก การแสดงบทบาทไม่อาจจะกระทำได้ดีตามที่ตามเจตนารมณ์การทำงาน ประสบปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดหลายประการ ทำให้การพัฒนาเด็กและเยาวชนไม่อาจบรรลุผลเท่าที่ควร และส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสังคม ถือว่าปัญหาสังคมด้านเด็กและเยาวชนยังคงมีอยู่ต่อไป

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการศึกษาถึงบทบาทและปัญหาอุปสรรคตลอดจนข้อจำกัดต่างๆ เพื่อเสนอแนะข้อแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การเอกชนสาธารณประโยชน์น่าจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นทรัพยากรที่มีค่าและพึงปรารถนาของสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ :

มุ่งศึกษาบทบาทขององค์การเอกชนสาธารณประโยชน์เพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดในการดำเนินงานขององค์การเอกชนสาธารณประโยชน์ด้านพัฒนาเด็กและเยาวชน เพื่อเสนอแนะแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

วิธีการศึกษา :

เน้นการศึกษาเอกสารที่อยู่ภายใต้ขอบเขตการศึกษา รวมทั้งการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ขององค์การเอกชนสาธารณประโยชน์ด้านการพัฒนาเด็ก และเยาวชนเท่าที่จะกระทำได้ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ หัสมัยของข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเอกสารเพื่อให้ข้อสรุปสามารถส่งผลต่อข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติได้มากยิ่งขึ้น โดยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญขององค์การเอกชนสาธารณประโยชน์เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนจำนวน 5 ราย ทั้งนี้โดยพยายามให้กระจายครอบคลุมทั้งฝ่ายกำหนดนโยบาย บริหาร และปฏิบัติในองค์การที่มีขนาด ระยะเวลาดำเนินงาน และแนววิธีดำเนินงานที่แตกต่างกัน (รายละเอียดผู้ให้สัมภาษณ์ปรากฏท้ายบทความ) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ตัวแทนของมูลนิธิสืบนาคะเสถียร มูลนิธิมิสซูร์ มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย และสมาคมวายุ เอ็ม ซี เอ กรุงเทพฯ

ข้อจำกัดในการศึกษา :

ศึกษาเน้นเฉพาะองค์การเอกชนสาธารณประโยชน์ด้านพัฒนาเด็กและเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ปรากฏในทำเนียบหน่วยงานพัฒนาเด็กและเยาวชนในประเทศไทย 2537 ยกเว้นมูลนิธิสืบนาคะเสถียรศึกษาสงเคราะห์

2. สถานภาพองค์การ และวิวัฒนาการของกิจกรรมองค์การเอกชนสาธารณ

ประโยชน์ด้านพัฒนาเด็กและเยาวชนในประเทศไทย :

1) สถานภาพขององค์การ :

องค์การเอกชนสาธารณประโยชน์ในประเทศไทยที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน อาจพิจารณาในแง่สถานภาพได้ใน 3 ลักษณะ คือ ขนาดขององค์การ (size of the organization) ปริมาณหรือขนาดกิจกรรมขององค์การ (volume of activity) และปริมาณเงินทุนหรืองบประมาณที่ใช้ในแต่ละปี (annual budget) แต่โดยที่ข้อมูลดังกล่าวในปัจจุบันยังไม่อาจหามาได้ครบถ้วน การพิจารณาสถานภาพขององค์การที่พอจะทำได้ในที่นี้ จึงเป็นเรื่องของการเสนอแนวความคิดประกอบกับข้อมูลที่มีมากกว่าเป็นการเสนอจากการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์การที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง

อย่างไรก็ดีเป็นที่หวังว่าเมื่อได้มีการดำเนินการวิจัยในขั้นต่อไป การวิเคราะห์ข้อมูลจากองค์การต่างๆ จะมีมากขึ้น

พิจารณาในแง่ของขนาดขององค์การ เราอาจจะแยกองค์การที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือองค์การขนาดใหญ่และองค์การขนาดเล็ก องค์การขนาดใหญ่มีพนักงานประจำจำนวนมาก (ประมาณ 50 คนขึ้นไป) มีแหล่งเงินทุนประจำ และมีการบริหารงานแบบมืออาชีพ ตัวอย่างองค์การขนาดใหญ่ก็มี อาทิ มูลนิธิศุภนิมิต สมาคม วายุ เอ็ม ซี เอ กรุงเทพฯ

(YMCA) ฯลฯ ส่วนองค์กรขนาดเล็กนั้น มีพนักงานต่ำกว่า 25 คน ลักษณะการจ้างส่วนมากจะเป็น การชั่วคราวและมีระยะสั้นประมาณ 1-2 ปี และอาจมีการจ้างต่อหรือไม่ก็ได้ เงินงบประมาณที่ใช้จะได้มา ในลักษณะเงินทุนโครงการที่เสนอขอไป การบริหารงานขององค์กรยังไม่จัดว่าเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง เป็นที่น่าสังเกตว่าองค์กรเอกชนสาธารณประโยชน์ของไทยมีอยู่ประมาณ 113 องค์กร ที่จดทะเบียน กับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ (สยช.) ปีพ.ศ. 2537 พบว่าส่วน มาก (ประมาณร้อยละ 85) จะเป็นองค์กรขนาดเล็ก

ในแง่ปริมาณหรือขนาดของกิจกรรมที่ทำก็อาจพิจารณาได้โดยแยกออกตามประเภทของกิจกรรม เช่น กิจกรรมการพัฒนาเด็ก การบำบัดทุกข์ การช่วยเหลือต่างๆ การวิจัยเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน และการจัดสัมมนาทางวิชาการในเรื่องที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชนเป็นเบื้องต้น กิจกรรมการพัฒนาเด็ก และเยาวชนยังอาจแยกย่อยออกไปได้อีก เช่น การพัฒนาสติปัญญา การพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนา ด้านศีลธรรมจริยธรรม และการพัฒนาทักษะทางด้านกีฬาและนันทนาการ เป็นต้น เป็นที่น่าสังเกตว่า องค์กรเอกชนสาธารณประโยชน์ขนาดใหญ่จะทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาและกิจการอื่นๆ ได้อีก ส่วนองค์กรเอกชนสาธารณประโยชน์ด้านพัฒนาเด็กและเยาวชนขนาดเล็กนั้นมักจะทำกิจกรรมทางด้าน บำบัดทุกข์ และการช่วยเหลือสงเคราะห์ด้านต่างๆ มากกว่าด้านการพัฒนา ส่วนการวิจัยและการ สัมมนานั้นอาจมีการจัดทำได้ทั้งในองค์กรขนาดใหญ่และในองค์กรขนาดเล็กขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของทุน และ/หรือโครงการทำงานที่กำหนดไว้ในแต่ละปี

สำหรับงบประมาณที่ได้รับนั้น พบว่าองค์กรเอกชนสาธารณประโยชน์ขนาดใหญ่มักจะมี ความมั่นคงทางการเงินมากกว่าองค์กรขนาดเล็ก แหล่งเงินทุนที่สำคัญขององค์กรเอกชนก็มี อาทิ สถาบัน ทางศาสนา งบประมาณของรัฐ เงินอุดหนุนการวิจัย/กิจกรรมจากแหล่งทุนเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ที่มีชื่อเสียงต่างๆ เป็นต้น รายละเอียดในเรื่องนี้ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่างๆ น่าจะได้ทำการวิจัย เพิ่มเติมต่อไป

อย่างไรก็ดีจากข้อมูลที่ศึกษาพบว่า องค์กรเอกชนสาธารณประโยชน์ที่ดำเนินกิจกรรมตาม วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชน ส่วนมากจะดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา สาธารณสุข และศีลธรรมของเด็กและเยาวชนเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นศึกษาจากเอกสาร (คือจากวัตถุประสงค์/กิจกรรมที่ระบุ ไว้ในทำเนียบขององค์กรเอกชนสาธารณประโยชน์ด้านเด็กและเยาวชน 2537) ดังรายละเอียดในตาราง ที่ 1 หรือจากงานวิจัยภาคสนาม (รายละเอียดในตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 สถานภาพจำนวนองค์การเอกชนสาธารณประโยชน์ด้านพัฒนาเด็กและเยาวชน
จำแนกตามวัตถุประสงค์ และกลุ่มเป้าหมาย

วัตถุประสงค์/กิจกรรม (จำนวน, ร้อยละ)	กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน, ร้อยละ)
ด้านการศึกษา/ทุนการศึกษา (77, 68.14)	เด็กกำพร้า/ถูกทอดทิ้ง/มารดาจำคุก (42, 37.17)
ด้านสาธารณสุข/โภชนาการ/สุขภาพอนามัย (50, 44.25)	เด็กไม่ได้รับการศึกษา/ขาดทุนศึกษา (32, 28.32)
ด้านศีลธรรม/วัฒนธรรม (56, 49.57)	เด็กขาดอาหาร (32, 28.32)
พัฒนาอาชีพ/ฝึกทักษะอาชีพ (44, 38.94)	เด็กครอบครัวยากจน (22, 19.47)
กีฬา/นันทนาการ (39, 34.51)	เด็กพิการ (16, 14.16)
พัฒนาชุมชนเมือง/ชนบท (39, 34.51)	เด็กเร่ร่อน (15, 13.27)
พัฒนาบุคลิกภาพ/ความเป็นผู้นำ (33, 29.20)	เด็กกลุ่มน้อย/ต่างวัฒนธรรม (14, 12.39)
ส่งเสริมบทบาทสถาบันครอบครัว (32, 28.32)	เด็กประพฤติตนไม่สมควร/กระทำผิด (12, 10.62)
ฟื้นฟูสมรรถภาพ/บำบัดทางกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา (29, 25.66)	เด็กถูกทำร้ายร่างกาย (9, 7.96)
พิทักษ์สิทธิเด็ก/คุ้มครองสิทธิ (21, 18.58)	ลูกกรรมกรก่อสร้าง/กองขยะ (10, 8.85)
ด้านวิจัย/สัมมนา (16, 14.16)	โสเภณีเด็ก (9, 7.96)
	แรงงานเด็ก/ละเมิดสิทธิ (8, 7.08)
การรวมกลุ่มองค์การ/องค์การประสาน (43, 38.05)	เด็กติดยาเสพติด/สารเสพติด (7, 6.19)
การให้คำปรึกษา/แนะนำ (37, 32.74)	เด็กถูกข่มขืน (5, 4.43)
	เด็กไม่มีสัญชาติ/ลูกครึ่ง (3, 2.65)
เสนอ/กำหนดนโยบาย แผนโครงการ (15, 13.27)	เด็กในครอบครัวไร้สุข (1, 0.88)
รณรงค์ให้สังคมตระหนักปัญหา/ความสำคัญ (1, 0.88)	เด็กอพยพย้ายถิ่นประจำ (1, 0.88)

ที่มา : สรุปจากข้อมูลของทำเนียบหน่วยงานพัฒนาเด็กและเยาวชนในประเทศไทย, 2537

ตารางที่ 2 กิจกรรมตามวัตถุประสงค์ขององค์การเอกชนสาธารณประโยชน์ที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชน

ลำดับที่	กิจกรรมตามวัตถุประสงค์	จำนวนองค์การ	ร้อยละ
1	ด้านการศึกษา	70	73.7
2	ด้านสาธารณสุข	27	28.4
3	ด้านศิลปกรรม/วัฒนธรรม	27	28.4
4	ด้านพัฒนาอาชีพ	20	21.1
5	ด้านกีฬา/นันทนาการ	15	15.8
6	ด้านการพัฒนาชุมชนเมือง	14	14.7
7	ด้านการพิทักษ์สิทธิเด็ก	10	10.5
8	ด้านการพัฒนาชุมชนบท	6	6.3
9	ด้านการก่อสร้างสถานที่	1	1.1
10	อื่นๆ	4	4.2

หมายเหตุ : หนึ่งองค์การอาจดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ได้มากกว่าหนึ่งกิจกรรม

ที่มา : ดิเรก ศรีสุขและคณะ, 2532 : 4 - 4

ส่วนรายละเอียดเกี่ยวกับขนาดขององค์การเอกชนสาธารณประโยชน์ด้านพัฒนาเด็กและเยาวชน อาจพิจารณาได้จากจำนวนเจ้าหน้าที่ประจำ ดังนี้

ตารางที่ 3 : เจ้าหน้าที่ประจำขององค์การเอกชนสาธารณประโยชน์ที่ได้รับเงินเดือน

จำนวนเจ้าหน้าที่ (คน)	จำนวนองค์การ	ร้อยละ
1-10	27	29.67
11-25	11	12.09
26-50	6	6.59
51 คนขึ้นไป	7	7.69
ไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำ	40	43.96

ที่มา : ดัดแปลงจากดิเรก ศรีสุขและคณะ, 2532 : 4 - 11

สำหรับแหล่งเงินทุนที่องค์การเอกชนสาธารณประโยชน์ ซึ่งทำกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและเยาวชนได้รับ อาจแยกพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แหล่งเงินทุนดำเนินการขององค์กร

แหล่งเงินทุน	จำนวนองค์กร	ร้อยละ
การบริจาคจากภายในประเทศ	75	66.37
หารายได้เอง	73	64.60
ความช่วยเหลือ/สนับสนุนจากองค์กรระหว่างประเทศ	39	34.51
งบประมาณแผ่นดิน	19	16.81
ดอกเบี้ยเงินฝากธนาคาร	10	8.85

หมายเหตุ : หนึ่งองค์กรมีแหล่งเงินทุนมากกว่าหนึ่งแหล่งเงินทุน

ที่มา : ทำเนียบหน่วยงานพัฒนาเด็กและเยาวชนในประเทศไทย, 2537

จะเห็นว่าเงินทุนที่ใช้ในการดำเนินงานส่วนใหญ่ได้มาจากการบริจาคทั้งภายในและจากต่างประเทศ และแม้จะมีความพยายามในการหารายได้เองเพื่อความอยู่รอดขององค์กร แต่ขนาดของเงินทุนก็มีจำนวนไม่มาก คือเกินกว่าครึ่งขององค์กรเอกชนสาธารณประโยชน์ด้านพัฒนาเด็กและเยาวชน (ร้อยละ 53.98) มีเงินทุนดำเนินการไม่เกิน 200,000 บาท การมีเงินทุนน้อยและแหล่งเงินทุนส่วนใหญ่มาจากการบริจาค ซึ่งไม่แน่นอนย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือการแสดงบทบาทของ องค์กร

ตารางที่ 5 ขนาดเงินทุนดำเนินงานขององค์กรเอกชนสาธารณประโยชน์ด้านพัฒนาเด็กและเยาวชน

ขนาดทุนดำเนินการ (บาท)	จำนวนองค์กร	ร้อยละ
ต่ำกว่า 50,000	37	32.74
50,001 - 200,000	24	21.24
200,001 - 500,000	8	7.08
มากกว่า 500,000	38	33.63
ไม่ทราบจำนวน	6	5.31

ที่มา : ทำเนียบหน่วยงานพัฒนาเด็กและเยาวชนในประเทศไทย, 2537