

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

2. พื้นที่ศึกษา

คัดเลือกพื้นที่ศึกษาโดยเลือก อบต. แบบเจาะจง ซึ่งเป็นอบต.ขนาดเล็กที่มีกลุ่มแรงงานนอกระบบในชุมชน และอบต.มีความต้องการในการร่วมเป็นทีมงานวิจัยในพื้นที่ จำนวน 2 อบต. ได้แก่

2.1 อบต.บ้านเม็ง อำเภอนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ปัจจุบันในกรอบอัตรากำลัง ยังไม่มีส่วนสาธารณสุข มีพื้นที่รับผิดชอบ 18 หมู่บ้าน สถานีนามัย 2 แห่ง พื้นที่ อบต.บ้านเม็ง เป็นพื้นที่ซึ่งเครือข่ายผู้หญิงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เคยเข้ามาดำเนินการอบรมให้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

2.2 อบต.สระโพนทอง อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ปัจจุบันในกรอบอัตรากำลัง ยังไม่มีส่วนสาธารณสุข มีพื้นที่รับผิดชอบ 12 หมู่บ้าน สถานีนามัย 2 แห่ง ในพื้นที่ อบต.สระโพนทอง ยังไม่เคยมีองค์กรใดเข้ามาดำเนินการในเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบ

3. ขั้นตอนการดำเนินงาน

3.1 ติดต่อ ประธานงาน อบต.ที่ศึกษา เพื่อเตรียมทีมวิจัยในพื้นที่ ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหารอบต. ผู้แทนจากสถานีนามัย รวมทั้งผู้แทนกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่ โดยการจัดประชุมร่วมกันระหว่างนักวิจัยจากมหาวิทยาลัย และนักวิจัยในพื้นที่ ณ ที่ทำการของ อบต.ทั้งสองแห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมวิจัย รายละเอียดกิจกรรมต่างๆตลอดโครงการ และร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน โดยทีมวิจัยในพื้นที่มีบทบาทหน้าที่หลักในการติดต่อประสานงานกับกลุ่มแรงงานนอกระบบในการศึกษาสภาพปัญหา ร่วมกับผู้แทนกลุ่มแรงงานนอกระบบสำรวจจัดทำทะเบียน ร่วมศึกษาปัญหาสภาพการประกอบอาชีพ และประสานงานเตรียมการดำเนินการในพื้นที่ตามขั้นตอนต่างๆของการวิจัย

ทีมวิจัยในพื้นที่อบต.บ้านเม็ง ประกอบด้วย นายกอบต. รองนายกอบต. และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจากสถานีนามัยตำบลบ้านเม็ง รวม 3 คน

ทีมวิจัยในพื้นที่อบต.สระโพนทอง ประกอบด้วย นายกอบต. ปลัดอบต. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจากสถานีนามัยสระโพนทอง และสถานีนามัยสัมภ รวม 4 คน

3.2 สรุปรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับประเภทและจำนวนของแรงงานนอกระบบในทุกหมู่บ้านของพื้นที่ อบต.ที่ศึกษา และจัดทำทะเบียน โดยนักวิจัยในพื้นที่ ร่วมกับสมาชิกกลุ่มแรงงานนอกระบบ เพื่อให้อบต.รวบรวมข้อมูลไว้ใช้ประโยชน์ในการวางแผนการดำเนินงานต่อไป โดยข้อ

มูลที่ได้จากการสำรวจ และจัดทำทะเบียน ประกอบด้วย ชื่อ เพศ อายุ ที่อยู่ ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นทำงานจนถึงปัจจุบัน และสถานที่รับบริการสุขภาพ

3.3 ศึกษาระดับความรู้เบื้องต้นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของสมาชิก อบต. และเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ (รายละเอียดแบบสัมภาษณ์ในภาคผนวก ก.) ซึ่งได้พัฒนาและปรับปรุงจากรายงานการศึกษาและพัฒนาความปลอดภัยในสถานประกอบการขนาดเล็ก และการรับงานไปทำที่บ้าน (สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, 2543) สำหรับแบบสัมภาษณ์ในส่วนที่ 2 ได้เลือกตัวอย่างสภาพการทำงานที่สอดคล้องกับที่กลุ่มแรงงานในพื้นที่วิจัยมีการทำงานอยู่ในปัจจุบัน โดยขณะสัมภาษณ์ส่วนที่ 2 ได้ใช้รูปภาพประกอบการสัมภาษณ์ แล้วให้ผู้ตอบ ตอบวิธีการป้องกัน/แก้ไข (ใช้รูปภาพประกอบจากรายงานการศึกษาและพัฒนาความปลอดภัยในสถานประกอบการขนาดเล็ก และการรับงานไปทำที่บ้าน)

การสัมภาษณ์ สัมภาษณ์โดยผู้ช่วยวิจัย คือ นักศึกษาคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ชั้นปีที่ 4 โดยได้รับการชี้แจง รายละเอียดและวิธีการใช้แบบสัมภาษณ์จากนักวิจัย เพื่อความเข้าใจตรงกัน ดำเนินการสัมภาษณ์ในช่วงเดือนธันวาคม 2546

หลังจากการสัมภาษณ์ได้จัดกิจกรรมการให้ความรู้ โดยการเฉลยคำถามจากแบบสัมภาษณ์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัยและสมาชิก อบต.

3.4 ศึกษาสภาพปัญหาการประกอบอาชีพ และปัญหาการคุ้มครองดูแลสุขภาพของแรงงานนอกระบบในชุมชน โดยมีขั้นตอนการศึกษา คือ

1) จัดการประชุมชี้แจงนักวิจัย และเตรียมประเด็นในการประชุมกลุ่ม เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของ นักวิจัยจาก อบต. และสถานีอนามัย ในด้านการเก็บข้อมูลสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบในชุมชน โคนแบ่งหัวข้อประเด็นให้นักวิจัยแต่ละคน เป็นผู้นำสนทนา ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน

2) จัดการประชุมกลุ่ม กลุ่มแรงงานนอกระบบโดยใช้รูปแบบผสมผสาน การสัมภาษณ์กลุ่ม ร่วมกับการสนทนากลุ่ม กลุ่มแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม ดำเนินการประชุมกลุ่ม ในช่วงเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2547

รายละเอียดประเด็นที่ประชุมกลุ่มมีดังนี้

- แนะนำตัว สอบถามความเป็นอยู่ทั่วไป เพื่อเป็นการทักทาย และทำความคุ้นเคย และบอกวัตถุประสงค์ของการวิจัย และวัตถุประสงค์การประชุมกลุ่มย่อย
- ความเป็นมา ประวัติของการประกอบอาชีพ ได้แก่
 - สืบทอดการประกอบอาชีพ จากใคร หรือเรียนจากที่ใด
 - ทำไมจึงได้ริเริ่มการรวมกลุ่มกันประกอบอาชีพ
 - เริ่มต้นรวมกลุ่มกันประกอบอาชีพตั้งแต่เมื่อใด

- มีการพัฒนา หรือการเรียนรู้ให้เกิดทักษะ หรือฝีมืออย่างไร
- อื่นๆ
- มีการบริหารจัดการกลุ่มกันอย่างไร
 - มีหัวหน้ากลุ่มหรือไม่
 - มีนายจ้างหรือไม่
 - โครงสร้างการบริหารมีการตั้งกรรมการหรือไม่ ถ้ามีการแบ่งบทบาทหน้าที่เป็นอย่างไร
 - ทำงานโดยอิสระ ไม่มีหัวหน้ากลุ่ม
 - อื่นๆ
- กระบวนการผลิต ขั้นตอนและวิธีการผลิต (จากการสอบถามและการสังเกต)
 - รายละเอียด ขั้นตอนการผลิต
 - สังเกตขั้นตอนการผลิตว่ามีขั้นตอนใดมีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดอุบัติเหตุ
 - มีการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุขณะทำงานอย่างไร (สังเกตและซักถาม)
 - ปัญหาในกระบวนการผลิตมีอะไรบ้าง
 - การจัดการแรงงาน เช่น ตามปฏิทินช่วงเวลาที่มีการผลิตสูงสุดคือช่วงใด ในช่วงที่แรงงานไปทำนา ทำไร่ มีการหาแรงงานมาทดแทนอย่างไร
 - อื่นๆ
- การได้มาของอุปกรณ์ หรือเครื่องมือในการประกอบอาชีพ
 - มีเครื่องมือเป็นของตนเอง
 - นายทุน(หรือหัวหน้ากลุ่ม) ให้ยืมส่ง
 - เป็นของนายทุน(หรือหัวหน้ากลุ่ม) ให้ยืมใช้ประกอบอาชีพ
 - อื่นๆ
- ค่าแรงในการประกอบอาชีพ
 - ได้รับค่าแรงตามจำนวนชิ้นงาน
 - ได้ค่าจ้างเหมาเป็นรายวัน/รายเดือน
 - ได้รับค่าจ้างตามระดับของฝีมือ
 - มีการทำงานนอกเวลา และมีการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาหรือไม่
 - รายได้เมื่อเทียบกับการประกอบอาชีพเดิมๆ เป็นอย่างไร (ดีกว่า, พอๆ กัน, น้อยกว่า)

- รายได้ส่วนที่ได้จากการประกอบอาชีพนี้นำไปใช้จ่ายอะไรบ้าง และมีสัดส่วนในการใช้จ่ายต่างๆ อย่างไร
- อื่นๆ
- การตลาด
 - หัวหน้ากลุ่มรวบรวมนำไปจำหน่าย
 - มีพ่อค้ามารับซื้อไปขายต่อ
 - ขายโดยอิสระ
 - อื่นๆ
- ปัญหาสุขภาพจากการทำงาน
 - การปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ/ ปวดหลัง/ ปวดเอว/ ปวดหัวไหล่/ ปวดต้นคอ/ อาการอื่นๆ
 - การแก้ไขอาการที่เกิดขึ้น(ด้วยตนเอง) ทำอย่างไร ทานยา/ นวด/ ประคบ
 - ถ้ามีอาการที่จะต้องไปรับการรักษา ไปรักษาที่ไหนในชั้นต้น สอ./ โรงพยาบาลใกล้บ้าน
 - อื่นๆ
- ปัญหาอุบัติเหตุจากการทำงาน
 - เคยมีผู้ได้รับอุบัติเหตุขณะทำงานหรือไม่ / เมื่อเกิดอุบัติเหตุมีการปฐมพยาบาลอย่างไร/ ไปรับบริการรักษาพยาบาลที่ไหน
 - มีการเก็บสถิติการเกิดอุบัติเหตุหรือไม่ / ความถี่ในการเกิดอุบัติเหตุ
 - เมื่อเกิดอุบัติเหตุจนต้องหยุดงาน มีการจ่ายค่าแรงหรือไม่
 - สอบถามผู้ที่เคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน
 - เมื่อเกิดอุบัติเหตุมีการดูแลตนเองเบื้องต้นอย่างไร
 - อื่นๆ
- ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ และวิธีแก้ไข ปัญหาสุขภาพและปัญหาอุบัติเหตุจากการทำงานโดยประยุกต์ใช้การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย (Job Safety Analysis)
- แนวทางการพัฒนากลุ่มประกอบอาชีพให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่
- ความคาดหวังจาก อบต. ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ และการคุ้มครองสุขภาพแรงงาน
 - ให้อุปกรณ์เงินเพื่อประกอบอาชีพ
 - ช่วยจัดหาตลาด
 - ส่งเสริมในเรื่องการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

- มีแผนงาน โครงการในเรื่องการคุ้มครองสุขภาพจากการประกอบอาชีพในชุมชน
- ติดต่อประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสุขภาพแรงงาน ในการจัดสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ
- อื่นๆ

3) นักวิจัย และผู้แทนกลุ่มแรงงานนอกระบบร่วมกันรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลสภาพที่ได้จากการประชุมกลุ่ม เพื่อเตรียมการนำเสนอข้อมูลที่ได้คือผู้นำชุมชน สมาชิกสภาอบต. และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

3.5 ศึกษาประเมินศักยภาพของ อบต.

การประเมินศักยภาพของ อบต. คณะผู้วิจัยและนักวิจัยในพื้นที่ ได้ดำเนินการรวบรวม ข้อมูล เอกสาร และจัดการประชุมสังเคราะห์ประเด็นแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าสนใจร่วมกันวิเคราะห์ศักยภาพของ อบต. ในปัจจุบัน ดังนี้

- 1) ศึกษาการดำเนินการของ อบต. ที่ผ่านมา โดยศึกษาแผนงาน โครงการต่างๆ ที่ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ตามแผนพัฒนาตำบลประจำปีของ อบต.
- 2) จัดการประชุมเพื่อนำเสนอสภาพปัญหาการประกอบอาชีพ และปัญหาสุขภาพของแรงงานนอกระบบ ที่ได้จากการดำเนินการวิจัยในช่วง 6 เดือนแรกของการวิจัย เพื่อรับฟังความคิดเห็นและระดมสมอง แนวทางการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน และศักยภาพของ อบต.
 - จัดการประชุม ณ ห้องประชุม อบต. บ้านเม็ง วันที่ 20 พฤษภาคม 2547 และ ณ ห้องประชุม อบต.สระโพนทอง วันที่ 3 มิถุนายน 2547
 - ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย
 - คณะผู้วิจัย และนักวิจัยในพื้นที่
 - ผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านหรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
 - สมาชิกสภา อบต. จากทุกหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 1 – 2 คน
 - ผู้แทนกลุ่มแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม อย่างน้อยกลุ่มละ 2 คน
 - ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบพื้นที่ อบต. ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขของสถานีอนามัย เกษตรตำบล นักพัฒนาชุมชน ครูการศึกษา นอกโรงเรียน (สำหรับ อบต. บ้านเม็ง ได้เชิญผู้แทนองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อพัฒนาชนบทภาคอีสานเข้าร่วมประชุมด้วย)
- 3) คณะผู้วิจัย และนักวิจัยในพื้นที่ ร่วมกับคณะผู้บริหาร อบต. นำผลที่ได้จากการประชุมในข้อ 2) มาวิเคราะห์ความต้องการในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาสภาพการประกอบอาชีพของกลุ่มแรงงานนอกระบบว่า อบต. มีศักยภาพในส่วนใด และ

ส่วนที่ยังขาดสามารถที่จะติดต่oprสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มศักยภาพของ อบต.ได้หรือไม่ อย่างไร

เมื่อวิเคราะห์ร่วมกันแล้วพบว่า คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต. ส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เพื่อเป็น การพัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาอบต. ในเรื่อง การคุ้มครอง สุขภาพแรงงาน และเพื่อเป็นการปรับกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกัน ในเรื่องบทบาทหน้าที่ของ อบต. ในการคุ้มครองสุขภาพแรงงานนอกระบบ ทั้งนี้เนื่องจาก สมาชิกสภา อบต. มีหน้าที่หลักในการพิจารณาแผนงาน โครงการ รวมทั้งการออก ข้อบัญญัติต่างๆในพื้นที่รับผิดชอบของ อบต. ดังนั้นหากสมาชิกสภา อบต. ยังมีความรู้ ความเข้าใจ หลักการไม่ชัดเจน และไม่ตรงกัน จะทำให้การผลักดันให้เกิด การจัดการด้านการคุ้มครอง ดูแลสุขภาพแรงงานนอกระบบ โดย อบต. อย่างยั่งยืน ไม่สามารถที่จะดำเนินงานต่อไปได้ ดังนั้นจึงมีความเห็นตรงกันว่า ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง “บทบาทหน้าที่ของ อบต. ในการให้บริการอาชีพ- อนามัยและความปลอดภัยแก่แรงงานนอกระบบ”

4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง บทบาทหน้าที่ของ อบต. ด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบ ได้จัดขึ้นในวันที่ 2 กันยายน 2547 ณ ห้องประชุมอาคารขวัญมอ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการจัด กระบวนการให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง อบต. สอง อบต. เพื่อพัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาอบต. ให้มีความ มั่นใจในศักยภาพของตนเองในการร่วมแสดงความคิดเห็นต่างๆในที่ประชุม รวมทั้งพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องการคุ้มครองแรงงานนอกระบบตามกฎหมาย มีการบรรยายสรุปเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทั้ง ในระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยนักวิชาการแรงงานจากสำนักงานสวัสดิ การและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น

(รายละเอียดกำหนดการประชุมในภาคผนวก ข.)

ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย คณะผู้วิจัย นักวิจัยในพื้นที่ คณะผู้บริหาร อบต. และสมาชิกสภา อบต. จาก สอง อบต. ผู้แทนจากสำนักงานสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น และชัยภูมิ จำนวน 50 คน

ในการประชุมกลุ่มย่อยได้มีการร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ โดย การระดมสมอง ในประเด็นต่อไปนี้

- ทบทวนสภาพการประกอบอาชีพ การจ้างงาน ปัญหาสุขภาพและปัญหาด้านอื่นๆ ของกลุ่มแรงงานนอกระบบในชุมชน
- บทบาทของ อบต. ในฐานะองค์กรปกครองท้องถิ่น จะมีแนวทางในการจัดการ และพัฒนากลุ่มแรงงานนอกระบบได้อย่างไร
- ความเป็นไปได้ในการจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบภายใน โครงสร้างของ อบต. และหากมีความเป็นไปได้ จะมีแนวทางการดำเนินงานอย่างไร
- สรุป บทบาท หน้าที่ ของ อบต. ในการจัดการ และการพัฒนากลุ่มแรงงานนอกระบบในชุมชน

3.6 การพัฒนาบทบาท หน้าที่ของ อบต. ในการคุ้มครองสุขภาพของแรงงานนอกระบบ

- 1) ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่ประชุมได้มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ทิศทาง และแนวทางการคุ้มครอง กลุ่มแรงงานนอกระบบ จากผลการประชุมกลุ่มย่อย ของกลุ่ม อบต. บ้านเม็ง และกลุ่ม อบต.สระโพนทอง คณะผู้วิจัยได้สรุปผลการประชุม และได้สังเคราะห์ข้อมูล และประเด็นเบื้องต้น นำเสนอต่อคณะผู้บริหารและสมาชิก อบต. เพื่อเป็นการรับรองผลการประชุมปฏิบัติการในขั้นต้น
- 2) คณะผู้วิจัย ได้นำเสนอผลสรุปจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ต่อคณะผู้บริหาร อบต. สมาชิกสภา อบต. และผู้แทนกลุ่มแรงงานนอกระบบ เพื่อร่วมกันสังเคราะห์บทบาทหน้าที่ อีกครั้งหนึ่ง เพื่อเปิดโอกาสให้คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต. แสดงข้อคิดเห็นในรายละเอียด เพื่อให้ได้ข้อมูล และประเด็นที่ครอบคลุมและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น และร่วมกันวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างความต้องการของแรงงาน และศักยภาพของอบต.
 - อบต.บ้านเม็งจัดการประชุมในวันที่ 16 กันยายน 2547
 - อบต.สระโพนทอง จัดการประชุมในวันที่ 23 กันยายน 2547

3.7 การวิเคราะห์ประเด็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

คณะผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวน และวิเคราะห์ประเด็นสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จากเอกสาร พรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พรบ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 พรบ.เงินทดแทน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงว่าด้วย การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 โดยความร่วมมือของนักวิชาการแรงงาน และนิกร ประจำสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น รวมทั้งจัดทำเอกสาร การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

“ในงานที่รับไปทำที่บ้าน” (ภาคผนวก ค.) และได้เผยแพร่แก่คณะผู้บริหาร อบต. สมาชิกสภา อบต. และกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่ศึกษา

3.8 จัดการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จัดการประชุม เพื่อนำเสนอผลการวิจัยแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในส่วนภูมิภาค ต่อการดำเนินการต่อไปของ อบต. และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2548

3.9 จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

4. ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ระหว่างตุลาคม 2546 – พฤษภาคม 2548

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การเก็บรวบรวมข้อมูลจึงใช้ทั้งวิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเน้นให้นักวิจัยในพื้นที่และสมาชิกกลุ่มแรงงานนอกระบบมีส่วนร่วมในขั้นตอนของกระบวนการวิจัย เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ ค้นหาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันในการดูแลความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ของอบต. ในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบ ผลการศึกษานำเสนอเป็น 9 ส่วนดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ศึกษา
2. ความรู้เบื้องต้นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของสมาชิกสภาอบต. และเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย
3. สถานการณ์แรงงานนอกระบบในพื้นที่ศึกษา
4. สภาพปัญหาในการประกอบอาชีพ ของกลุ่มแรงงานนอกระบบ
5. ความคาดหวังของกลุ่มแรงงานนอกระบบ จากอบต. ในการมีบทบาทคุ้มครอง ดูแลสภาพการประกอบอาชีพในชุมชน
6. การวิเคราะห์ประเด็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
7. การประเมินศักยภาพของอบต.
8. กระบวนการสังเคราะห์แนวทางการดำเนินงานของอบต.
9. แนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ

1. ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ศึกษา

1.1 ข้อมูลทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเม็ง และองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพธิ์ทอง จัดอยู่ในอบต. ขนาดเล็ก อบต. บ้านเม็ง มีหมู่บ้านในพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 18 หมู่ อาชีพส่วนใหญ่ของชาวบ้าน ประกอบอาชีพเกษตรกรรม อบต.บ้านเม็ง ถือว่า เป็นอบต.ที่ตั้งอยู่ใกล้พื้นที่เจริญอยู่ห่างจากอำเภอหนองเรือ 10 กิโลเมตร ซึ่งอำเภอหนองเรือเป็นอำเภอที่ตั้งอยู่บนถนนหลักระหว่างจังหวัดขอนแก่นกับจังหวัดเลย และอบต.บ้านเม็งตั้งอยู่บนถนนระหว่างอำเภอหนองเรือ และอำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ

สำหรับอบต. สระโพนทอง มีหมู่บ้านในพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 12 หมู่บ้าน อาชีพส่วนใหญ่ของชาวบ้าน ประกอบอาชีพเกษตรกรรม อบต. สระโพนทอง ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอ เกษตรสมบูรณ์ ประมาณ 7 กิโลเมตร และอบต.สระโพนทองตั้งอยู่บนถนนระหว่างหมู่บ้าน ข้อมูลทั่วไปสรุปได้ดังตารางที่ 3

รายได้ประจำปีงบประมาณ 2547 ของอบต. ทั้งสองแห่ง จำแนกได้ ดังนี้

	อบต.บ้านเม็ง (บาท)	อบต.สระโพนทอง (บาท)
- รายได้ที่อบต. จัดเก็บเอง	127,964.86	266,718.41
- รายได้ที่ส่วนราชการจัดเก็บให้	8,614,184.79	4,071,409.45
- เงินอุดหนุนจากรัฐบาล	2,484,647.36	1,561,197.18
รวม	11,226,797.01	5,899,325.04

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของ อบต.บ้านเม็ง อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น
และ อบต.สระโพนทอง อ.เกษตรสมบูรณ์ จ.ชัยภูมิ

ข้อมูล	อบต.บ้านเม็ง ¹ อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น	อบต.สระโพนทอง ² อ.เกษตรสมบูรณ์ จ.ชัยภูมิ
1. สภาพทั่วไป		
1.1 ที่ตั้ง	ตั้งอยู่หลัก กม. ที่ 8 ของสาย อ.หนองเรือ -	ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของกิ่งว่าการอำเภอเกษตรสมบูรณ์ ห่าง
1.2 เนื้อที่	อ.บ้านแท่น อยู่ห่างจาก อ.หนองเรือ 10 กม.	จากที่ว่าการอำเภอ ประมาณ 7 กม.
1.3 จำนวนหมู่บ้าน	85 ตารางกิโลเมตร	39.52 ตารางกิโลเมตร
1.4 ประชากรทั้งหมด (คน)	18 หมู่บ้าน	12 หมู่บ้าน
- ชาย	11,778 คน	8,262 คน
- หญิง	6,049 คน	4,117 คน
- สัดส่วนชายต่อหญิง	5,729 คน	4,148 คน
1.5 จำนวนครัวเรือน	ประมาณ 1 ต่อ 1 (1 ต่อ 0.95)	ประมาณ 1 ต่อ 1 (1 ต่อ 0.992)
1.6 ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย	2,343	1,924
2. สภาพทางเศรษฐกิจ		
2.1 อาชีพของประชากร	เกษตรกรรม รับจ้าง ค้าขายและรับราชการ อาชีพอิสระ	ทำนา ทำสวน ทำไร่ และเลี้ยงสัตว์ อุตสาหกรรมในครัวเรือน (เช่น ทำรองเท้า ทำกระเป๋ จักสาน) อาชีพอื่นๆ (เช่น ร้านอาหาร อาชีพส่วนตัว) 5%

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูล	อบต.บ้านเม็ง' อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น	อบต.สระโพนทอง' อ.เกษตรสมบูรณ์ จ.ชัยภูมิ
2.2 หน่วยธุรกิจ	ปั๊มน้ำมัน 3 แห่ง โรงเรียนขนาดเล็ก 30 แห่ง โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 แห่ง สถานที่บริการอาหารเครื่องดื่ม 1 แห่ง	ปั๊มน้ำมัน 2 แห่ง โรงเรียนขนาดเล็ก 20 แห่ง
3. สภาพสังคม		
3.1 การศึกษา	ระดับก่อนวัยเรียน (ศูนย์เด็กเล็ก) 3 แห่ง ระดับประถมศึกษา 9 แห่ง ระดับมัธยม 1 แห่ง ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน 3 แห่ง	ระดับประถมศึกษา 4 แห่ง ระดับมัธยม 1 แห่ง ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน 3 แห่ง
3.2 สาธารณสุข	สถานีอนามัยประจำตำบล 2 แห่ง อัตราการมีส้วมราดน้ำ 100%	สถานีอนามัยประจำตำบล 2 แห่ง อัตราการมีส้วมราดน้ำ 100%

ที่มา : 1 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเม็ง. แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547
2 องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง. แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547

1.2 ลักษณะทางประชากรของสมาชิกสภาอบต.

สมาชิกสภา อบต. ของ อบต.ทั้งสองแห่ง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุในช่วง 36-45 ปี และการศึกษาส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับประถมศึกษา (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ลักษณะทางประชากรของสมาชิกสภาอบต. บ้านเม็ง อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น และอบต.สระโพนทอง อ.เกษตรสมบูรณ์ จ. ชัยภูมิ และ

ข้อมูล	ตำบลบ้านเม็ง		ตำบลสระโพนทอง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ				
- ชาย	32	88.88	19	79.16
- หญิง	4	11.12	5	20.84
รวม	36	100.00	24	100.00
กลุ่มอายุ				
- < 25 ปี	-	-	-	-
- 25-35 ปี	1	2.77	7	29.16
- 36-45 ปี	17	47.22	9	37.5
- 46-55 ปี	13	36.11	7	29.16
- 55 ปีขึ้นไป	5	13.90	1	4.18
รวม	36	100.00	24	100.00
ระดับการศึกษา				
- ประถมศึกษา	22	61.11	14	58.33
- มัธยมศึกษาตอนต้น	11	30.56	6	25.0
- มัธยมศึกษาตอนปลาย	3	8.33	3	12.50
- อนุปริญญา	-	-	1	4.17
- ปริญญาตรี	-	-	-	-
- สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-
รวม	36	100.00	24	100.00

หมายเหตุ : ตำบลบ้านเม็ง อายุสูงสุด 70 ปี ต่ำสุด 34 ปี

ตำบลสระโพนทอง อายุสูงสุด 48 ปี ต่ำสุด 35 ปี

2. ความรู้เบื้องต้นด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยของสมาชิกสภาอบต. และเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ความรู้ด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยของสมาชิกสภาอบต. ของทั้งสองตำบล (สัมภาษณ์ในเดือนธันวาคม 2546) พบว่าสมาชิกสภาอบต. ส่วน

ใหญ่ สามารถตอบคำถามได้ถูกต้อง ร้อยละ 80 ขึ้นไป (ตอบถูกต้องตั้งแต่ 12 ข้อขึ้นไป ในจำนวนคำถามทั้งหมด 15 ข้อ) ดังตารางที่ 5, 6 และ 7

นอกจากนี้ ความรู้เกี่ยวกับอันตรายจากสภาพสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม และการป้องกันหรือแก้ไข สมาชิกสภา อบต. ส่วนใหญ่สามารถบอกถึงอันตรายรวมทั้งวิธีการแก้ไขสภาพการทำงานเพื่อเกิดความปลอดภัยในการทำงานได้ (จากการให้รูปภาพตัวอย่างขณะทำงาน และตอบคำถาม)

ตารางที่ 5 ผลการสัมภาษณ์ความรู้ด้านผลกระทบต่อสุขภาพจากสิ่งแวดล้อมการทำงาน
ของสมาชิกสภา อบต.

จำนวนข้อ ที่ตอบถูก	ต.บ้านเม็ง		ต.สระโพนทอง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
12 – 15 (80 – 100%)	22	61.10	12	50.0
9 – 11 (60 – 73.3%)	12	33.30	7	29.16
7 – 8 (46.67 – 53.33%)	2	5.60	5	20.84
รวม	36	100.00	24	100.00

หมายเหตุ : ตำบลสระโพนทอง ตอบถูก สูงสุด 15 ข้อ ต่ำสุด 7 ข้อ

ตำบลบ้านเม็ง ตอบถูก สูงสุด 15 ข้อ ต่ำสุด 8 ข้อ

ในส่วนของผู้ที่เห็นว่าที่สาธารณะสุขประจำสถานีอนามัยบ้านเม็ง จำนวน 2 คน สถานีอนามัย สัมกับและสถานีอนามัยสระโพนทอง จำนวน 4 คน ผลการสัมภาษณ์ความรู้ด้านผลกระทบต่อสุขภาพจากสิ่งแวดล้อมการทำงาน อันตรายจากสภาพสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม และการป้องกันหรือแก้ไข ทุกคนสามารถตอบคำถามได้ถูกต้องทุกข้อ และจากการสอบถามความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบ พบว่า มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ เพราะในพื้นที่ที่รับผิดชอบ มีกลุ่มแรงงานนอกระบบที่จะต้องดูแลสุขภาพ และให้คำแนะนำเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน แต่เนื่องจากในปัจจุบัน มีงานในหน้าที่รับผิดชอบมาก ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการดำเนินงานด้านนี้เป็นอย่างต่อเนื่อง แต่หากมีหน่วยงานอื่นเข้ามาดำเนินการในพื้นที่ก็สามารถให้ความร่วมมือในการประสานงานกับกลุ่มแรงงานนอกระบบ และร่วมดำเนินการ รวมทั้งการเป็นคณะกรรมการร่วมกับอบต. ในการดำเนินงาน ตามโครงการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล

สำหรับความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน จากผลการสัมภาษณ์กลุ่ม คณะผู้บริหารอบต. และเจ้าหน้าที่สาธารณะสุข ทั้งสองตำบล พบว่า ในด้านกฎหมายแรงงาน ทราบว่า ถ้าเป็นแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จะได้รับการคุ้มครองจากกฎหมาย ในเรื่องค่าจ้าง มีการกำหนดค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายอย่างน้อยตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและมีสวัสดิการ คือ ลูกจ้างทุกคน จะต้องเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม โดยมีการหักค่าจ้างจากคนงาน และนายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนทุก

เดือน สำหรับแรงงานนอกระบบที่รับงานจากนายจ้างมาทำที่บ้าน ทราบว่าในปัจจุบันยังไม่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างจากนายจ้าง เป็นการตกลงค่าจ้างกันระหว่างนายจ้างกับแรงงาน ยังไม่มีหน่วยงานที่มาคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

3. สถานการณ์แรงงานนอกระบบในพื้นที่ศึกษา

3.1 ประเภทและจำนวนแรงงานนอกระบบ

ผลการสำรวจและจัดทำทะเบียนแรงงานนอกระบบ ในพื้นที่ศึกษา ดำเนินการโดยนักวิจัยในพื้นที่ ร่วมกับผู้แทนกลุ่มแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม และได้รวบรวมข้อมูลทั้งหมดไว้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับอบต. ใช้ในการจัดทำแผนงาน โครงการ เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมกลุ่มแรงงานนอกระบบ ด้านการพัฒนาอาชีพ และการดูแลสุขภาพกลุ่มแรงงานนอกระบบ ข้อมูลที่ได้จัดทำประกอบด้วย แผนที่ที่ตั้งของกลุ่มแรงงานนอกระบบในชุมชน รายชื่อสมาชิกกลุ่มแยกเป็นรายกลุ่มที่อยู่ อายุ ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มประกอบอาชีพ และสถานที่รับบริการสุขภาพ (รายละเอียดในภาคผนวก ง.)

อบต.บ้านเม็ง มีกลุ่มแรงงานนอกระบบ จำนวน 6 กลุ่ม รวม 118 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.50) สำหรับกลุ่มเกษตรกรปลูกพืชในฤดูแล้งจำนวน 34 คน เป็นเพศชายทั้งหมด ส่วนกลุ่มอื่นๆสมาชิกเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 36 – 45 ปี (ร้อยละ 33.05) ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มประกอบอาชีพ 4 – 6 ปี (ร้อยละ 54.24) ดังตารางที่ 8 และ 10

อบต.สระโพ้นทอง มีกลุ่มแรงงานนอกระบบ จำนวน 8 กลุ่ม รวม 183 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.23) มีอายุในช่วง 36 – 45 ปี (ร้อยละ 36.60) ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มประกอบอาชีพ 1 - 3 ปี (ร้อยละ 42.20) ดังตารางที่ 9 และ 10

ตารางที่ 6 ผลการสัมภาษณ์ความรู้ด้านผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม

ของสมาชิกสภา อบต.บ้านเม็ง อำเภอนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

ข้อที่	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. โรคที่เกิดจากการทำงาน เช่น โรคปอดจากฝุ่น โรคหูตึงจากเสียงดัง เกิดกับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น	19	52.78	17	47.22
2. การรับงานมาทำที่บ้าน เช่น การเย็บผ้า ก็สามารถเกิดอุบัติเหตุกับคนทำงานได้	32	88.87	4	11.13
3. ทำท่างในการทำงาน เช่น การก้ม การเอียงตัวหรือเี้ยวตัว ในการหยิบของ การใช้มือออกแรงกดหรือบีบซ้ำซากจำเจนั้น มีอาการเมื่อยเป็นธรรมดา แต่ไม่ส่งผลกระทบรุนแรง	27	75.00	9	25.00
4. การทำงานที่มีเสียงดัง มีฝุ่นเกิดขึ้น เช่น การเลื่อยไม้ กลึงไม้ ควรจัดแยกออกจากหากจากงานอื่น ๆ	36	100.00	0	0
5. งานแต่ละงานที่มีลักษณะงานละเอียดต่างกัน เช่น งานทอผ้าไหมมัดหมี่ และการทอเสื่อ ต้องการแสงสว่างในการทำงานแตกต่างกัน	31.	86.11	5	13.89
6. การเก็บสารเคมี เช่น สี กาว ทินเนอร์ สารฆ่าแมลง ขวดหรือภาชนะที่บรรจุสารเคมี ไม่ต้องติดชื่อสารเคมีก็ได้ เพราะคนใช้เป็นผู้ใช้ประจำอยู่แล้ว	14	38.89	22	61.11
7. ความรู้ ความเข้าใจถึงวิธีการจัดเก็บ และการป้องกันอันตรายจากสารเคมีที่ใช้อยู่ จะช่วยลดอันตรายต่อผู้ทำงานและสมาชิกในครอบครัวได้	36	100.00	0	0
8. คนที่ต้องทำงานกับสารเคมี ควรมีการตรวจสุขภาพประจำปีที่เหมาะสมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	34	94.44	2	5.56
9. วิธีการยกของและเคลื่อนย้ายสิ่งของที่ถูกต้อง ช่วยป้องกันการบาดเจ็บต่อระบบกล้ามเนื้อและกระดูก	35	97.22	1	2.78
10. ในการทำงานใด ๆ ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงท่าทาง หรืออิริยาบถ เป็นระยะจะช่วยลดการปวดเมื่อยจากการทำงานลงได้	35	97.22	1	2.78
11. การนำเอาของทุกอย่างที่ไม่ได้ใช้เป็นประจำออกจากบริเวณที่ทำงาน ทำให้เสียเวลาและเป็นการเพิ่มงาน	14	38.89	22	61.11
12. การปวดเมื่อยและความเมื่อยล้าจากการทำงาน เป็นเรื่องธรรมดา ไม่จำเป็นต้องป้องกัน	16	44.44	20	55.56
13. ความสูงของเครื่องจักร อุปกรณ์ และจุดปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมกับการทำงาน เป็นสาเหตุของการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อได้	36	100.00	0	0
14. การติดตั้งฝาครอบเครื่องจักรที่มีการหมุน จุดหนีบ หรือส่วนที่แหลมคม เช่น สายพาน โซ่ เพลา ใบพัดของพัดลม ไม่ได้ช่วยลดอันตรายมากนักเพราะคนทำงานระมัดระวังอยู่แล้ว และเป็นการเพิ่มต้นทุน	12	33.33	24	66.67
15. การสร้างเสริมสุขภาพให้แข็งแรง และการออกกำลังกายสม่ำเสมอ จะช่วยลดปัญหาการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อหรือการอักเสบของกล้ามเนื้อได้	35	97.22	1	2.78

ตารางที่ 7 ผลการสัมภาษณ์ความรู้ด้านผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมการทำงาน

ของสมาชิกสภา อบต.สระโพนทอง อำเภอกะชังบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ

ผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมการทำงาน	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. โรคที่เกิดจากการทำงาน เช่น โรคปอดจากฝุ่น โรคหูตึงจากเสียงดัง เกิดกับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น	12	50.00	12	50.00
2. การรับงานมาทำที่บ้าน เช่น การเย็บผ้า ก็สามารถเกิดอุบัติเหตุกับคนทำงานได้	19	79.16	5	20.84
3. ท่าทางในการทำงาน เช่น การก้ม การเอียงตัวหรือเี้ยวตัว ในการหยิบของ การใช้มือออกแรงกดหรือบีบซ้ำซากจำเจนั้น มีอาการเมื่อยเป็นธรรมดา แต่ไม่ส่งผลกระทบรุนแรง	18	75.00	6	25.00
4. การทำงานที่มีเสียงดัง มีฝุ่นเกิดขึ้น เช่น การเลื่อยไม้ กิ่งไม้ ควรจัดแยกออกจากหากจากงานอื่น ๆ	20	83.33	4	16.67
5. งานแต่ละงานที่มีลักษณะงานละเอียดต่างกัน เช่น งานทอผ้าไหมมัดหมี่ และการทอเสื่อ ต้องการแสงสว่างในการทำงานแตกต่างกัน	18	75.00	6	25.00
6. การเก็บสารเคมี เช่น สี กาว ทินเนอร์ สารฆ่าแมลง ขวดหรือภาชนะที่บรรจุสารเคมี ไม่ต้องติดฉลากสารเคมีก็ได้ เพราะคนใช้เป็นผู้ใช้ประจำอยู่แล้ว	16	66.67	8	33.33
7. ความรู้ ความเข้าใจถึงวิธีการจัดเก็บ และการป้องกันอันตรายจากสารเคมีที่ใช้อยู่ จะช่วยลดอันตรายต่อผู้ทำงานและสมาชิกในครอบครัวได้	24	100.00	0	0
8. คนที่ต้องทำงานกับสารเคมี ควรมีการตรวจสุขภาพตามที่เหมาะสมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	24	100.00	0	0
9. วิธีการยกของและเคลื่อนย้ายสิ่งของที่ถูกต้อง ช่วยป้องกันการบาดเจ็บต่อระบบกล้ามเนื้อและกระดูก	22	91.67	2	8.33
10. ในการทำงานใด ๆ ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงท่าทาง หรืออิริยาบถเป็นระยะ จะช่วยลดการปวดเมื่อยจากการทำงานลงได้	24	100.00	0	0
11. การนำเอาของทุกอย่างที่ไม่ได้ใช้เป็นประจำออกจากบริเวณที่ทำงาน ทำให้เสียเวลาและเป็นการเพิ่มงาน	13	54.17	11	45.83
12. การปวดเมื่อยและความเมื่อยล้าจากการทำงาน เป็นเรื่องธรรมดา ไม่จำเป็นต้องป้องกัน	12	50.00	12	50.00
13. ความสูงของเครื่องจักร อุปกรณ์ และจุดปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมกับการทำงาน เป็นสาเหตุของการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อได้	21	87.50	3	12.50
14. การติดตั้งฝาครอบเครื่องจักรที่มีการหมุน จุดหนีบ หรือส่วนที่แหลมคม เช่น สายพาน โซ่ เฟลา ใบพัดของพัดลม ไม่ได้ช่วยลดอันตรายมากนัก เพราะคนทำงานระมัดระวังอยู่แล้ว และเป็นการเพิ่มต้นทุน	16	66.67	8	33.33
15. การสร้างเสริมสุขภาพให้แข็งแรง และการออกกำลังกายสม่ำเสมอ จะช่วยลดปัญหาการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อ หรือการอักเสบของกล้ามเนื้อได้	23	95.83	1	4.17

3.2 ลักษณะการบริหารจัดการของกลุ่มแรงงานนอกระบบ

จากการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประชุมกลุ่มย่อย กลุ่มแรงงานนอกระบบสรุปลักษณะการบริหารจัดการ ได้ดังนี้

1) การบริหารจัดการลักษณะกลุ่มวิสาหกิจชุมชน (หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์, OTOP) บริหารจัดการโดย มีหัวหน้ากลุ่ม และคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ สมาชิกกลุ่มมีการรวมกลุ่มกันในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการผลิต และนำผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้มารวมกันเพื่อจำหน่าย และมีการแบ่งรายได้ตามที่ตนเองผลิตได้ กลุ่มที่มีการบริหารจัดการลักษณะนี้ ได้แก่ กลุ่มสตรีทอผ้าบ้านหนองกงใหญ่ ต.บ้านเม็ง กลุ่มจักสาน บ้านโนนมะเข้ และกลุ่มทอผ้าบ้านโนนส้มโฮง ตำบลสระโพนทอง

2) บริหารจัดการ โดยมีหัวหน้ากลุ่ม และคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ ซึ่งหัวหน้ากลุ่ม และคณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดต่อรับงานจากบริษัท โดยบริษัทเป็นผู้จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้ทั้งหมด หัวหน้ากลุ่มและคณะกรรมการ รับผิดชอบในการรับจ่ายค่าแรงแก่สมาชิก การจ่ายค่าแรงจ่ายตามจำนวนชิ้นงานที่ทำ กลุ่มที่มีการบริหารจัดการลักษณะนี้ ได้แก่ กลุ่มเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปบ้านหนองโน ตำบลบ้านเม็ง

3) บริหารจัดการโดย หัวหน้ากลุ่ม เป็นผู้รับผิดชอบในการติดต่อรับงานจากบริษัท (จากกรุงเทพมหานคร) ซึ่งหัวหน้ากลุ่มจะเป็นผู้ที่เคยทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัทมาก่อน โดยบริษัทเป็นผู้จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้ทั้งหมด การจ่ายค่าแรง หัวหน้ากลุ่มเป็นผู้จ่ายให้กับสมาชิก กลุ่ม ค่าแรงจ่ายตามจำนวนชิ้นงานที่ทำ กลุ่มที่มีการบริหารจัดการลักษณะนี้ ได้แก่ กลุ่มเย็บเสื้อครูบ้านหนองโน กลุ่มเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปบ้านคอนช้าง และกลุ่มเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปบ้านเม็ง ตำบลบ้านเม็ง

4) บริหารจัดการโดยมีหัวหน้ากลุ่มเป็นเจ้าของกิจการ มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับกลุ่มผู้ทำงานๆ และจ่ายค่าแรงเป็นรายวัน กลุ่มที่มีการบริหารจัดการ ลักษณะนี้ ได้แก่ กลุ่มทำรองเท้าและกลุ่มทำกระเป๋า ต.สระโพนทอง

5) การรวมกลุ่มกันเพื่อช่วยเหลือกันในการผลิต มีหัวหน้ากลุ่ม แต่วัสดุอุปกรณ์ สมาชิกจัดหาจัดซื้อเอง รวมทั้งมีการจำหน่ายผลผลิตโดยอิสระ ไม่มีการรวมกลุ่มกันจำหน่าย กลุ่มที่มีการบริหารจัดการ ลักษณะนี้ ได้แก่ กลุ่มเกษตรกรเพาะปลูกพืชในฤดูแล้ง บ้านหาด ตำบลบ้านเม็ง

จากลักษณะการประกอบอาชีพของกลุ่มแรงงานนอกระบบข้างต้น จะเห็นว่ากลุ่มที่จัดอยู่ในประเภทแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้แก่ กลุ่มเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ตามกฎกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 มีผลบังคับใช้เมื่อ วันที่ 8 กันยายน 2547 ระบุไว้ว่า ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน แต่สภาพการทำงานของกลุ่มแรงงานนอก

ระบบในปัจจุบันยังไม่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในเรื่องการจัดหาอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

ส่วนลักษณะการทำงานของกลุ่มทำรองเท้าและทำกระเป๋า มีการจ่ายค่าแรงเป็นรายวันเช่นเดียวกับในสถานประกอบการ แต่หัวหน้ากลุ่มซึ่งเป็นนายจ้างไม่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นสถานประกอบการ และไม่ได้จัดสวัสดิการใดๆให้กับแรงงาน

ตารางที่ 8 ประเภทและจำนวนแรงงานนอกระบบ ในพื้นที่ อบต.บ้านเม็ง
อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น

ประเภท	หมู่บ้าน	จำนวนสมาชิก			ปี พ.ศ. ที่เริ่ม ดำเนินการ
		ชาย	หญิง	รวม	
1. กลุ่มทอผ้า	หมู่ที่ 4 บ้านหนองกงใหญ่	-	20	20	2542
2. กลุ่มเย็บเสื้อ ครุย	หมู่ที่ 8 บ้านหนองโน	-	10	10	2541
3. กลุ่มเย็บผ้า	หมู่ที่ 12 บ้านคอนช้าง	1	10	11	2542
4. กลุ่มปลูกพืชฤดู แล้ง	หมู่ที่ 10 บ้านหาด	34	-	34	2531
5. กลุ่มเย็บผ้า	หมู่ที่ 8 บ้านหนองโน	-	34	34	2542
6. กลุ่มเย็บผ้า	หมู่ที่ 18 บ้านเม็ง	1	8	9	2544
รวม		36	82	118	-

ตารางที่ 9 ประเภทและจำนวนแรงงานนอกระบบ ในพื้นที่ อบต.สระโพนทอง
อ.เกษตรสมบูรณ์ จ.ชัยภูมิ

ประเภท	หมู่บ้าน	จำนวนสมาชิก			ปี พ.ศ. ที่เริ่ม ดำเนินการ
		ชาย	หญิง	รวม	
1. กลุ่มจักสาน	หมู่ที่ 9 บ้านโนนมะเข้	9	39	48	2537
2. กลุ่มทอผ้า	บ้านโนนส้มโอง	-	30	30	2541
3. กลุ่มทำรองเท้า (รวม 4 กลุ่ม)	กลุ่มที่ 1 หมู่ที่ 9	4	10	14	2546
	กลุ่มที่ 2 หมู่ที่ 10	5	25	30	2540
	กลุ่มที่ 3 หมู่ที่ 9	7	12	19	2546
	กลุ่มที่ 4 หมู่ที่ 9	5	4	9	2542
4. กลุ่มทำกระเป๋า (รวม 2 กลุ่ม)	กลุ่มที่ 1 หมู่ที่ 4	7	19	26	2530
	กลุ่มที่ 2 หมู่ที่ 5	1	6	7	2542
รวม		38	145	183	-

ตารางที่ 10 ลักษณะทางประชากรของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ตำบลบ้านเม็ง

อ.หนองเรือ จ. ขอนแก่น และตำบลสระโพนทอง อ. เกษตรสมบูรณ์ จ. ชัยภูมิ

ข้อมูล	ตำบลบ้านเม็ง		ตำบลสระโพนทอง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ				
- ชาย	35	30.50	38	20.77
- หญิง	82	69.50	145	79.23
รวม	118	100.00	183	100.00
กลุ่มอายุ				
- < 25 ปี	1	0.85	13	7.10
- 25-35 ปี	26	22.03	49	26.78
- 36-45 ปี	39	33.05	67	36.61
- 46-55 ปี	32	27.01	44	24.05
- 55 ปีขึ้นไป	20	16.95	10	5.46
รวม	118	100.00	183	100.00
ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มประกอบอาชีพ				
- < 1 ปี	1	0.85	25	13.67
- 1-3 ปี	13	11.02	90	49.18
- 4-6 ปี	64	54.24	24	13.11
- 7-9 ปี	6	5.08	26	14.21
- 10-12 ปี	-	-	13	7.10
- 12 ปีขึ้นไป	34	28.81	5	2.73
รวม	118	100.00	183	100.00

หมายเหตุ : ตำบลบ้านเม็ง

- อายุสูงสุด 74 ปี ต่ำสุด 18 ปี
- ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มประกอบอาชีพสูงสุด 16 ปี ต่ำสุด 2 เดือน

ตำบลสระโพนทอง

- อายุสูงสุด 63 ปี ต่ำสุด 17 ปี
- ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มประกอบอาชีพสูงสุด 12 ปี ต่ำสุด 1 เดือน

4. สภาพปัญหาในการประกอบอาชีพของกลุ่มแรงงานนอกระบบและความต้องการในการคุ้มครองดูแลสุขภาพ

ข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อย สรุปสภาพปัญหาในการประกอบอาชีพ ด้านต่างๆ โดยภาพรวมได้ดังนี้

4.1 การดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

อบต.บ้านเม็ง ที่ผ่านมายังไม่มีหน่วยงานราชการเข้ามาดำเนินการด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างต่อเนื่อง องค์การที่เคยเข้ามาดำเนินการในพื้นที่อบต.บ้านเม็ง คือ เครือข่ายผู้หญิงภาคอีสานร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ได้เข้ามาให้คำแนะนำ/อบรม ให้กับกลุ่มเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปบ้านหนองโน (จำนวนสมาชิก 34 คน) ในช่วงปี พ.ศ.2545-2546 โดยเข้ามาดำเนินการอบรมให้ความรู้เรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้ WISE เทคนิค หลังจากการอบรม ได้มีการติดตามผล 2 ครั้ง โดยกลุ่มมีการปรับปรุง ในเรื่อง ท่าทางการทำงาน โดยปรับเก้าอี้นั่งเย็บผ้าให้เหมาะสม การใช้ผ้าปิดปากจมูก ขณะทำงาน แต่สมาชิกส่วนใหญ่มีการปฏิบัติในระยะแรกๆหลังจากอบรม ไม่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยสมาชิกกลุ่มให้ความเห็นว่า ในเรื่องการใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล เช่น การใช้ผ้าปิดจมูกเมื่ออากาศร้อน จะรู้สึกร้อนอบอ้าว ไม่สะดวกที่จะใส่ทำงานตลอดเวลา หากมีเจ้าหน้าที่มาให้คำแนะนำ เป็นระยะเรื่องความปลอดภัยก็จะช่วยกระตุ้นให้มีการปฏิบัติที่ต่อเนื่องมากขึ้น นอกจากนี้ สถานีอนามัยตำบลบ้านเม็งร่วมกับเกษตรตำบล ได้เคยจัดกระบวนการให้ความรู้ แก่กลุ่มเกษตรกรเพาะปลูกพืชในฤดูแล้ง บ้านหาด (ประมาณ ปี พ.ศ.2544) รวมทั้งตรวจหาปริมาณเอ็นไซม์โคลิโนเอสเทอเรสในเลือดของเกษตรกร เพื่อตรวจคัดกรองผู้ที่มีความเสี่ยงจากการแพ้พิษจากสารเคมีกำจัดศัตรูพืช ซึ่งทางอบต. ก็ได้ส่งผู้แทนร่วมดำเนินการกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขด้วย ส่วนกลุ่มอื่นๆยังไม่เคยมีหน่วยงานใดเข้ามาให้บริการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

อบต.สระโพธิ์ทอง ที่ผ่านมายังไม่มีหน่วยงานใดเข้ามาดำเนินการในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังไม่เคยเข้ามาประสานงานกับ อบต. ในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ด้านการให้บริการอาชีวอนามัย ยังไม่เคยได้รับการจากหน่วยงานใดๆ ในส่วนที่รับบริการจากสถานีอนามัยเป็นการรับบริการทั่วไปโดยใช้บัตรทอง โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยมีความคิดเห็นต่อการทำงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยว่า ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ของสถานีอนามัยยังขาดความรู้ความสามารถในการคำแนะนำด้านความปลอดภัยในการทำงานแก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ มีความต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนทางวิชาการได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในส่วนการให้บริการรักษาพยาบาลกับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ด้วยบริการบัตรทองของกระทรวงสาธารณสุข มีความเห็นว่าสำหรับกลุ่มทำรองเท้าและกลุ่มทำกระเป๋าซึ่งเข้าข่ายสถานประกอบการ

หากนายจ้างจัดสวัสดิการให้กับแรงงานโดยการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมก็จะช่วยลดภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายของสถานีนามัยได้

4.2 ปัญหาสภาพการจ้างงานและการตลาด

ปัญหาสภาพการจ้างงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่ทั้งสองอบต. มีสภาพปัญหาคล้ายคลึงกัน คือ กลุ่มแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน มีปัญหาการติดต่อรับงานจากนายจ้างมีอย่างไม่ต่อเนื่อง ทำให้มีงานทำไม่สม่ำเสมอ และขาดอำนาจต่อรองกับนายจ้างในเรื่องค่าแรง ส่วนกลุ่มผลิตสินค้า OTOP มีปัญหาด้านการตลาด บางครั้งเมื่อผลิตได้จำนวนมากแต่หาตลาดไม่ได้ จึงมีผลให้ราคาสินค้าตกต่ำ และขาดอำนาจต่อรองกับผู้ซื้อ

อย่างไรก็ตามความคิดเห็นของกลุ่มแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม มีความเห็นว่า แม้การทำงานที่บ้านจะมีรายได้ไม่มากนักแต่ก็เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวันในครอบครัวและพอมีเงินเหลือเก็บออมบ้างพอสมควร และบางครั้งก็ทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานๆ เนื่องจากนายจ้างมีกำหนดส่งงานอย่างเร่งด่วน จนมีผลกระทบต่อสุขภาพทางกาย แต่ที่สำคัญคือการทำงานที่ได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว มีความอบอุ่น สุขภาพจิตดีกว่าที่เคยไปทำงานในโรงงานที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากครอบครัว

4.3 ปัญหาสุขภาพและอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน

ปัญหาสุขภาพจากการทำงาน แรงงานนอกระบบในพื้นที่ศึกษา ส่วนใหญ่มีปัญหาสุขภาพจากการทำงานในอิริยาบถเดิมเป็นระยะเวลาดิตต่อกันนานๆ เช่น อาการปวดหลังเนื่องจากท่าทางการทำงานไม่เหมาะสม รับประทานอาหารไม่ตรงเวลาทำให้มีอาการโรคกระเพาะอาหาร กลั่นปัสสาวะเนื่องจากทำงานดิ้นรนทำให้เกิดอาการกระเพาะปัสสาวะอักเสบ ท้องผูกเป็นประจำ เป็นต้น ส่วนใหญ่การรับบริการเรื่องการรักษาพยาบาลใช้บริการบัตรทอง (30 บาท รักษาทุกโรคที่สถานีอนามัยประจำตำบล และโรงพยาบาลชุมชน) นอกจากนี้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น กลุ่มเย็บเสื้อผ้า กลุ่มเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป งานที่รับไปทำส่วนใหญ่จะเป็นงานที่นายจ้างกำหนดส่งอย่างเร่งด่วน ทำให้นอกจากมีผลกระทบต่อสุขภาพทางกายแล้วยังมีความเครียด จากการกังวล เกรงว่าจะส่งงานไม่ทันตามกำหนด บางครั้งทำงานเป็นระยะเวลาดิตต่อกันนาน 15-20 ชั่วโมงต่อวัน

ปัญหาอุบัติเหตุจากการทำงาน กลุ่มแรงงานนอกระบบ ทุกกลุ่มเคยได้รับอุบัติเหตุเล็กน้อยๆจากการทำงาน และทำการปฐมพยาบาลเอง หรือรับบริการที่สถานีอนามัย มีบางกลุ่มคือ กลุ่มเพาะปลูกพืชในฤดูแล้ง บ้านหาด ต.บ้านเม็ง ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานที่มีสาเหตุจากเครื่องจักรกลการเกษตรเป็นประจำ เช่น รถไถเดินตามกระแทกอย่างแรงที่ซี่โครง เป็นต้น

การบันทึกข้อมูลสภาวะสุขภาพ และปัญหาสุขภาพที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ที่ผ่านมายังไม่มีการบันทึกแยกเป็นข้อมูลเฉพาะของกลุ่มผู้ทำงานๆ สถานีอนามัยที่ให้บริการจะบันทึกข้อมูลการรับบริการร่วมกับประชาชนทั่วไป จึงไม่สามารถจำแนกข้อมูลเป็นข้อมูลของกลุ่มแรงงานนอกระบบ จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยประจำตำบล เกี่ยวกับการบันทึกรายงานโรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพ ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่จะทราบว่าอาการที่ผู้ทำงานมารับบริการรักษา

พยาบาลน่าจะมีสาเหตุจากการทำงาน แต่ไม่สามารถที่จะวินิจฉัยได้เนื่องจากจะต้องได้ผ่านการวินิจฉัยจากแพทย์ผู้ชำนาญการว่าเป็นโรคจากการประกอบอาชีพ จึงจะสามารถลงบันทึกในแบบรายงานโรค ตามแบบรายงานของกระทรวงสาธารณสุขได้

ส่วนการบันทึกข้อมูลการได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน ที่ผ่านมายังไม่มีการบันทึกข้อมูลจำแนกเป็นข้อมูลเฉพาะของกลุ่มแรงงานนอกระบบ และสมาชิกในกลุ่มแรงงานนอกระบบก็ยังไม่มีการบันทึกข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร

4.4 การได้รับสวัสดิการหรือหลักประกันสุขภาพ

อบต.บ้านเม็ง

- แรงงานนอกระบบไม่ได้รับสวัสดิการใดๆจากนายจ้าง ทุกคนใช้ สวัสดิการบริการสุขภาพจากบัตรทองของกระทรวงสาธารณสุข เช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป
- ในส่วนของสถานีนามข (ได้รับงบประมาณสนับสนุนบางส่วนจาก อบต.) ได้จัดให้มีโครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพในช่วงเย็น สำหรับประชาชนทั่วไป ซึ่งกลุ่มแรงงานได้เข้าร่วมในกิจกรรมนี้ด้วย
- กรณีที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น การบาดเจ็บ หากกลุ่มแรงงานไม่สามารถปฐมพยาบาลเอง ก็จะใช้บริการจากสถานีนามข กลุ่มที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นประจำ และจำเป็นต้องมารับบริการที่สถานีนามข ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร บ้านหาด ได้รับการบาดเจ็บเนื่องจากอุบัติเหตุจากเครื่องจักรกลทางการเกษตร

อบต.สระโพธิ์ทอง

- แรงงานนอกระบบไม่ได้รับสวัสดิการใดๆจากนายจ้าง ทุกคนใช้สวัสดิการบริการสุขภาพจากบัตรทองของกระทรวงสาธารณสุข เช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป
- กลุ่มแรงงานส่วนใหญ่ เคยเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเพียงเล็กน้อย และสามารถปฐมพยาบาลเองได้ มีบางครั้ง กลุ่มทำรองเท้า เคยเกิดอุบัติเหตุจากเครื่องจักรกลได้รับบาดเจ็บ ที่ต้องรับการรักษาพยาบาลจากสถานีนามข
- กลุ่มทำรองเท้าและกลุ่มทำกระเป๋ ซึ่งมีการจ่ายค่าแรงเป็นรายวัน มีลักษณะที่ควรขึ้นทะเบียนเป็นสถานประกอบการ แต่แรงงานทุกคนไม่ต้องการที่จะเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม ด้วยเหตุผลว่าจะต้องส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคมเป็นรายเดือน แต่แรงงานเหล่านี้ ในช่วงฤดูกาลทำนาจะหยุดทำงานผลิต เพื่อไปทำนา จึงเกรงว่าจะไม่สามารถหารายได้เพื่อส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคม และมีความพึงพอใจกับการให้บริการรักษาพยาบาลของสถานีนามขและโรงพยาบาลชุมชน ในส่วนของหัวหน้ากลุ่มซึ่งเป็นนายจ้างก็ไม่ต้องการที่จะขึ้นทะเบียนเป็นสถานประกอบการ ด้วยเหตุผลเช่นเดียวกัน

ในส่วนของสถานีนามขจากการสอบถามเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีนามข

ของทั้งสองตำบลมีความต้องการและความสามารถในการให้บริการแก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ ดังนี้

- 1) สถานีอนามัยมีการจัดให้มีการออกกำลังกายในช่วงเย็น โดยการสนับสนุนของ อบต. จึงต้องการให้กลุ่มแรงงาน มาร่วมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
- 2) สถานีอนามัยมีการเฝ้าระวังกลุ่มเสี่ยงจากโรคไม่ติดต่อในชุมชน ตามเป้าหมายของ กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ โรคภาวะความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคมะเร็งปากมดลูก และมะเร็งเต้านม จึงต้องการให้กลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงจากโรคไม่ติดต่อดังกล่าว มารับบริการตามปฏิทินการให้บริการของสถานีอนามัยด้วย
- 3) หากมีการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสนับสนุนจาก อบต. ในด้านการดูแลสุขภาพ และการคุ้มครอง ดูแลสุขภาพกลุ่มแรงงานนอกระบบ สถานีอนามัยก็สามารถร่วมให้บริการได้
- 4) ในส่วนของเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อจะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการแก่กลุ่มผู้ทำงานฯ ในพื้นที่ต่อไป

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่า อบต. ที่ศึกษา เป็น อบต. ขนาดเล็ก ไม่มีส่วนสาธารณสุขประจำ ณ ที่ทำการของ อบต. ดังนั้นงานด้านสาธารณสุขทั้งหมดในพื้นที่ตำบล สถานีอนามัยเป็นผู้ดำเนินการ โดยทาง อบต. เป็นผู้สนับสนุนงบประมาณดำเนินการ ตามที่ทางสถานีอนามัยเสนอโครงการต่อ อบต. (สถานีอนามัยได้รับงบประมาณจากส่วนของกระทรวงสาธารณสุขตามปกติ และยังสามารถเสนอโครงการขอรับงบประมาณจาก อบต. อีกส่วนหนึ่งด้วย ทั้งในกรณีที่บรรจุในแผนพัฒนาตำบลประจำปีงบประมาณ หรือเสนอโครงการเป็นกรณีเร่งด่วน)

4.5. ความต้องการในการดูแลสุขภาพของกลุ่มแรงงานนอกระบบ

ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม โดยภาพรวม กลุ่มแรงงานนอกระบบทั้งสองอบต. พอใจกับการให้บริการ สุขภาพของสถานีอนามัยประจำตำบลในด้านการตรวจรักษาโรคทั่วไป แต่มีความต้องการให้ทางโรงพยาบาลส่งเสริมผู้สูงอายุเฉพาะ มาให้บริการตรวจรักษาที่สถานีอนามัยเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้กลุ่มแรงงานนอกระบบ ยังมีความต้องการในการตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงจากสภาพการทำงาน ประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยต้องการให้ทาง อบต. ตั้งงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพประจำปี และทางสถานีอนามัยเป็นผู้ติดต่อประสานงาน

รายละเอียดข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม และสภาพปัญหาในการประกอบอาชีพและปัญหาสุขภาพของกลุ่มแรงงานนอกระบบจำแนกเป็นรายกลุ่มในภาคผนวก จ.

5. ความคาดหวังของกลุ่มแรงงานนอกระบบ จากอบต.ในการมีบทบาทคุ้มครอง ดูแลสภาพการประกอบอาชีพในชุมชน

อบต.บ้านเม็ง กลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่อบต.บ้านเม็ง มีความคาดหวังจากอบต. ดังนี้

- ด้านการติดต่อรับงาน โดยภาพรวม ทุกกลุ่มต้องการให้ อบต. ช่วยติดต่อ ประสานงาน ในการรับงานมาทำที่บ้านให้มีงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดช่วง เพื่อความมั่นคงในเรื่องรายได้ประจำของครอบครัว เนื่องจากรายได้ส่วนนี้ ทุกกลุ่มถือได้ว่าเป็นรายได้หลักของครอบครัว
- ด้านการต่อรองเรื่องค่าจ้างกับนายจ้าง กลุ่มแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ส่วนใหญ่ แม้จะรู้สึกว่ายังได้รับค่าจ้างน้อยเกินไป แต่เมื่อพูดถึงการต่อรอง ส่วนใหญ่จะให้ความเห็นว่า ไม่กล้าที่จะต่อรองกับนายจ้าง เนื่องจากเกรงว่านายจ้างจะไม่จัดส่งงานมาให้ทำ ถ้าเป็นไปได้ก็ต้องการให้อบต. ช่วยเหลือในเรื่องการต่อรองค่าจ้างกับนายจ้าง หรือประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องค่าจ้าง
- ด้านการจัดหาเงินทุนในการประกอบอาชีพ ต้องการให้อบต. จัดตั้งเป็นกองทุนสำหรับให้กู้ยืม เมื่อกลุ่มมีความเข้มแข็งในการจัดหาทุนแล้วจึงส่งเงินคืนกองทุนเพื่อหมุนเวียนต่อไป
- ด้านการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ กลุ่มแรงงาน (กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า และกลุ่มทอผ้า) ต้องการให้ อบต. สนับสนุนในการจัดการอบรม โดยเชิญวิทยากรมาแนะนำในเรื่องทักษะการตัดเย็บ สำหรับกลุ่มเกษตรกรที่บ้านหาด มีความต้องการที่จะปรับเปลี่ยนการเพาะปลูกให้เป็นเกษตรอินทรีย์ แต่ยังไม่ทราบว่าจะเริ่มต้นอย่างไร มีความต้องการให้อบต. สนับสนุน และติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปรับเปลี่ยนเป็นเกษตรอินทรีย์ เพราะเท่าที่ผ่านมา เกษตรกรทราบถึงอันตรายจากการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช แต่หากจะหยุดใช้สารเคมี ก็เกรงว่าผลผลิตจะไม่ดี
- ด้านการตลาด กลุ่มผลิตสินค้า OTOP (กลุ่มทอผ้า) และกลุ่มเกษตรกรปลูกพืชในฤดูแล้ง มีความคาดหวังให้อบต. ช่วยเหลือในเรื่องการตลาด เพื่อให้สามารถจำหน่ายสินค้าได้ในราคาที่เป็นธรรม
- ด้านการดูแลสุขภาพ กลุ่มแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มมีความต้องการให้ อบต. ประสานกับสถานีอนามัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเรื่องการออกกำลังกายเพื่อป้องกัน และแก้ไขอาการปวดเมื่อย เนื่องจากการทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน รวมทั้งอยากให้มียุทธศาสตร์ดูแลสุขภาพประจำปี มาให้บริการในตำบล และให้บริการดูแลสุขภาพประจำปีกับประชาชนทั่วไปด้วย ที่ผ่านมากลุ่มแรงงานยังไม่เคยได้รับการดูแลสุขภาพประจำปี

อบต.สระโพนทอง กลุ่มผลิตสินค้า OTOP (กลุ่มทอผ้า และกลุ่มจักสาน) มีความคาดหวังจากอบต. ด้านต่างๆเช่นเดียวกับกลุ่มแรงงานในพื้นที่อบต.บ้านเม็ง ส่วนกลุ่มผลิตรองเท้าและกลุ่มผลิตกระเป๋า มีความคาดหวังจากอบต. ในด้านการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ ด้านการตลาด และด้านการดูแลสุขภาพ

6. การวิเคราะห์ประเด็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เมื่อวิเคราะห์ประเด็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พบว่า กลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่ อบต.บ้านเม็ง ซึ่งส่วนใหญ่จัดเป็น กลุ่มแรงงานนอกระบบ “ในงานที่รับไปทำที่บ้าน” ปัจจุบันมีกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ให้ไว้ ณ วันที่ 23 เมษายน 2547 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2547 เป็นต้นไป

โดยสรุปสาระสำคัญของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 แรงงานนอกระบบจะได้รับการคุ้มครองในเรื่อง ค่าจ้าง ห้ามนายจ้างมอบงานอันตรายให้รับไปทำที่บ้าน และนายจ้างจะต้องเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานให้ลูกจ้างใช้

ดังนั้นแรงงานนอกระบบกลุ่มนี้จึงควรได้รับการคุ้มครอง และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย แต่เนื่องจากกฎกระทรวงฉบับนี้ อยู่ในระยะเริ่มต้นของการบังคับใช้ กระทรวงแรงงานยังไม่มีรูปแบบการดำเนินงานตามกฎหมายที่ชัดเจน ในเบื้องต้นนี้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอยู่ในระหว่างการสำรวจจัดทำทะเบียนแรงงานนอกระบบ เพื่อเป็นข้อมูลในการคุ้มครองแรงงานต่อไป

สำหรับสวัสดิการจากกองทุนประกันสังคม ตามพรบ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 แรงงานนอกระบบสามารถสมัครเป็นผู้ประกันตน ประเภทที่ 3 คือผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระรวมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือเรียกว่า ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 (รายละเอียดตามข้อความรู้และข้อเปรียบเทียบระหว่าง กองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม ในภาคผนวก ก.)

ส่วนกลุ่มแรงงานนอกระบบ ในลักษณะการผลิต OTOP ไม่อยู่ในขอบเขตการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้

กลุ่มแรงงานในพื้นที่ อบต.สระโพนทองส่วนใหญ่ (กลุ่มอาชีพทำรองเท้าและกลุ่มอาชีพทำกระเป๋า) ซึ่งจัดอยู่ในแรงงานในระบบ จึงควรได้รับการคุ้มครอง และสิทธิประโยชน์ ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พรบ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 และพรบ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 แต่ปัจจุบันยังไม่ได้รับการคุ้มครอง เนื่องจากผู้ประกอบการและลูกจ้าง ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานในระบบ

7. การประเมินศักยภาพของ อบต.

7.1 แผนงาน โครงการ และงบประมาณของ อบต.

การศึกษาทบทวนแผนงาน โครงการ และผลการดำเนินงาน ของ อบต. ที่ศึกษา ทั้งสอง อบต. จากแผนพัฒนาตำบลประจำปี พ.ศ. 2545 จนถึง พ.ศ. 2547 พบว่า การจัดทำแผนงาน โครงการ ที่ผ่านมา แบ่งเป็น 7 กลุ่ม ดังนี้

- 1) แผนงานพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) แผนงานพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร
- 3) แผนงานด้านเศรษฐกิจ
- 4) แผนงานด้านพัฒนาคน และสังคม
- 5) แผนงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 6) แผนงานพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 7) แผนงานพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการปกครอง

งบประมาณที่ อบต. ได้รับการจัดสรรได้รับงบประมาณหมวดต่างๆ ดังนี้

- 1) เงินรายได้ เป็นงบประมาณจากการเก็บภาษีในพื้นที่ อบต. ที่หน่วยงานอื่นจัดเก็บแล้ว จัดสรรโอนให้กับ อบต. เช่น ภาษีสรรพสามิต เป็นต้น รวมทั้งเงินรายได้จากการจัดเก็บภาษีเอง เช่น ภาษีป้าย ภาษีโรงเรือน เป็นต้น
- 2) เงินอุดหนุนทั่วไป เป็นเงินอุดหนุนที่หน่วยงานส่วนกลางจัดสรรให้ตามภารกิจที่ถ่ายโอนให้ อบต. เป็นผู้ดำเนินการ
- 3) เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ เป็นเงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรตามที่ส่วนกลางได้กำหนด โครงการหรือกิจกรรมมาให้เป็นการเฉพาะกิจในแต่ละปีงบประมาณ

นอกจากนี้ อบต. ยังมีงบประมาณส่วนเงินคงคลัง ที่เหลือจ่ายจากงบประมาณประจำปี เป็นงบประมาณที่ อบต. สามารถนำมาใช้ดำเนินงานในกรณีพิเศษต่างๆ เช่น การช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยธรรมชาติ หรือกรณีฉุกเฉิน และโครงการอื่นๆ ที่ไม่ได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาตำบลประจำปี แต่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. เห็นว่ามีความจำเป็น หรือเห็นความสำคัญ ควรมีการดำเนินการ

สำหรับแผนงาน โครงการที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มแรงงานนอกระบบ พบว่าเป็นโครงการในส่วนของแผนงานด้านเศรษฐกิจ และแผนด้านพัฒนาคนและสังคม ในช่วงปีงบประมาณ 2545 - 2547 อบต.ที่ศึกษา ได้ดำเนินโครงการต่างๆ เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ดังนี้

อบต.บ้านเม็ง

- 1) โครงการสนับสนุน จัดหาอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพของกลุ่มสตรี
- 2) โครงการส่งเสริมผู้ประกอบอาชีพเสริมเพื่อหารายได้ผู้ครอบครัวทุกอาชีพ
- 3) โครงการอบรมกลุ่มแรงงานนอกระบบ เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และความรู้

ด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โครงการนี้ อบต.บ้านเม็งได้จัดการอบรม เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2547 ณ ห้องประชุม อบต. บ้านเม็ง โดยนักวิจัย นักวิชาการแรงงานและนิติกรจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่นได้รับเชิญเป็นวิทยากร ผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย สมาชิกสภาอบต. และสมาชิกกลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งโครงการนี้ อบต.ได้จัดทำโครงการโดยงบประมาณของ อบต. ตามข้อตกลงตั้งแต่ขั้นตอนการพัฒนาโครงร่างการวิจัย

ลักษณะการสนับสนุนของ อบต. คือชุมชน อบต.จะจัดงบประมาณอุดหนุนให้แก่ละหมู่บ้าน นำไปดำเนินการเอง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ชุมชนต้องจัดส่งเอกสารตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญา รับเงินงบประมาณหมวดอุดหนุน ที่ผ่านมา อบต. ยังไม่ได้มีการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบที่รับเงินงบประมาณหมวดอุดหนุน อย่างเป็นระบบ ยังไม่มีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี มีเพียงการเก็บรวบรวมเอกสารไว้เพื่อให้ทางสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมาตรวจสอบเท่านั้น

ในส่วนของการสนับสนุนงบประมาณ สำหรับโครงการด้านสาธารณสุข อบต.ได้สนับสนุนงบประมาณ โครงการอบรม อสม. ประจำหมู่บ้าน งบประมาณจัดซื้อทรายอะเบทในการควบคุมลูกน้ำยุงลาย จัดงบประมาณอุดหนุนหน่วยราชการที่มีโครงการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อต่างๆในชุมชน

เมื่อวิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณของ อบต.บ้านเม็ง ระหว่างปี งบประมาณ 2545 - 2547 พบว่า งบประมาณส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 60 ของงบประมาณ ใช้จ่ายในส่วนโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการพัฒนาแหล่งน้ำ เนื่องจากเป็นความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ โดยการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ อบต.พิจารณาโดย การลงคะแนนเสียงของสมาชิก อบต. จากหมู่บ้านต่างๆ นอกจากนี้ยังมีโครงการที่หน่วยงานอื่นๆ เข้ามาดำเนินการในพื้นที่ อบต. เช่น โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และโครงการพัฒนาแหล่งน้ำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาโครงสร้าง แผนงาน และโครงการของ อบต. งบประมาณที่จัดทำตามแผนพัฒนาตำบลประจำปี สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของสมาชิกสภาอบต. นอกจากงบประมาณปกติแล้ว ยังมีงบประมาณหมวดอุดหนุนเฉพาะกิจ ที่ อบต.สามารถสนับสนุนกลุ่มแรงงานนอกระบบได้ ตัวอย่างเช่น ในปี 2547 อบต. ได้จัดงบประมาณจัดซื้อจักรเย็บผ้าให้กับกลุ่มอาชีพเย็บผ้า โดยใช้งบประมาณหมวดอุดหนุนเฉพาะกิจ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดขอนแก่น กลุ่มที่ 4 ด้านรายได้ สินค้า OTOP การท่องเที่ยว และกีฬา เป็นต้น

สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2548 – 2550) นอกเหนือจากโครงการที่ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง อบต.บ้านเม็ง ได้จัดกระบวนการทำแผนแบบมีส่วนร่วม โดยจัดให้มีประชาคมในแต่ละหมู่บ้าน และประชาคมระดับตำบล เพื่อรับฟังสภาพปัญหา ความคิดเห็น และความต้องการ

ในการพัฒนา และการแก้ไขปัญหาต่างๆในชุมชน มีผู้เข้าร่วมจากกลุ่มต่างๆ จากทุกหมู่บ้าน ผู้นำชุมชน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้แทนกลุ่มแรงงานนอกระบบได้นำข้อมูลสภาพปัญหาที่ได้ศึกษาร่วมกันในโครงการวิจัยนี้ เสนอต่อที่ประชุมสมัชชาตำบล เพื่อให้สภาอบต. พิจารณารรจุ แผนงานโครงการสนับสนุนกลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งแผนที่ผ่านความเห็นชอบของสภาอบต. ประกอบด้วย โครงการต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พัฒนาทักษะด้านแรงงานและบริการ ยกระดับคุณภาพบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงาน เสริมสร้างเครือข่ายกลุ่มการผลิต และยกระดับบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ประกอบการ และได้ตั้งงบประมาณในการจัดตั้ง ศูนย์ประสานงานเศรษฐกิจแรงงานนอกระบบ ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ฉบับที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2548 (รายละเอียดในภาคผนวก ค.)

อบต.สระโพนทอง

ในช่วงปีงบประมาณ 2545 – 2547 อบต.สระโพนทอง ได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนกลุ่มแรงงานนอกระบบในชุมชน ดังนี้

- 1) โครงการส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 2) โครงการสนับสนุนสินค้า OTOP
- 3) โครงการส่งเสริมกลุ่มอาชีพจักสาน

ลักษณะการสนับสนุน อบต. ได้จัดสรรเงินให้หมู่บ้านต่างๆ ไปดำเนินการเอง แต่ อบต. สระโพนทอง ยังขาดการติดตามประเมินผล กลุ่มแรงงานที่รับงบประมาณอุดหนุน ซึ่งสภาพปัญหาการดำเนินงานคล้ายกับ อบต. บ้านเม็ง

ในส่วนของการสนับสนุนงบประมาณ แก่โครงการด้านสาธารณสุข ได้สนับสนุนงบประมาณ โครงการควบคุมและป้องกันไข้เลือดออก โดยเน้นการรณรงค์ และอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคไข้เลือดออก การจัดหาทรายอะเบทและสารเคมีกำจัดยุง โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคไข้ฉี่หนู โครงการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า และโครงการแข่งกีฬาต้านภัยยาเสพติด

สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.2548 – 2550) นอกเหนือจากโครงการที่ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โครงการที่ได้ผ่านความเห็นชอบของสภาอบต. ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลุ่มแรงงานนอกระบบ ได้แก่ โครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชนและกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมการประกอบอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จัดตั้งศูนย์พัฒนาเศรษฐกิจแรงงานนอกระบบ และรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้แก่ผู้ประกอบการ (รายละเอียดในภาคผนวก ค.)

ทรัพยากรบุคคลของ อบต.

ปัจจุบันบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่วนตำบล อบต. ทั้งสองแห่ง ซึ่งจัดเป็น อบต. ขนาดเล็ก มีบุคลากรที่เป็นพนักงานส่วนตำบล เพียง 3 ส่วน คือ ปลัด อบต.ทำหน้าที่หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ หัวหน้าส่วนโยธา และหัวหน้าส่วนการคลัง รวมมีพนักงานประจำ 4- 6 คน และ อบต.

ได้จัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว โดยจ้างบุคลากรของประชาชนที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ อบต. จำนวน 2- 3 คน ปีละประมาณ 3-6 เดือน ส่วนสมาชิกสภาอบต.จากทุกหมู่บ้านมีหน้าที่หลักในการเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาแผนงาน โครงการต่างๆ และพิจารณาการออกข้อบัญญัติตำบล ตามสมัยประชุมสภาอบต.

จากการวิเคราะห์ศักยภาพของ อบต. ด้านความเพียงพอของบุคลากร โดยทั่วไป พบว่า จำนวนบุคลากรค่อนข้างมีจำกัด ขาดความพร้อมในการดำเนินงานคุ้มครองสุขภาพแรงงานนอกระบบ โดยบุคลากรของอบต.เอง แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าอบต. พัฒนายุทธศาสตร์และกลไกการประสานงานให้สามารถที่จะเป็นองค์กรประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแก่แรงงานนอกระบบได้ โดยอบต.จัดสรรงบประมาณประจำปี สนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มแรงงานนอกระบบในชุมชน และหน่วยงานที่เข้ามาดำเนินการในพื้นที่ อบต.

ผลการดำเนินงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมของโครงการนี้ ได้จัดกระบวนการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนต่างๆที่กำหนดไว้ มีการรับฟังความคิดเห็นและประชุมระดมสมอง ทำให้บุคลากรของ อบต. ทั้งคณะผู้บริหาร และพนักงานประจำ รวมทั้งสมาชิกสภา อบต. ได้พัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ และบทบาทของ อบต. มากยิ่งขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในส่วนภูมิภาคที่รับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ (ซึ่งแต่เดิม ไม่ทราบขาดการติดต่อประสานงาน และขาดกลไกเชื่อมโยง) เพื่อประโยชน์ในการติดต่อประสานงาน การพัฒนากิจกรรมในอนาคต รวมทั้งเป็นการพัฒนาตนเอง โดยการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมส่วนรวมของชุมชน โดยเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

7.2 ศักยภาพของ อบต. ในการคุ้มครอง และดูแลสภาพการประกอบอาชีพ

การวิเคราะห์ศักยภาพของ อบต. ด้านบทบาทการคุ้มครอง และดูแลสภาพการประกอบอาชีพ ตามความคาดหวังของกลุ่มแรงงานนอกระบบ โดยคณะผู้วิจัยร่วมกับคณะผู้บริหารอบต. ร่วมกันวิเคราะห์ได้ข้อสรุปดังนี้

1) ด้านการติดต่อรับงาน และการต่อรองเรื่องค่าจ้าง

อบต.บ้านเม็ง ในปัจจุบันกลุ่มแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งอยู่ในขอบเขตที่จะได้รับการคุ้มครอง ตามกฎกระทรวงว่าด้วย การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ 8 กันยายน 2547 เป็นต้นไป ปัจจุบันคณะผู้บริหารอบต. และสมาชิกสภา อบต. ได้มีความรู้ในเรื่องดังกล่าว จึงเริ่มมีความเข้าใจ เรื่องสิทธิประโยชน์ที่กลุ่มแรงงานนอกระบบ ควรจะได้รับ รวมทั้งได้พบช่องทาง และโอกาสที่อบต. จะเข้าไปประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานจัดหางานจังหวัด เพื่อให้กลุ่มแรงงานได้รับประโยชน์สูงสุด

อบต.สระโพนทอง ลักษณะการทำงานของกลุ่มแรงงานส่วนใหญ่ (กลุ่มอาชีพทำรองเท้า และกลุ่มอาชีพทำกระเป๋) ตามสภาพการจ้าง ควรจัดเป็นแรงงานในระบบ คือมีนายจ้าง(หัวหน้ากลุ่ม) และลูกจ้าง ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง แต่หัวหน้ากลุ่มซึ่งเป็นนายจ้าง ไม่ได้ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ซึ่งขัดแย้งตามกฎหมาย แรงงานกลุ่มนี้ได้รับการคุ้มครองตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพรบ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 ดังนั้น ในแผนฯปี 2548 อบต. จึงได้จัดทำโครงการรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้แก่ผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้าใจในหน้าที่ของนายจ้าง และสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างควรจะได้รับตามกฎหมาย และ อบต. มีแผนจะประสานงานกับหน่วยงานของกระทรวงแรงงานในการขึ้นทะเบียนต่อไป

2) ด้านการจัดหาเงินทุนในการประกอบอาชีพ

จากการวิเคราะห์แผนงาน และ โครงการของอบต. ทั้งสองแห่ง ตั้งแต่ปี 2545 จนถึงปัจจุบันพบว่า อบต. มีศักยภาพในการจัดหา และสามารถสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพแก่กลุ่มแรงงานนอกระบบได้ในระดับพื้นฐาน โดยจัดสรรงบประมาณประจำปีในการส่งเสริมการผลิตเพื่อให้กลุ่มแรงงานนำไปใช้ลงทุนหมุนเวียนภายในกลุ่มประกอบอาชีพต่างๆ

3) ด้านการตลาด

อบต. ทั้งสองแห่ง ได้ให้การสนับสนุนกิจกรรมด้านการตลาดแก่กลุ่มแรงงานที่มีการผลิตในลักษณะ OTOP โดยประชาสัมพันธ์สินค้าในงานเทศกาลต่างๆในท้องถิ่น ร่วมมือกับทางอำเภอ จังหวัด จัดงานแสดงสินค้า และอบต. ก็สนับสนุนโดยซื้อสินค้าเอง เช่น อบต.บ้านเม็งไช้งบประมาณเงินรายได้ของ อบต. ซื้อผ้าฝ้ายสำหรับตัดเย็บเป็นชุดฟอร์มผ้าพื้นเมือง อบต.สระโพนทองซื้อผ้าห่มจากกลุ่มทอผ้าเพื่อแจกจ่ายให้ประชาชนที่ยากจนในฤดูหนาว เป็นต้น

4) ด้านการดูแลสุขภาพ

อบต. ทั้งสองแห่ง ยังไม่มีส่วนสาธารณสุข ไม่สามารถให้บริการด้านการดูแลสุขภาพด้วยบุคลากรของอบต. กลุ่มแรงงานทุกคนใช้บริการเบื้องต้นจากสถานีอนามัย และอบต.มีศักยภาพในการสนับสนุนงบประมาณแก่สถานีอนามัยในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแก่กลุ่มแรงงานในชุมชน แต่เนื่องจากศักยภาพ และข้อจำกัดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของสถานีอนามัย ทั้งในด้านบุคลากรที่มีจำนวนน้อย และต้องรับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขทุกด้าน รวมทั้งยังขาดความรู้ ทักษะ ความสามารถด้านการให้บริการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งบุคลากรของสถานีอนามัยมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในด้านนี้ ประกอบกับในปัจจุบันมีการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยโดยระดับสถานีอนามัยน้อยมาก ส่วนใหญ่ภารกิจหลักของสถานีอนามัย เป็นการให้บริการดูแลสุขภาพทั่วไป แต่กลุ่มแรงงานมีความต้องการที่จะให้มีการตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงของการทำงาน ช่องว่าง ของการดำเนินงานนี้ ผลการวิจัยพบว่าหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งในระดับส่วนกลาง เขต จังหวัด และอำเภอ ควรมีการ

กำหนดแนวทางการประสานงานร่วมกันเพื่อให้อบต. สามารถติดต่oprสานงาน ขอรับการสนับสนุนทางวิชาการ และบุคลากรที่จะดำเนินการในพื้นที่ อบต. เป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง โดยอบต. จัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมบางส่วน

8. กระบวนการสังเคราะห์แนวทางการดำเนินงานของอบต.

การสังเคราะห์แนวทางการดำเนินงานของอบต. ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบ คณะผู้วิจัยร่วมกับนักวิจัยในพื้นที่ ได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในทุกๆ ขั้นตอน คือ ข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อย กลุ่มแรงงานนอกระบบ ข้อมูลแนวทางการแก้ไขปัญหาจากการระดมสมองในการประชุมนำเสนอสภาพปัญหาต่อชุมชน ข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อยในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง บทบาทหน้าที่ และรูปแบบการดำเนินงานของอบต. ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบ แล้วสังเคราะห์เป็นร่างแนวทางการดำเนินงาน และได้จัดการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อร่างแนวทางการดำเนินงาน ผลการศึกษา มีดังนี้

8.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหา

อบต.บ้านเม็ง

สภาพปัญหาในการประกอบอาชีพของกลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มอาชีพเย็บผ้า ซึ่งเป็นกลุ่มที่รับงานไปทำที่บ้าน โดยภาพรวมพบว่า ได้รับค่าจ้างค่อนข้างต่ำ และต้องจ่ายค่าขนส่งในการจัดส่งสินค้าให้กับนายจ้าง งานที่รับมาทำมีปริมาณไม่สม่ำเสมอ งานส่วนใหญ่เป็นงานเร่งด่วน ทำให้ต้องรีบเร่งทำงานเพื่อให้เสร็จตามกำหนดเวลา เกิดความเครียดและไม่สนใจเรื่องการดูแลสุขภาพตนเอง ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ นอกจากนี้แรงงานกลุ่มนี้เป็นผู้หญิงทั้งหมด เมื่อทำงานอย่างรีบเร่งไม่มีเวลาดูแลสุขภาพรอบครัว บางครั้งก็ทำให้เกิดความขัดแย้งภายในครอบครัว

สำหรับกลุ่มทอผ้าที่มีลักษณะเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่รับงานไปทำที่บ้าน ปัญหาที่พบ คือ ความต้องการของตลาดยังไม่สม่ำเสมอ ส่วนปัญหาสุขภาพมีการปวดเมื่อยตามปกติ เมื่อออกกำลังกายหรือหยุดพักการทำงาน ปัญหาสุขภาพจะทุเลาลง

อบต.สระโพนทอง

การวิเคราะห์สภาพปัญหา สภาพการทำงานของกลุ่มแรงงานในพื้นที่ อบต.สระโพนทองพบว่า มีความแตกต่างกับกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่ อบต.บ้านเม็ง กล่าวคือ กลุ่มแรงงานส่วนใหญ่ (กลุ่มอาชีพทำรองเท้าและกลุ่มอาชีพทำกระเป๋า) สภาพการจ้างงานหัวหน้ากลุ่มเป็นนายจ้าง สมาชิกกลุ่มเป็นลูกจ้าง มีการใช้เครื่องจักรกลในการผลิต ทำงานในสถานที่ที่นายจ้างจัดให้ ดังนั้นจึงนับเป็นกลุ่มแรงงานในระบบที่ควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่นายจ้างไม่ได้ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จึงทำให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับ เนื่องจากทั้งนายจ้างและลูกจ้างยังขาดความรู้ความ

เข้าใจในเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อบรม.สระ โพนทองจึงมีแผนที่จะจัดการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายฯ ซึ่งจะดำเนินการในปี 2548 โดยคาดหวังว่าหากนายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจจะมีการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานนอกระบบต่อไป รวมทั้งอบต.ก็จะได้รับผลประโยชน์จากการจัดเก็บภาษีจากสถานประกอบการกลุ่มนี้

8.2 การสังเคราะห์แนวทางการดำเนินงานของอบต.

การสังเคราะห์แนวทางการดำเนินงานของอบต. คณะผู้วิจัยและนักวิจัยในพื้นที่ได้ดำเนินการโดยการจัดกระบวนการการมีส่วนร่วมของชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้ได้แนวทางการดำเนินงานที่ผ่านการพิจารณาร่วมกันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) การนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิจัยแต่ละขั้นตอนในที่ประชุมต่างๆ ในชุมชน ได้แก่ การนำเสนอข้อมูลสภาพปัญหาที่ได้จากการประชุมกลุ่มย่อยกลุ่มแรงงานต่อผู้นำชุมชน สมาชิกสภาอบต. และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ โดยผู้แทนกลุ่มแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มร่วมนำเสนอด้วย เพื่อให้รับทราบสภาพปัญหาและระดมสมองแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

2) ในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดำบล และแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2548 – 2550) ระหว่างเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2547 อบต.ทั้งสองแห่งได้จัดกระบวนการประชาคมระดับหมู่บ้าน และระดับตำบล เพื่อรวบรวมสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนในการพัฒนาด้านต่างๆ ในกระบวนการประชาคมดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมจากทุกภาคส่วนในชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน สมาชิกสภาอบต. ผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน ผู้แทนจากหน่วยงานในระดับตำบลและอำเภอ โดยคณะผู้วิจัย นักวิจัยในพื้นที่ และผู้แทนกลุ่มแรงงานนอกระบบ ได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิจัย คือข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนาสภาพการประกอบอาชีพ และการคุ้มครองสุขภาพ และผลการประชุมระดมสมองจากข้อ 1) เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนฯ ซึ่งในแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2548 – 2550) อบต.ทั้งสองแห่งได้มีแผนงาน โครงการด้านการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มแรงงานนอกระบบทั้งในด้านการพัฒนาสภาพการประกอบอาชีพและด้านการดูแลสุขภาพ

3) ในกระบวนการวิจัยได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง บทบาทหน้าที่และรูปแบบการดำเนินงานของอบต. ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาอบต. และมีการระดมสมองในการประชุมกลุ่มย่อย ร่วมกันทบทวนสภาพปัญหาสภาพการประกอบอาชีพ และความคาดหวังจากอบต.ในการมีบทบาทหน้าที่คุ้มครองดูแลสุขภาพกลุ่มแรงงาน และแนวทางการดำเนินงานของอบต. ในการพัฒนากลุ่มแรงงานนอกระบบ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่าง อบต.ที่ศึกษาทั้งสองแห่ง ผลสรุปจากการประชุมเชิงปฏิบัติการนี้ ได้แนวทางการดำเนินงานโดย อบต. จะตั้งศูนย์ประสาน

งานแรงงานนอกระบบ โดยศูนย์จะมีบทบาทหน้าที่ในการติดต่อประสานงานเพื่อช่วยเหลือ แก้ไข ปัญหา และสนับสนุนกลุ่มแรงงานนอกระบบ

4) จากผลการประชุมเชิงปฏิบัติการข้างต้น คณะผู้วิจัยได้จัดทำสรุปผลการประชุมและนำเสนอต่อคณะผู้บริหารอบต. เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนอีกครั้งหนึ่ง และอบต.ได้นำไปประกอบ ในการจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาสามปี โดยทั้งสองอบต. ได้จัดทำโครงการ จัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ไว้ในแผนฯ โดยได้รับความเห็นชอบจากสภาอบต.ให้ บรรจุในแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2548 – 2550) ส่วนการดำเนินการตามแผนนั้น เนื่องจาก อบต. ทั้ง สองแห่งจะมีการเลือกตั้งนายกอบต. และสมาชิกสภาอบต. ชุดใหม่ ในวันที่ 31 กรกฎาคม 2548 ดังนั้นการดำเนินการตามแผนจะดำเนินการ เมื่อการเลือกตั้งแล้วเสร็จ

(รายละเอียดแผนงาน ในภาคผนวก จ.)

5) การจัดประชุมเพื่อนำเสนอผลการวิจัยต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรับฟังความคิดเห็น ต่อร่างแนวทางการดำเนินการของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ได้จัดขึ้นในวันที่ 3 พฤษภาคม 2548 มีผู้เข้าร่วมประชุมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานส่วนกลาง จังหวัด ขอนแก่น และจังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุม โรค กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สำนักงานป้องกันควบคุมโรค โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด อบต. สถานีอนามัย สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด คณะผู้วิจัยร่วมกับนักวิจัยในพื้นที่ ได้รวบรวม สังเคราะห์ข้อเสนอแนะจาก การประชุม และปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีความเป็นไปได้ ในการดำเนินงานต่อไป ตามศักยภาพ

ของอบต.

จากกระบวนการวิจัยเพื่อสังเคราะห์แนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหา และการพัฒนา สภาพการประกอบอาชีพ และการคุ้มครองสุขภาพของกลุ่มแรงงานนอกระบบในอนาคต ตามขั้น ตอนดังกล่าวข้างต้น อบต.ทั้งสองแห่ง ได้ข้อสรุปร่วมกันว่า อบต.จะต้องเป็นองค์กรบริหารจัดการ สภาพการทำงานและการคุ้มครองสุขภาพของกลุ่มแรงงานนอกระบบในชุมชน ต้องการจัดตั้ง ศูนย์ ประสานงานแรงงานนอกระบบ

9. แนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ

จากผลการดำเนินงานวิจัยร่วมกัน ตามกระบวนการสังเคราะห์ แนวทางการดำเนินงานของอปต. ที่กล่าวรายละเอียดข้างต้น อปต. ที่ศึกษาทั้งสองแห่ง ได้บรรจุโครงการจัดตั้ง ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ในแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2548 – 2550) โดยมีการตั้งงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์ฯ อย่างต่อเนื่อง ผลการวิเคราะห์โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ และกลไกการประสานงาน ของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ มีดังนี้

9.1 โครงสร้างของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ

ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ที่จะจัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นหน่วยปฏิบัติการของอปต. ด้านการจัดทำฐานข้อมูล การติดต่อประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสภาพการประกอบอาชีพและการคุ้มครองสุขภาพของแรงงานนอกระบบในชุมชน โดยแนวทางการจัดตั้งศูนย์ฯ อปต. จะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานศูนย์ฯ อยู่ภายใต้การดูแลของคณะผู้บริหารอปต. ซึ่งประกอบด้วย

- 1) นายก หรือรองนายกอปต. เป็นประธาน และปลัดอปต. เป็นเลขานุการคณะกรรมการดำเนินงาน
- 2) สมาชิกสภาอปต. จากการคัดเลือกของสภา อปต. จำนวน 2-4 คน
- 3) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยตำบล จำนวน 1-2 คน
- 4) ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในตำบล ได้แก่ เกษตรตำบล พัฒนาชุมชน ครู การศึกษานอกโรงเรียน เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี และอื่นๆ
- 5) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการบันทึก และจัดทำฐานข้อมูล ซึ่งอาจเป็นพนักงานส่วนตำบลประจำอปต. หรือลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 คน
- 6) ผู้แทนกลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มละ 1-2 คน
- 7) คณะที่ปรึกษา โดยอปต. จะประสานงานขอความร่วมมือในการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับอำเภอและจังหวัด ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานจัดหางาน สำนักงานพัฒนาชุมชน สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เป็นต้น

9.2 บทบาท หน้าที่ของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ

จากผลการประเมินศักยภาพของอปต. การสังเคราะห์แนวทางการดำเนินงานของอปต. และข้อเสนอแนะจากผู้แทนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อปต. ที่ศึกษาทั้งสองแห่งได้บรรจุโครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ในแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2548 – 2550) ซึ่งเป็นศูนย์ปฏิบัติการพัฒนาสภาพการประกอบอาชีพและการคุ้มครองสุขภาพแรงงานนอกระบบในชุมชน มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) การจัดทำฐานข้อมูลกลุ่มแรงงานในชุมชน และรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

อบต.บ้านเม็ง

ผลจากการดำเนินโครงการวิจัยนี้ จนถึงปัจจุบัน ทำให้ อบต. บ้านเม็ง ได้ข้อมูลกลุ่มแรงงานนอกระบบ(ก่อนดำเนินการวิจัย อบต.ยังไม่มีข้อมูล) ดังนี้

- (1) ประเภท สถานที่ตั้ง จำนวนสมาชิกกลุ่ม เพศ อายุ และสถานที่รับบริการสุขภาพ ในพื้นที่อบต.บ้านเม็ง มีกลุ่มแรงงานนอกระบบ 3 ลักษณะ ได้แก่
 - กลุ่มแรงงานนอกระบบ “ในงานที่รับไปทำที่บ้าน” ซึ่งอยู่ในขอบเขตการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ 8 กันยายน 2547 เป็นต้นไป
 - กลุ่มแรงงานนอกระบบ ในการรวมกลุ่มกันผลิต OTOP กลุ่มนี้ไม่อยู่ในขอบเขตการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547
 - กลุ่มเกษตรกรปลูกพืชฤดูแล้ง กลุ่มนี้ไม่อยู่ในขอบเขตการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547

ลักษณะกลุ่มแรงงานทั้งสามลักษณะ อบต.จะให้การส่งเสริมสนับสนุนทุกกลุ่มในการจัดทำฐานข้อมูล อบต. มีแผนจะประสานกับผู้นำชุมชน และกลุ่มแรงงานต่างๆในชุมชน เพื่อแจ้งข้อมูลที่เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้อบต.นำข้อมูลไปใช้วางแผนการพัฒนากลุ่มต่อไป โดย อบต. มีลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นบุคลากรของประชาชนในพื้นที่ เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการข้อมูล

- (2) ข้อมูลของนายจ้าง สำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบในงานที่รับไปทำที่บ้าน ปัจจุบัน อบต. ยังมีข้อมูลไม่ครบถ้วน จากการที่ อบต. ได้จัดการอบรมเรื่องความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสำหรับแรงงานนอกระบบ ทำให้กลุ่มแรงงานมีความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ที่ตนควรได้รับจากนายจ้าง กลุ่มแรงงานจะได้รวบรวมข้อมูลของนายจ้าง เพื่อเป็นฐานข้อมูลให้ อบต.ประสานงานต่อไป

- (3) ข้อมูลสภาพปัญหาในการประกอบอาชีพของกลุ่มแรงงานต่างๆ ปัญหาสุขภาพ ความต้องการการช่วยเหลือ สนับสนุนจากอบต. ข้อมูลส่วนนี้ อบต. ต้องการมีกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกสภา อบต. ในสมัยประชุมของสภา อบต. นอกจากนี้ อบต.บ้านเม็งมีนโยบายในเรื่องความโปร่งใสและตรวจสอบได้ จึงอนุญาตให้ประชาชนสามารถเข้าร่วมรับฟังในการประชุมสภา อบต. ผู้แทนกลุ่ม

แรงงานนอกระบบก็สามารถนำเสนอข้อมูลสภาพปัญหาผ่านสมาชิกสภาอบต.
หรือโดยผู้แทนของกลุ่ม เพื่อให้ อบต. ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน

อบต.สระโพนทอง

ผลจากการดำเนินโครงการวิจัยนี้ จนถึงปัจจุบัน ทำให้ อบต.สระโพนทองได้ข้อมูล
กลุ่มแรงงานในชุมชน (ก่อนดำเนินการวิจัย อบต. ยังไม่มีข้อมูล) ดังนี้

- (1) ประเภท สถานที่ตั้ง จำนวนสมาชิกกลุ่ม เพศ อายุ และสถานที่รับบริการสุขภาพ ในพื้นที่อบต.บ้านเม็ง มีกลุ่มแรงงาน เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่
 - กลุ่มแรงงานนอกระบบในการรวมกลุ่มกันผลิตสินค้า OTOP ได้แก่ กลุ่มจักสานและกลุ่มทอผ้า
 - กลุ่มรับจ้างทำการผลิตในสถานที่(บ้าน) ของหัวหน้ากลุ่ม(นายจ้าง) ซึ่งควรจัดเป็นแรงงานในระบบ
- (2) ข้อมูลนายจ้าง สำหรับกลุ่มอาชีพทำรองเท้าและกลุ่มอาชีพทำกระเป๋ ปัจจุบัน อบต. มีข้อมูลนายจ้างทุกกลุ่ม
- (3) ข้อมูลสภาพปัญหาในการประกอบอาชีพของกลุ่มแรงงานต่างๆ ปัญหาสุขภาพ ความต้องการการช่วยเหลือ สนับสนุนจาก อบต. ข้อมูลส่วนนี้ อบต.จะมีการรับฟังจากสมาชิกสภา อบต. ในสมัยประชุมของสภา อบต. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่
เป็นปัจจุบัน

นอกจากการจัดทำฐานข้อมูลกลุ่มแรงงานนอกระบบในชุมชนดังกล่าวแล้ว ศูนย์จะเป็น
แหล่งรวบรวมข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคู่มือต่างๆในการดำเนินงานของศูนย์ และ
กลุ่มแรงงานนอกระบบ รวมทั้งเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และ
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบ

2) สนับสนุนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับกลุ่มแรงงาน

อบต.บ้านเม็ง มีนโยบายในการสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มของกลุ่มแรงงานนอกระบบอย่างต่อเนื่อง โดยได้พัฒนาแผนงาน และโครงการของ อบต.ที่ผ่านมามีการจัด
สนับสนุนงบประมาณสำหรับกิจกรรมการผลิตของกลุ่มแรงงานอย่างต่อเนื่อง และจะมีการจัดงบประมาณสนับสนุนรายปี ซึ่งโครงการด้านนี้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาลำปาง
ขอนแก่น ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มที่ 4 ด้านการพัฒนารายได้ สินค้า OTOP การท่องเที่ยว
และกีฬา หากกลุ่มที่มีการรวมกลุ่มกันอย่างเข้มแข็งและมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สามารถจัดทำโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณประจำปีจาก อบต. โดย อบต. จะพิจารณาให้ลำดับความสำคัญ
การสนับสนุนโครงการของกลุ่มที่มีความเข้มแข็ง และมีความพร้อมก่อน

อบต.สระโพ้นทอง สำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่อบต.สระโพ้นทอง กลุ่มทอผ้าและกลุ่มจักสาน อบต.มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการผลิตของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งในแผนงาน โครงการ ปี 2548 ก็มีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโครงการดังกล่าวสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และแนวทางการพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาคน สังคม และคุณภาพชีวิต ดังนั้น อบต.จึงสามารถใช้งบประมาณในส่วนงบอุดหนุนทั่วไป และงบอุดหนุนเฉพาะกิจ ในการสนับสนุนกลุ่มให้มีเงินหมุนเวียนในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการผลิต และ ขยายการผลิตให้มีสมาชิกกลุ่มเพิ่มขึ้น

ส่วนกลุ่มอาชีพทำรองเท้าและกลุ่มอาชีพทำกระเป๋า ที่ผ่านมาหัวหน้ากลุ่มซึ่งจัดว่าเป็นผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีในชุมชนจะเป็นผู้ลงทุน ทาง อบต. ไม่ได้ให้การสนับสนุน

3) การติดต่อประสานงานกับนายจ้างและกลุ่มแรงงานในชุมชน

อบต.บ้านเม็ง ในอนาคต อบต. มีแผนจะช่วยเหลือ กลุ่มแรงงานนอกระบบ ในงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยการประสานงานกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้างเพื่อให้เกิดความเหมาะสม เป็นธรรม สวัสดิการ การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้กับผู้ทำงาน (ตามสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับการกฎกระทรวง) รวมทั้งการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับกลุ่มแรงงาน

อบต. สระโพ้นทอง ในส่วนของสถานประกอบการในชุมชน อบต.จะประสานงาน กับผู้ประกอบการและลูกจ้าง ให้มีความเข้าใจ เกี่ยวกับหน้าที่ของผู้ประกอบการ และสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างควรจะได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และมีการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานในระบบต่อไป

4) การติดต่อประสานงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง

อบต. ทั้งสองแห่ง มีแนวทางในการติดต่อประสานงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของกลุ่ม

แรงงานนอกระบบ เช่น ประสานงานกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในการให้ความรู้เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/พัฒนาชุมชน/การศึกษานอกโรงเรียน ในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เป็นต้น ทั้งนี้การดำเนินการจะดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลที่ผ่านความเห็นชอบของสภา อบต.

(2) การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์

และการตลาด เช่น สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด สำนักงานพาณิชย์จังหวัด และ ศูนย์แสดงสินค้า เป็นต้น

(3) การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานด้านสาธารณสุข อบต.จะติดต่อประสานงานกับสถานีอนามัยประจำตำบลในการดูแลสุขภาพ การพัฒนาสภาพสิ่งแวดล้อมการ

ทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยและลดอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยสถานี
อนามัยจะมีการประสานงานกับหน่วยงานในระดับอำเภอ จังหวัด และเขต ต่อไป

- (4) ในกรณีที่กลุ่มแรงงานนอกระบบในงานที่รับไปทำที่บ้าน มีปัญหาเรื่องการถูกโกง
ค่าจ้าง หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง อบต.จะช่วยเหลือ โดยประสาน
งานกับนิติกรประจำสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ซึ่งนิติกรจะ
ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยหรือเป็นทนายให้กับผู้ที่ถูกโกง (ปัจจุบันนิติกรประจำสำนักงาน
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จะช่วยเหลือในการเป็นทนายโดยไม่คิดค่า
ธรรมเนียม หรือค่าบริการ)

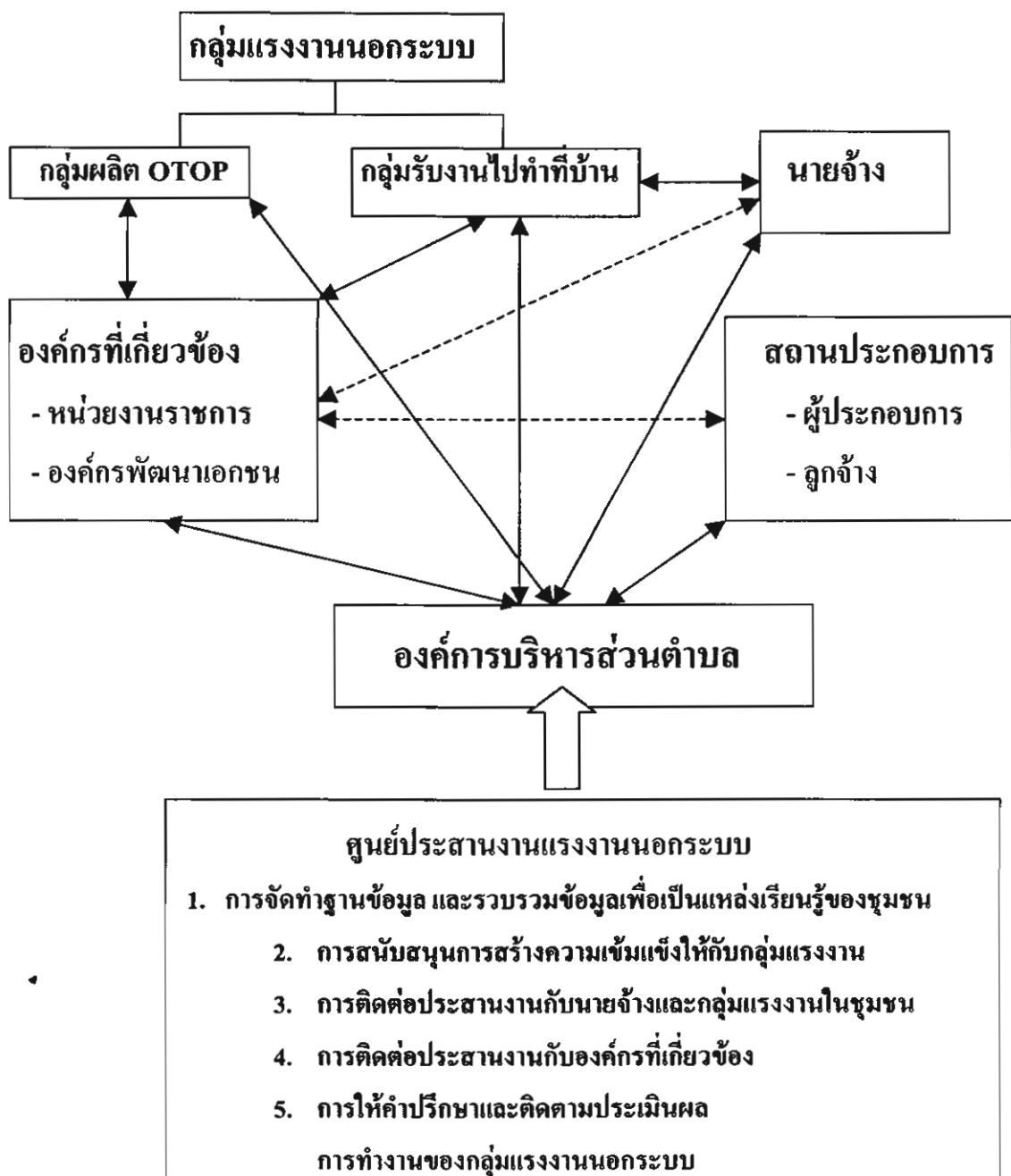
- (5) การติดต่อประสานงานกับองค์กรพัฒนาเอกชน

อบต. จะประสานงานกับองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีกิจกรรมในด้านการพัฒนาอาชีพ
หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ให้เข้ามาดำเนินการใน
พื้นที่ อบต. เพื่อให้กลุ่มแรงงานได้รับประโยชน์สูงสุด

5) การให้คำปรึกษาและติดตามประเมินผลการทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบ

อบต. ทั้งสองแห่ง คาดหวัง จะเป็นองค์กรให้คำปรึกษาแก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ
โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดทำระบบการติดตามประเมินผลการทำงานของ
กลุ่ม เพื่อทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และเป็นการรวบรวมข้อมูลประชาสัมพันธ์ ผลิ
ภัณฑ์ที่มีการผลิตในตำบล

อบต. ทั้งสองแห่ง ได้พัฒนาโครงสร้าง ของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ
ให้มีการกิจหลัก 5 ด้าน ดังกล่าว สรุปได้ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างภารกิจ และการประสานองค์กรต่างๆ ของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ

หมายเหตุ : ——— หมายถึง การประสานงานโดย อบต.

----- หมายถึงการประสานงานโดยองค์กรที่เกี่ยวข้อง

9.3 กลไกการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่มีหน้าที่หลักในการประสานการพัฒนาในด้านต่างๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานทั้งในส่วนที่ อบต.ดำเนินการเอง และการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในส่วนภูมิภาค ดังนั้นในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบ ณ ปัจจุบันอบต. ไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยบุคลากรของอบต.เอง แต่

อบต. จะต้องเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการ ให้เกิดกลไกการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ โดยการจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีคณะกรรมการดำเนินงาน และมีที่ปรึกษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นเพื่อให้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบของ อบต. สามารถประสานให้เกิดการดำเนินงานได้ตามภารกิจที่กำหนด จำเป็นต้องอาศัยกลไกการประสานงาน ดังนี้

1) การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานศูนย์ฯ เพื่อกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบหลัก ซึ่งผู้รับผิดชอบหลัก คือ ปลัด อบต. ทั้งนี้อยู่ในอำนาจตัดสินใจของสภาอบต. ในการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหลัก

2) การประสานแผน เชื่อมโยงแผนการดำเนินงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในระดับอำเภอ และจังหวัด ให้เกิดความสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของอบต. ทั้งกลุ่มเป้าหมาย และระยะเวลา เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ โดยอบต. จะเชื่อมโยงโดยอาศัยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับตำบล เช่น เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย พัฒนาชุมชนประจำตำบล ครูการศึกษาออกโรงเรียน เกษตรตำบล เป็นต้น เป็นผู้ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานในระดับอำเภอ และจังหวัด

3) การจัดการประชุมคณะกรรมการดำเนินการศูนย์ฯ เพื่อสรุปผลการดำเนินงานของศูนย์ฯ เป็นระยะๆ เช่น ทุก 6 เดือน โดยเชิญผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุม เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค ความต้องการรับการสนับสนุนด้านวิชาการ และอื่นๆจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

9.4 กระบวนการตัดสินใจในเชิงนโยบาย

กระบวนการตัดสินใจในเชิงนโยบายของ อบต. ในการดำเนินงานของศูนย์ฯ สามารถใช้กระบวนการตัดสินใจเช่นเดียวกับกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคำบล และแผนพัฒนาสามปี คือ การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของศูนย์ฯ ประสานงานแรงงานนอกระบบ ดังนี้

1) การกำหนดภารกิจของศูนย์เบื้องต้น ทั้ง 5 ภารกิจ ได้นำเสนอในการประชุมสภาอบต. ในการเสนอบรรจุโครงการในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาสาม ปี (2548 – 2550)

2) การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการศูนย์ฯ อบต.ทั้งสองแห่ง มีแนวทางการแต่งตั้งคณะกรรมการโดยการอนุมัติและแต่งตั้งโดยสภาอบต. ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะผู้บริหารอบต. (นายกหรือรองนายก อบต. และปลัดอบต.) ผู้แทนจากสมาชิกสภาอบต. ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในตำบล และผู้แทนกลุ่มแรงงานนอกระบบ การดำเนินการโดยศูนย์ฯ จึงนับว่าเป็นกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของอบต. ด้านการบริหารจัดการกลุ่มแรงงานนอกระบบ

3) กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินการต่อไปของศูนย์ฯ อบต. จะใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเช่นเดิม โดยจะได้นำผลการประชุมคณะกรรมการดำเนินการที่จัดขึ้นเป็นระยะๆ ดังที่กล่าวไว้ในข้อ 9.4 นำเสนอในที่ประชุมสภาอบต. ตามสมัยประชุมสภา เพื่อร่วมกันพิจารณาทบทวนทิศทาง แนวทางการดำเนินงาน และการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

4) กระบวนการตัดสินใจที่จะทำให้ศูนย์ฯ มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน คณะกรรมการดำเนินการศูนย์ฯจะต้องพยายามผลักดันให้ สภาอบต. เห็นความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนากลุ่มแรงงานนอกระบบอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจะต้องนำข้อมูลต่างๆจากฐานข้อมูลที่รวบรวมโดยศูนย์ฯ มาใช้ประกอบในการเสนอแผนงาน โครงการ เพื่อให้มีการบรรจุแผนงาน โครงการด้านการคุ้มครองสุขภาพของแรงงานนอกระบบ รวมทั้งการตั้งงบประมาณสำหรับการดำเนินการของศูนย์ฯ ในแผนพัฒนาของอบต. อย่างต่อเนื่อง

9.5 ความรู้พื้นฐานและข้อมูลที่สำคัญสำหรับการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ

คณะนักวิจัยร่วมกับนักวิจัยในพื้นที่ ได้ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล ศักยภาพของ อบต. ภารกิจของศูนย์ฯ ข้อเสนอแนะจากผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการประชุมรับฟังความคิดเห็น พบว่า คณะกรรมการดำเนินงานศูนย์ฯ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. และกลุ่มแรงงานนอกระบบ จำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในด้านการดำเนินงานคุ้มครองดูแลกลุ่มแรงงานนอกระบบในชุมชน จึงจะสามารถดำเนินงานตามภารกิจของศูนย์ฯ ให้มีความต่อเนื่อง ยั่งยืนได้ โดยคณะกรรมการดำเนินงานศูนย์ฯ จะได้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุน ข้อมูลและเอกสารทางวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง เก็บรวบรวมไว้ที่ศูนย์ฯ เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อไป

ความรู้พื้นฐานและข้อมูลที่สำคัญ มีดังนี้

- 1) ข้อมูล และความรู้พื้นฐานสำหรับคณะกรรมการดำเนินงานศูนย์ฯ คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาอบต. ได้แก่
 - บทบาท หน้าที่ ของหน่วยงานส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพ และการคุ้มครองดูแลสุขภาพกลุ่มแรงงานนอกระบบ เพื่อเป็นคู่มือในการสร้างกลไกการประสานงานของศูนย์ฯ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ได้รวบรวมไว้ในภาคผนวก ข. บางส่วน)
 - กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสุขภาพของแรงงานนอกระบบ (ภาคผนวก)
 - ระบบการจัดการด้านการผลิต การควบคุมคุณภาพสินค้า และการตลาด
 - ระบบการจัดการในลักษณะของสหกรณ์
 - การจัดการมลพิษสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการประกอบอาชีพในชุมชน เช่น การบำบัดน้ำเสียจากการข้อมผ้า การรวบรวม คัดแยกขยะอันตราย ฯลฯ

- รายงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของศูนย์ฯ ได้แก่
 - รายงานการศึกษา และพัฒนาความปลอดภัยในสถานประกอบการขนาดเล็ก และการรับงานไปทำที่บ้าน (สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, 2543)
 - รายงานการศึกษา และพัฒนารูปแบบการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหา อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานอุตสาหกรรมในครัวเรือน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กาญจนา นาละพินธุ และคณะ, 2545)
 - รายงานการวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - อื่นๆ
- 2) ข้อมูล และความรู้พื้นฐานสำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ได้แก่
- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสุขภาพของแรงงานนอกระบบ
 - ระบบการจัดการด้านการผลิต การควบคุมคุณภาพสินค้า และการตลาด
 - การจัดการมลพิษสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการประกอบอาชีพในชุมชน
 - ความปลอดภัยสำหรับผู้ทำงานที่บ้าน (สรา อภรณ์, สุคริศา กรุงไกรวงศ์ และรัตนารักษ์ อมรรัตนไพจิตร, 2546)
 - คู่มือ การดูแลสุขภาพ และความปลอดภัย สำหรับผู้ทำงานศิลปหัตถกรรมและอุตสาหกรรมขนาดย่อม (สุรจิต สุนทรธรรม และคณะ, 2545)
 - เอกสารเผยแพร่ของสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานนอกระบบ
 - อื่นๆ

สำหรับการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีนามัย สมาชิกสภาอบต. อสม. และกลุ่มแรงงานนอกระบบ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบ สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม และเครือข่ายผู้หญิงภาคอีสาน ได้ดำเนินการตามแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบภาคการผลิต (สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ) ซึ่ง อบต.บ้านเม็งเป็นหนึ่งในพื้นที่เป้าหมายของโครงการดังกล่าว โดยในระยะแรก (พ.ศ. 2547 – 2548) ได้ดำเนินการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการค้นหาปัญหา และแก้ไขปัญหาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบ ให้กับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนามัย อสม. ผู้แทนสมาชิกสภาอบต.และกลุ่มแรงงานนอกระบบ และในระยะต่อไปแผนงานฯ จะได้มีการบูรณาการ การดำเนินการร่วมกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาต่อไป

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้และค้นหาปัญหาและแนวทางแก้ไขร่วมกันในกลุ่มแรงงานนอกระบบและอบต. ในการดูแลความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน และพัฒนาบทบาทและหน้าที่ของอบต. ในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบ ดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) สำรวจข้อมูลเบื้องต้น ของแรงงานนอกระบบ 2) ศึกษาสภาพปัญหา การประกอบอาชีพและปัญหาการคุ้มครองดูแลสุขภาพของแรงงานนอกระบบในชุมชน โดยใช้รูปแบบผสมผสานการสัมภาษณ์กลุ่มร่วมกับการสนทนากลุ่มในกลุ่มแรงงานนอกระบบ และนำเสนอข้อมูลต่อสมาชิกสภา อบต. ผู้นำชุมชน และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ 3) การประเมินศักยภาพของ อบต. โดย คณะผู้วิจัยและนักวิจัยในพื้นที่ รวบรวม ข้อมูล เอกสาร และจัดการประชุมสังเคราะห์ประเด็นศักยภาพของ อบต. 5) การพัฒนาบทบาทหน้าที่ของ อบต. โดยรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหา จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมสมองคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาอบต. รวมทั้งจัดการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูล เน้นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเป็นหลัก และนำเสนอข้อมูลในเชิงพรรณนา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้และค้นหาปัญหาและแนวทางแก้ไขร่วมกันในกลุ่มแรงงานนอกระบบและอบต.

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้พัฒนาการเรียนรู้ของกลุ่มแรงงานนอกระบบ คณะผู้บริหารอบต. และสมาชิกสภาอบต. โดยการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาสภาพการประกอบอาชีพ และการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ การนำเสนอข้อมูลสภาพปัญหาคู่ชุมชนและผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ การเข้าร่วมกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ทำให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่าง อบต. และกลุ่มแรงงานนอกระบบในการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา และพัฒนากลุ่มแรงงานนอกระบบในชุมชน โดยอบต.เป็นศูนย์กลางในการประสานงานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

2. การพัฒนาบทบาทและหน้าที่ของอบต. ในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบ

การพัฒนาบทบาทและหน้าที่ของอบต. ดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของคณะผู้วิจัย นักวิจัยในพื้นที่ กลุ่มแรงงานนอกระบบ สมาชิกสภาอบต.และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตาม ขั้นตอนต่างๆของการวิจัย ผลการสังเคราะห์แนวทางการดำเนินงาน สรุปบทบาทหน้าที่ของอบต. ในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบ ดังนี้

2.1 อบต.ที่ศึกษา เป็น อบต. ขนาดเล็ก ณ ปัจจุบัน ยังไม่สามารถดำเนินการให้บริการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบได้ด้วยบุคลากรของอบต. ดังนั้น อบต. จึงเป็นองค์กรประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการให้การสนับสนุน สนับสนุน ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาสภาพการประกอบอาชีพ และการคุ้มครองสุขภาพของแรงงานนอกระบบ นอกจากนี้ อบต. สามารถสนับสนุนงบประมาณแก่กลุ่มแรงงานนอกระบบในการพัฒนาสภาพการประกอบอาชีพ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ โดยผ่านกระบวนการการเสนอแผนงาน โครงการ ตามขั้นตอนของการจัดทำแผนพัฒนาตำบล

2.2 กลไกการประสานงาน อบต. ได้จัดตั้ง ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ซึ่งผ่านความเห็นชอบของสภาอบต. และบรรจุในแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2548 – 2550) โดยอบต. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการของศูนย์ การดำเนินการจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานศูนย์ฯ อยู่ภายใต้การดูแลของคณะผู้บริหารอบต. และจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการเป็นระยะๆ เพื่อสรุปผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น นอกจากนี้อบต. จะมีการประสานแผน เชื่อมโยงแผนการดำเนินงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในระดับอำเภอและจังหวัด เพื่อให้เกิดความสอดคล้อง และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่มแรงงานนอกระบบ

2.3 บทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ

1) การจัดทำฐานข้อมูลกลุ่มแรงงานนอกระบบ รวบรวมข้อมูลและเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสุขภาพและการพัฒนากลุ่มแรงงานนอกระบบ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับคณะกรรมการดำเนินงานศูนย์ฯ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. กลุ่มแรงงานนอกระบบ รวมทั้งประชาชนในชุมชน และรวบรวมข้อมูลผลิตภัณฑ์ที่มีการผลิตในตำบลเพื่อประชาสัมพันธ์ด้านการตลาด

2) การสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบ

3) การติดต่อประสานงานกับนายจ้างและกลุ่มแรงงานนอกระบบในชุมชน เพื่อ

รวบรวมข้อมูลการจ้างงานในท้องถิ่นและเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เช่น สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ได้พัฒนารูปแบบการคุ้มครองแรงงานนอกระบบต่อไป

4) การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มแรงงานนอกระบบ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน การต่อรองเรื่อง การจ้างงาน และการให้บริการสาธารณสุข

5) การให้คำปรึกษาและติดตามประเมินผลการทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบ เพื่อทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค รวมทั้งเพื่อเป็นการประเมินผลการดำเนินการของกลุ่มในกรณีที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากอบต. ในการพัฒนากลุ่ม

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ให้โอกาสคณะผู้บริหารอบต. และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของสถานีอนามัยประจำตำบล ร่วมเป็นทีมวิจัยในพื้นที่ รวมทั้งการจัดกระบวนการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาอบต. ผู้นำชุมชน และกลุ่มแรงงานนอกระบบ ในขั้นตอนของการวิจัย ทำให้สามารถผลักดันให้อบต. พัฒนาแผนงาน โครงการด้านการพัฒนาสภาพการประกอบอาชีพ และการดูแลสุขภาพของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ดังนั้นในการวิจัยต่อไปโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ ควรให้คณะผู้บริหารอบต. หรือสมาชิกสภาอบต. ร่วมเป็นนักวิจัยในพื้นที่ด้วย เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของอบต. และเกิดความเข้าใจในสภาพปัญหา ผลักดันให้เกิดกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของอบต.

1.2 ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่ศึกษาเป็นอบต. ขนาดเล็ก ไม่มีส่วนสาธารณสุข จึงไม่มีเจ้าหน้าที่ของอบต. ที่รับผิดชอบงานให้บริการสาธารณสุขโดยตรง ยังไม่สามารถดำเนินงานด้านการให้บริการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบได้ โดยบุคลากรของอบต. แต่อบต. เป็นองค์กรบริหารจัดการ ประสานงาน และจัดงบประมาณสนับสนุนบางส่วนให้กับสถานีอนามัย ดังนั้น หน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ ณ ปัจจุบัน จึงมีหน้าที่โดยตรงในเรื่องการดูแลสุขภาพของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ส่วนอบต. ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ เพื่อบูรณาการแผนพัฒนาของ อบต. ให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ เพื่อให้แผนงาน โครงการของ อบต. ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพของแรงงานนอกระบบ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานทางวิชาการในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ควรมีการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการจัดสรรงบประมาณ และ

บุคลากรสนับสนุนระดับตำบลมากขึ้น นอกจากนี้ในอนาคตหากมีการถ่ายโอนภารกิจอย่างสมบูรณ์ ประกอบกับมีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของกลุ่มแรงงานนอกระบบ และจำนวนประชากร ควรมีการพิจารณาเพิ่มเติมกรอบอัตรากำลังของอบต.ทุกขนาด ให้มีส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพื่อรับผิดชอบงานด้านบริการสาธารณสุข และการจัดการสิ่งแวดล้อมในพื้นที่อบต.

1.3 หน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนทางวิชาการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ควรมีการบูรณาการการดำเนินงานในการให้การสนับสนุนทางวิชาการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ การร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายหรือศูนย์สนับสนุนทางวิชาการในระดับเขต หรือระดับจังหวัด เพื่อเป็นแหล่งศูนย์รวมในการสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาศักยภาพด้านนี้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ตลอดจนเป็นการลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับเขต จังหวัด และอำเภอ

1.4 การพัฒนาศักยภาพของกลุ่มแรงงานนอกระบบอย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาความปลอดภัยในการทำงาน การสร้างความตระหนักด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ควรจะได้รับ หน่วยงานภาครัฐอาจมีข้อจำกัดของจำนวนบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในพื้นที่ ดังนั้นหากหน่วยงานภาครัฐมีการสนับสนุนด้านวิชาการและงบประมาณให้กับองค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งมีประสบการณ์ในการดำเนินงานพัฒนาด้านต่างๆ ในชุมชน ได้ร่วมดำเนินการในพื้นที่ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของแรงงานนอกระบบอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัย อบต.ที่ศึกษาทั้งสองแห่ง ได้จัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ เพื่อเป็นศูนย์ปฏิบัติการให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาสภาพการประกอบอาชีพ และการคุ้มครองสุขภาพของแรงงานนอกระบบ โดยผ่านความเห็นชอบของสภาอบต. บรรจุ ในแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2548 – 2550) และมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์อย่างต่อเนื่อง แต่ปัจจุบันอยู่ในระยะเริ่มต้นของการจัดตั้งศูนย์ฯ ประกอบกับ อบต. ทั้งสองแห่งมีการเลือกตั้งนายกอบต. และสมาชิกสภาอบต. ชุดใหม่ (31 กรกฎาคม 2548) เมื่อการเลือกตั้งแล้วเสร็จ อบต. ทั้งสองแห่งจะได้ดำเนินการตามแผนงานปี พ.ศ. 2548

เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่ง ประมาณ 6 เดือน หลังจากการเลือกตั้งแล้วเสร็จ อบต. ทั้งสองแห่งจึงจะมีการสรุปผลการดำเนินงานของศูนย์ฯ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และการทบทวนบทบาท หน้าที่ของศูนย์ฯ ดังนั้นอบต. อื่นๆ จึงสามารถเรียนรู้ประสบการณ์จาก อบต.ทั้งสองแห่ง ทั้งนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับอำเภอและจังหวัด ควรให้การสนับสนุนในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การดำเนินงาน เพื่อให้ อบต. ที่ศึกษาได้ถ่ายทอดประสบการณ์ และอบต.อื่นๆสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับพื้นที่ต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

3.1 เมื่อ อบต. ที่ศึกษาได้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ที่ได้จากผลการวิจัยนี้ ควรมีการวิจัยประเมินผลการดำเนินการของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ เพื่อให้ทราบปัญหาอุปสรรค กลไกการประสานงาน ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดในการดำเนินงานโดย อบต. ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของการดำเนินงานของ อบต.ต่อไป

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ในประเด็น ดังนี้

- สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และการคุ้มครองสุขภาพ
- รูปแบบการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
- บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานส่วนภูมิภาค
- ผลกระทบของนโยบาย OTOP

3.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการจัดการมลพิษสิ่งแวดล้อม จากการผลิตสินค้าของกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ก่อมลพิษในชุมชน อาทิ แนวทางการจัดการขยะอันตราย แนวทางการใช้ข้อบัญญัติตำบลในการควบคุมมลพิษจากการผลิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบบางกลุ่มที่ก่อมลพิษในชุมชน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กาญจนา นาตะพินธุ และคณะ. การศึกษาและพัฒนารูปแบบการเรียนรู้และการแก้ปัญหาด้าน
อาชีพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานอุตสาหกรรมในครัวเรือนภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ. รายงานวิจัย. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2545.
- กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ
องค์การบริหารส่วนตำบล (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2542). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
อาสารักษาดินแดน. 2542.
- กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. สรุปผลการดำเนินการเกี่ยวกับผู้รับงานไป
ทำที่บ้าน, 2539.
- กรมอนามัย. พระราชบัญญัติสภาพตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546.
<<http://www.anamai.moph.go.th/laws/General/DOH-ROLE.HTM>> 26 กันยายน 2547.
- ขนิษฐา กาญจนรังษินนท์. โครงสร้างและการเข้าถึงเครือข่ายเศรษฐกิจนอกระบบในชนบท: กรณี
รับจ้างเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป, 2536.
- จิรวรรณ หัสโรค์ และอดิศร วงศ์คงเดช. ความคิดเห็นของสมาชิก อบต. ต่อการกระจายอำนาจ
การบริหารงานสาธารณสุขมูลฐานสู่ อบต. รายงานการวิจัย, 2540.
- จิรวรรณ หัสโรค์ และคณะ. ประชาคมสุขภาพตำบล. ขอนแก่น : คลังน่านาธรรม, 2542.
- เบญจวรรณ นาราสัจ. การรับช่วงการผลิตกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมในชุมชน: กรณีกิจการ
แหวนในหมู่บ้าน จังหวัดขอนแก่น. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ.2542. ประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก
วันที่ 17 พฤศจิกายน 2542.
- ภาณุ เข็มหมาก. การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ “ในงานรับงานไปทำที่บ้าน”. เอกสารประกอบ
การบรรยาย การอบรมกลุ่มแรงงานนอกระบบ อบต.บ้านเม็ง 16 กันยายน 2547. สำนักงาน
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น, 2547.
- ภาวดี ทองอุไทย. การคุ้มครองทางสังคม สำหรับผู้ทำงานในภาคนอกระบบและภาคเกษตร
บทความเสนอในการสัมมนาทางวิชาการประจำปี เรื่อง ระบบประกันสังคมและคุณ
ภาพชีวิตของไทย ภาพสะท้อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 17 มิถุนายน 2546.
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. รูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็ง
ของ อบต. รายงานการวิจัย. มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2540.

ลือชา วรรัตน์ และคณะ. บทบาทของ อบต. ในงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม.
รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการ กรมอนามัย. 2540.

สถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย. ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล.
รายงานการวิจัย. สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2539.

สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รูปแบบและแนวทางการเสริม
สร้างความเข้มแข็งของ อบต. รายงานการวิจัย. สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท,
2540.

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. รูปแบบ แนวทางเสริมสร้างความเข้มแข็งของ อบต.
รายงานวิจัย. สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2540.

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. ราย
งานการศึกษา และพัฒนาความปลอดภัยในสถานประกอบการขนาดเล็ก และการรับงานไป
ทำที่บ้าน. สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, 2543.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. เอกสารสัมมนาโครงการศึกษาวิจัยเรื่องขอบเขตอำนาจ
หน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วน
กลางและส่วนภูมิภาคและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง ตลอดจนรูปแบบ
และขนาดที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. ณ โรงแรม
สยามซิตี กรุงเทพมหานคร วันที่ 30 เมษายน 2546. เอกสารโรเนียว.

สรุ อาภรณ์, สุทธิดา กรุงไกรวงศ์ และรัตนภรณ์ อมรรัตน์ไพจิตร. ความปลอดภัยสำหรับผู้ทำงาน
ที่บ้าน Work Improvement for Safe Home (WISH). กรุงเทพฯ : สำนักงานแรงงาน
ระหว่างประเทศ ภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และมูลนิธิเพื่อ
การพัฒนาแรงงานและอาชีพ, 2546.

สุพรรณิ เจริญวงศ์เพชร, จันทร์กาญจน์ แสงรัตนชัย, ฮาเล็ม เจะมาริกัน. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ
สมรรถภาพสายตาของผู้ประกอบอาชีพเจียรไนพลอย กรณีศึกษาจังหวัดมหาสารคาม
รายงานการวิจัย, 2543.

สุชาดา ภัยหลิกี้ และคณะ. รายงานการศึกษาปัญหาอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในประเทศ
ไทย ปี พ.ศ. 2539. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.