

สรุปบทเรียนพื้นที่ต้นแบบ เพื่อการขยายผลและสร้างความยั่งยืน ของหน่วยบริการชุมชนแรงงานนอกระบบที่มี ความหลากหลายทางเพศ จังหวัดพะเยา (กรกฎาคม 2567-สิงหาคม 2568)

Lessons Learned: Model Community Service Unit for Informal Workers of Diverse SOGIESC, Phayao (July 2024–August 2025)



equality



Be
Proud

โครงการพัฒนาต้นแบบหน่วยบริการชุมชนเพื่อการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและ
ระบบสวัสดิการสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จังหวัดพะเยา

คำนำ

รายงานสรุปบทเรียนพื้นที่ต้นแบบเพื่อการขยายผลและสร้างความยั่งยืนของหน่วยบริการชุมชน แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศฉบับนี้ ได้สรุปบทเรียนตั้งแต่เริ่มพัฒนาข้อเสนอโครงการจน สิ้นสุดโครงการ (กรกฎาคม 2567 - สิงหาคม 2568) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ทบทวนแนวทางการทำงาน ที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อนหรือข้อจำกัด รวมถึงโอกาสเพื่อนำไปสู่การค้นหาแนวทางการทำงานต่อเนื่องควบคู่กับ การยกระดับการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดการทำผิดซ้ำและได้แนวทางการทำงานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นจากต้นทุนเดิม

ขอบเขตเนื้อหาการสรุปบทเรียนได้ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บทเรียนดังนี้ 1) กระบวนการสำคัญ ที่นำไปสู่ความสำเร็จ 2) ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ/ไม่สำเร็จ 3) บทเรียนจากการดำเนินงานในแต่ละประเด็น 4) กิจกรรมเด่นที่สร้างขึ้นและสามารถนำไปขยายผลต่อหรือนำมาใช้ในการพัฒนาในพื้นที่ต่อ กระบวนการและ สังเคราะห์สรุปบทเรียนที่สำคัญ 1) จัดเวทีสรุปบทเรียนแบ่งกลุ่มตามอำเภอ (อ.เมือง และ อ.ภูซาง) 2) ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และประเมินศักยภาพแกนนำระหว่างดำเนินงานโครงการ 3) รวบรวม ข้อค้นพบจากเอกสารโครงการและข้อเสนอแนะแบบมีส่วนร่วม เพื่อรวบรวมบทเรียนเป็นข้อเสนอแนะต่อการ ขยายผลหน่วยบริการชุมชนฯ ระยะเวลาต่อไป ทั้งนี้หวังว่าบทเรียนและข้อเสนอแนะที่ปรากฏในรายงานจะเป็น ข้อมูลอ้างอิงสำหรับผู้ให้ทุนจาก สสส. หน่วยงานผู้กำหนดนโยบาย นักปฏิบัติ ภาคประชาสังคม ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องและผู้รับทุนทั้ง 2 องค์กรที่มุ่งส่งเสริมความเท่าเทียมของแรงงานนอกระบบและผู้ที่มีความ หลากหลายทางเพศในทุกพื้นที่

ขอขอบคุณ Joint Projects. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักสนับสนุนสุขภาวะ ประชากรกลุ่มเฉพาะ (สำนัก 9) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ให้การสนับสนุน โครงการมาอย่างต่อเนื่อง ทีมสนับสนุนวิชาการ คุณอรพิน วิมลภูษิต อาจารย์อำไพ เกตุสถิตย์ ที่ให้ข้อเสนอแนะ ต่อการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มพัฒนาข้อเสนอโครงการจนสิ้นสุดโครงการ รวมทั้งคณะทำงานโครงการ พี่เลี้ยง แกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ และกลุ่มเป้าหมายแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จ.พะเยา ที่เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนโครงการร่วมกัน

คณะผู้จัดทำ
สมาคมวิถีทางเลือกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จ.เชียงใหม่
ศูนย์บริการสุขภาพที่เป็นมิตรน้ำกว้านสีรุ้ง จ.พะเยา
สิงหาคม 2568

สารบัญ

หน้าที่

• คำนำ.....	2
• สารบัญ.....	3
• ส่วนที่ 1 บทนำ.....	4
• ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์บทเรียน.....	10
• ส่วนที่ 3 การสังเคราะห์ บทเรียนและองค์ความรู้การดำเนินงานโครงการ.....	29
• ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะทางการขยาย.....	33
• เอกสารภาคผนวก.....	39



ส่วนที่ 1 บทนำ

1. ภาพรวมการดำเนินงานโครงการ

① สถานการณ์แรงงานนอกระบบผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ จ.พะเยา

การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลของประชากรไทย พบว่ายังไม่มีหน่วยงานใดที่จะมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างจริงจัง ถึงแม้ปัจจุบันจะมีบางองค์กรที่ทำงานด้านนี้จะทำการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลแต่ก็เป็นเพียงกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น ดังนั้นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา¹ ได้คิดค่าประมาณการของกลุ่มประชากรทั่วไปจะเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศอยู่ที่ 3% หรือ 3 คนต่อประชากร 100 คน ดังนั้น จำนวนประชากรวัยแรงงานที่มีอายุระหว่าง 15-59 ปี จำนวน 123,331 คน จะเป็นผู้มีความหลากหลายทาง จำนวน 3,700 คน ประกอบด้วย กลุ่มเกย์ กระเทย ไบรารี และอินฟินิตี้ ซึ่งส่วนใหญ่จะกระจายตัวอยู่ใน อ.เมือง จำนวน 860 คน (ร้อยละ 16) รองลงมา อ.เชียงคำ จำนวน 417 คน (ร้อยละ 13)

② ปัญหาความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ

นิยามผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ (SOGIESC) ซึ่งลักษณะของเพศ (SEX) ได้มีการนิยามออกเป็น 2 เรื่อง อัตลักษณ์ทางเพศ ได้แก่ 1) SC: Sex Characteristics คือ เพศกำเนิด 2) GE: Gender Expression คือ การแสดงออกทางเพศ 3) SO: Sexual Orientation คือ รสนิยมทางเพศ 4) GI: Gender Identify คือ อัตลักษณ์ทางเพศ (กำหนดเอง) ส่วนเพศวิถี ได้แก่ 1) พัฒนาการของมนุษย์ 2) สัมพันธภาพ 3) ทักษะส่วนบุคคล 4) พฤติกรรมทางเพศ 5) สุขภาพทางเพศ 6) สังคมและวัฒนธรรม จากความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ของกลุ่มนี้จะพบว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญในการเข้าถึงระบบบริการของแรงงานนอกระบบผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ มีทั้งปัจจัยภายในและภายนอกตามปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพและสังคม (SDH) ได้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านตัวตน ส่วนใหญ่เป็นโสดไม่มีคู่ชีวิตแต่อาศัยอยู่กับครอบครัว (ร้อยละ 50) มีคู่ชีวิตอยู่เปิดเผย (ร้อยละ 30) และโสดไม่มีคู่ชีวิตและอยู่ตามลำพัง (ร้อยละ 20) จากสถานภาพโสดไม่มีคู่ชีวิตของแรงงานนอกระบบผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศส่งผลให้กลุ่มนี้ขาดที่พึ่งพิงยามเจ็บป่วยเมื่อเข้าสู่สังคมสูงวัย ปัญหาสำคัญที่พบคือ การยอมรับตนเอง ไม่รู้สิทธิของตนเอง ทำให้เข้าไม่ถึงนโยบาย

2) ด้านสุขภาพ ด้านสุขภาพกาย เมื่อกลุ่มนี้มีอายุมากขึ้นพบว่าขาดการป้องกันตนเองจากการทำศัลยกรรมและการดูแลสุขภาพจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs)² ที่เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อร่างกายตามมา เช่น ไบรารีหรือหน้าอกเบี้ยวผิดรูปตามวัย ซิลิโคนจุกหลุด เบาหวาน ความดันโลหิตสูง ไขมันในเลือด มะเร็ง ฯลฯ รวมถึงขาดการป้องกันตนเองจากโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เช่น การติดเชื้อเอชไอวี โรคซิฟิลิส โรคเริมเรื้อรัง ทวารหนัก ฯลฯ ด้านสุขภาพจิต แม้ว่าปัจจุบันสังคมได้เปิดกว้างและยอมรับในการแสดงออกเรื่องเพศของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้นแต่ด้วยทัศนคติและการปลูกฝังค่านิยมชายเป็นใหญ่ในสังคม ทำให้กลุ่มนี้ยังไม่กล้าเปิดเผยสถานภาพครอบครัวให้กับคนอื่นรับรู้ ซึ่งจากปัจจัยดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านสุขภาพจิตในระยะยาว เช่น ภาวะซึมเศร้า ความรู้สึกโดดเดี่ยว ความรู้สึกแปลกแยก ความรู้สึกไม่เห็นคุณค่าในตัวเอง ความรู้สึกหวาดกลัวที่จะเปิดเผยรสนิยมทางเพศของตน การมีทัศนคติในแง่ลบต่อตนเอง รู้สึกว่าถูกแบ่งแยกเนื่องจากรสนิยมทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ขาดการยอมรับจากสังคม เป็นต้น³ ด้านสุขภาพความ

¹ รายงานสถานการณ์สุขภาพ เดือนเมษายน 2567, สำนักงานสาธารณสุข จ.พะเยา.

² (NCDs) Noncommunicable diseases -โรคไม่ติดต่อเรื้อรังที่เกิดนิสัยหรือพฤติกรรมดำเนินชีวิต.

³ ยุทธศาสตร์ LGBTIQ+ ในประเทศไทย , 2564.

ปลอดภัย ส่วนใหญ่มีความเสี่ยงจากอุบัติเหตุจากการทำงานอาชีพเกษตรกร เช่น ลื่นหกล้ม ของมีคมบาด ฯลฯ (ร้อยละ 65) รองลงมาคือสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับเพศสภาพและการยศาสตร์ เช่น การนั่งทำงานเป็นเวลานาน การยกหนัก งานที่มีความเสี่ยงและอันตราย เป็นต้น (ร้อยละ 35)

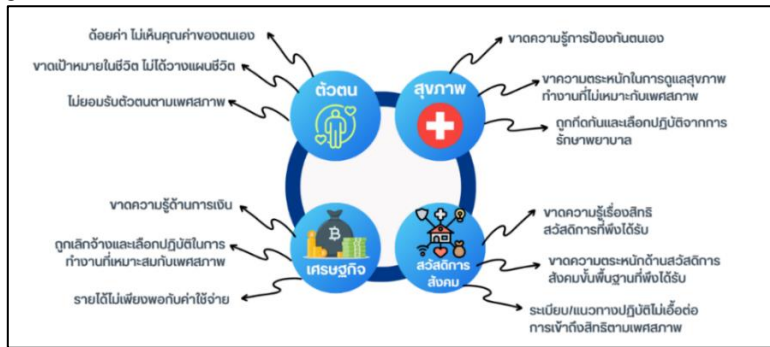
3) ด้านเศรษฐกิจ ด้านอาชีพ ขาดโอกาสเข้าถึงการจ้างงานและถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกกีดกันให้ต้องทำงานที่ไม่ตรงกับอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ เพศวิถี (SOGIE) ทำให้ต้องถูกผลักให้เป็นแรงงานนอกระบบ เช่น ช่างเสริมสวย ทำงานสถานบันเทิง พนักงานบริการ ฯลฯ ส่งผลกระทบต่ออาชีพ-รายได้ที่มั่นคง สอดคล้องกับข้อมูลอาชีพของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ ในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกร เช่น ทำนา ทำสวน ทำไร่และหาของป่า ฯลฯ (ร้อยละ 40) รองลงมาอาชีพบริการในร้านอาหารหรือสถานบันเทิง เช่น พนักงานเสิร์ฟอาหารและพนักงานต้อนรับ ฯลฯ (ร้อยละ 30) อาชีพเสริมสวย เช่น ตัดผม ทำเล็บ แต่งหน้า ฯ (ร้อยละ 20) และอาชีพรับจ้างจัดอีเวนต์ เช่น ทำอาหาร ฟ้อนรำ จัดแต่งสถานที่ เป็นต้น (ร้อยละ 10) **ด้านรายได้** ส่วนใหญ่มีรายได้ที่ไม่แน่นอนเฉลี่ยวันละ 200 บาทหรือเดือนละ 6,000 บาท น้อยกว่าประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12)⁴ พบว่า แรงงาน จ.พะเยา ได้ค่าจ้างรายวัน ๆ ละ 338 บาทหรือค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ 10,140 บาท ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและเข้าถึงสวัสดิการขั้นพื้นฐานสำหรับตนเอง ทั้งนี้พบว่าค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งหมดไปกับเสริมความงามและดูแลสุขภาพ

4) ด้านสวัสดิการสังคม การเข้าถึงสวัสดิการสังคมของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ เมื่อเข้าสู่สังคมสูงวัยจะเกิดการเจ็บป่วยทำให้ขาดความมั่นคงในการชีวิตไร้ที่พึ่งพิงจากคนในครอบครัวและไม่ได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่แย่งเกิดการเจ็บป่วยง่าย มีโรคแทรกซ้อนต่าง ๆ เมื่อเจ็บป่วยส่วนใหญ่เลือกใช้สิทธิบัตรทองเนื่องจากขาดการเข้าถึงสวัสดิการสังคมขั้นพื้นฐาน รวมถึงกฎหมายและนโยบายต่างๆที่ไม่เอื้อกับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ หน่วยงานในระดับปฏิบัติการไม่ยอมรับ และกีดกันการเข้าร่วม เช่น กองทุนบทบาทสตรี สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ (ธกส.) ควรจะทบทวนระเบียบการรับสมัครสมาชิกและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เอื้อกับกลุ่มดังกล่าวเป็นต้น ปัจจัยที่ทำให้สังคมขาดการยอมรับเนื่องจากกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศขาดการสร้างเครือข่ายทำงานร่วมกับหน่วยงานเพื่อจัดเก็บข้อมูลและรวบรวมปัญหาความต้องการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการสังคมของประชากรเฉพาะที่มีความหลากหลายทางเพศเพื่อปรับปรุงระเบียบต่างๆ ให้เหมาะสมกับอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ เพศวิถี

ดังนั้นการจัดสวัสดิการสำหรับแรงงานนอกระบบ ควรคำนึงถึงเรื่องความเสี่ยง เพศสภาพที่แตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพที่แรงงานนอกระบบต้องเผชิญด้วย เช่น กลุ่มอาชีพรับเหมาก่อสร้าง ทำเฟอร์นิเจอร์ โอท็อป มีความเสี่ยงต่อการได้รับอุบัติเหตุ มลพิษ (ฝุ่น/ควัน) , อาชีพเก็บขยะ มีความเสี่ยงต่อการได้รับมลพิษหรือสารเคมีตกค้างจากขยะ, อาชีพเกษตรกร มีความเสี่ยงต่อการได้รับอุบัติเหตุจากสัตว์มีพิษต่างๆ และสารเคมี อาทิ ยาปราบศัตรูพืช ปุ๋ยเคมี เป็นต้น และอาชีพอิสระได้แก่ ช่างเสริมสวย มีความเสี่ยงต่อการได้รับสารเคมีจากผลิตภัณฑ์เสริมความงาม อาทิ น้ำยาโกรกผม สเปรย์จัดแต่งทรงผม รวมทั้งการคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศควรมีลักษณะเฉพาะที่สอดคล้องกับบริบททางร่างกายด้วยเช่นกัน

⁴ ที่มา : <https://phayao.labour.go.th/> , สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.พะเยา.

ปัญหาความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ



③ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เป็นธรรมของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

จากปัญหาสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศมีประเด็นสำคัญที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำสำคัญต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังรูป



④ กรอบการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

จากสถานการณ์และบริบทความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ ได้แก่ การไม่เป็นที่รับรู้ของสังคม การไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน มีโอกาสน้อยในการเข้าถึงทรัพยากร และการสนับสนุนจากภาครัฐ ไม่มีองค์กรที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานส่งผลต่ออำนาจการต่อรองส่งผลให้เข้าไม่ถึงหรือได้รับการบริการที่ดีจากระบบสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคมทำให้ขาดหลักประกันในชีวิต รวมถึง ขาดความรู้ความเข้าใจตัวตน สิทธิ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องที่พึงมีหรือพึงได้รับในฐานะที่เป็นกำลังแรงงาน รวมถึงการเข้าถึงสิทธิและบริการดังกล่าวยังมีเงื่อนไขข้อจำกัดเรื่องการเข้าถึงที่ยังไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา บริบทของความเป็นแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

ดังนั้น การมีกลไกในระดับปฏิบัติการที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนให้แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีปัญหาและความเหลื่อมล้ำเบื้องต้น ได้รับรู้ถึงข้อมูลที่ถูกต้อง เพียงพอต่อการตัดสินใจในการเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพและสวัสดิการ มีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต สามารถเป็นกลไกเชิงรุกในการสนับสนุนส่งเสริมให้สมาชิกได้สร้างและมีความมั่นคงในชีวิต และประจักษ์ผลการทำงานร่วมกับหน่วยงานในระดับพื้นที่ รวมถึงขับเคลื่อนนโยบายที่เอื้อต่อกลุ่มและเครือข่ายทั้งในระดับพื้นที่และจังหวัด ดังนั้นการพัฒนาต้นแบบ องค์กร “หน่วยบริการชุมชน” จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อให้เกิดบริการและเข้าถึงในลักษณะ ใกล้บ้าน ใกล้ใจ อบอุ่น และเป็นมิตร และควรมีศักยภาพแกนนำเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการนำนโยบายสู่ปฏิบัติและการนำข้อมูล สถานการณ์ปัญหา ความต้องการของแรงงานนอกระบบสู่การทำข้อเสนอแนะนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทของความเป็นแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ (รายละเอียดเพิ่มเติมหน้า 39)

⑤ เป้าประสงค์

แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จ.พะเยา สามารถเข้าถึงได้ (accessible) เป็นที่ยอมรับ (acceptable) เท่าเทียม (equitable) เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (appropriate and effective) จากระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคมในหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

⑥ วัตถุประสงค์

1) พัฒนาแกนนำแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศให้มีความรู้เข้าใจเกี่ยวกับการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

2) พัฒนาพื้นที่ต้นแบบหน่วยบริการชุมชนด้านระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคมที่สามารถเข้าถึงได้ให้เป็นที่ยอมรับ เท่าเทียม เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

⑦ กลุ่มเป้าหมายและพื้นที่ดำเนินการ

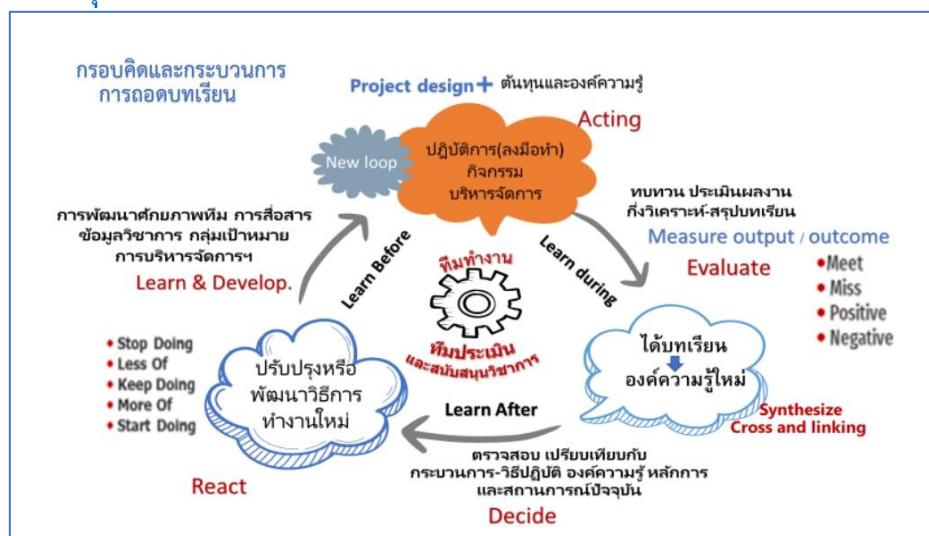
กลุ่มเป้าหมาย 281 คน ประกอบด้วย

- 1) แกนนำแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน 83 คน
- 2) แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน 198 คน

พื้นที่ดำเนินการนำร่อง 2 อำเภอ

- 1) อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา
- 2) อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

2. กรอบคิดการสรุปบทเรียนโครงการ : ⁵



3. ขอบเขตเนื้อหาการสรุปบทเรียน :

- 1) กระบวนการสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ
- 2) ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ/ไม่สำเร็จ
- 3) กิจกรรมเด่นที่สร้างขึ้นและสามารถนำไปขยายผลต่อ หรือนำมาใช้ในการพัฒนาในพื้นที่ต่อ
- 4) บทเรียนจากการดำเนินงานในแต่ละประเด็น

⁵ รายงานผลการถอดบทเรียนชุดโครงการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตและส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากเพื่อการสร้างเสริมสุขภาวะ ปี 2565.

4. นิยาม/ความหมายของคำหรือศัพท์ที่ใช้ในการถอดบทเรียน

1) **การเข้าถึง** หมายถึง การมีข้อมูล ความรู้ ข่าวสาร ที่ถูกต้อง จากการประเมินตนเอง รวบรวมจากหน่วยงาน การค้นหาจากหนังสือ การค้นหาจากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น เพื่อให้ตนเองเข้าถึงระบบบริการสุขภาพ (การดูแลตนเอง การสร้างเสริมสุขภาพ การรักษา การฟื้นฟู) ระบบสวัสดิการสังคม (การได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน การจัดสวัสดิการให้กับตนเอง) เป็นต้น

2) **การยอมรับ** เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศเกิดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสิทธิและบริการเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ได้แก่ 1) การยอมรับตนเองและเข้าใจตนเอง เห็นคุณค่าและความสามารถของตนเอง รู้จุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง 2) การยอมรับของครอบครัว ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการยอมรับคือ พฤติกรรมของตนเอง การเป็นผู้นำ วิถีชีวิต การเลี้ยงดู ความรุนแรง ความแตกแยก เป็นต้น 3) การยอมรับในระดับชุมชน ปัจจัยที่สำคัญ เช่น การมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่าง สัมพันธภาพในชุมชน ผลประโยชน์ การแข่งขัน เป็นต้น และ 4) การยอมรับจากหน่วยงาน ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการยอมรับ เช่น การมีข้อมูลและผลงานเป็นที่ประจักษ์ การเป็นกลุ่มเป้าหมายโดยตรงของหน่วยงาน การรวมตัวเป็นกลุ่มและองค์กร การเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

3) **ความเท่าเทียม** ไม่ได้หมายความว่าเท่ากัน ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความเท่าเทียม ได้แก่ 1) การมีหรือได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน เช่น ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น 2) การมีสถานภาพทางสังคม และทางกฎหมาย 3) การได้รับการศึกษาที่ไม่ถูกกีดกันไม่ว่าจะเป็นเพศ วัย 4) การเข้าถึงทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นภายในชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5) การเข้าถึงและใช้บริการด้านสถานที่ เช่น ห้องน้ำ วัด รพ.สต. ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เป็นต้น ดังนั้น ทุกเพศ ทุกวัย ต้องมีความเท่าเทียมกันเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีร่วมกัน

4) **ความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ** หมายถึง ความต้องการเข้าถึงการบริการสุขภาพและสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบท เอื้อต่อเพศสภาพ เพศวิถี และใช้บริการได้จริงทำให้แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศมีสุขภาวะที่ดีทั้งในขณะทำงาน เจ็บป่วย และเข้าสู่สังคมสูงวัย มีความมั่นคงในชีวิต

5. วิธีดำเนินการสรุปบทเรียนและสังเคราะห์ความรู้

1) **พื้นที่เป้าหมายและเกณฑ์ในการเลือก** ได้พิจารณาพื้นที่โดยเปรียบเทียบรูปแบบการดำเนินงานต้นแบบหน่วยบริการชุมชนฯ จำนวน 2 อำเภอ ดังนี้ อ.เมือง และ อ.ภูซาง จ.พะเยา เนื่องจากทั้ง 2 อำเภอมีบริบทพื้นที่ทางภูมิศาสตร์และมีต้นทุนแกนนำที่แตกต่างกัน ดังนี้ อ.เมือง พื้นที่ “หน้าเขา” บริบทชุมชนเมืองที่เป็นศูนย์กลางของจังหวัดและมีหน่วยงานระดับจังหวัด และ อ.ภูซาง พื้นที่ “หลังเขา” บริบทชุมชนชนบทระยะทางห่างจาก อ.เมือง 100 ก.ม. และมีหน่วยงานระดับท้องถิ่น

2) **กลุ่มเป้าหมายการถอดบทเรียน** ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) ครั้งนี้ ประกอบด้วย

- คณะทำงานโครงการ จำนวน 5 คน
- แกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ จ.พะเยา จำนวน 16 คน

3) กระบวนการสรุปบทเรียน

• ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น (1) รายงานผลการดำเนินงานโครงการงวดที่ 1 (2) ชุดการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ (3) ชุดความรู้ “รู้สิทธิ รู้ทางเลือก” และ (4) พจนานุกรมตัวชี้วัดการติดตามประเมินผลโครงการฯ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบการสรุปบทเรียน

• พัฒนาแนวคำถามตามกรอบการสรุปบทเรียนเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่วมกับคณะทำงานโครงการ

- กำหนดเกณฑ์การเลือกพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

- ดำเนินการเก็บข้อมูลจากการลงพื้นที่จัดเวทีสรุปทบทเรียนแยกรายอำเภอ (อ.เมือง และ อ.ภูซาง) พร้อมติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของหน่วยบริการชุมชนฯ โดยการสนทนากลุ่ม (focus group) ทั้งระหว่างดำเนินงานและก่อนสิ้นสุดโครงการ
- ระหว่างการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายแต่ละครั้ง ทีมประเมินผลภายในของโครงการจะดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและประเมินผลโดยใช้พจนานุกรมตัวชี้วัดฯ โครงการทั้งก่อนดำเนินงาน ระหว่างดำเนินงาน และสิ้นสุดโครงการ
- ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล จัดระบบการนำเสนอผลการศึกษาตามกรอบการสรุปทบทเรียน
- จัดทำรายงานการสรุปทบทเรียนพื้นที่ต้นแบบเพื่อการขยายผลและสร้างความยั่งยืนของหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จ.พะเยา

6. ระยะเวลาดำเนินงานโครงการ : เดือนกรกฎาคม 2567-สิงหาคม 2568

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์บทเรียน

การวิเคราะห์บทเรียนจากกระบวนการดำเนินงานโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบหน่วยบริการชุมชน แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จ.พะเยา เป็นกระบวนการสะท้อน ข้อค้นพบและบทเรียนการทำงานจากการศึกษาเอกสารและการสรุปบทเรียนของโครงการระหว่างดำเนินงานและก่อนสิ้นสุดโครงการ ร่วมกับคณะทำงานโครงการและแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ รวมทั้งดึงข้อมูลที่สำคัญจากการศึกษา (1) รายงานผลการดำเนินงานโครงการ (2) ชุดการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ (3) ชุดความรู้ “รู้สิทธิ รู้ทางเลือก” และ (4) พจนานุกรมตัวชี้วัดการติดตามประเมินผลโครงการฯ

① กรอบการวิเคราะห์บทเรียน ระดับโครงการ ประกอบด้วย

1. กระบวนการสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ - คัดเลือกคณะทำงานโครงการ เตรียมการองค์ความรู้และออกแบบกระบวนการเรียนรู้ คัดเลือกแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ พัฒนาศักยภาพคณะทำงานและแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ
2. ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จและไม่สำเร็จ
3. กิจกรรมเด่นที่สร้างขึ้นและสามารถนำไปขยายผลต่อหรือนำมาใช้ในการพัฒนาในพื้นที่ต่อ
4. บทเรียนจากการดำเนินงานในแต่ละประเด็น

② กรอบคิด ทฤษฎี และหลักการที่นำมาประกอบการวิเคราะห์บทเรียน

1. ความรอบรู้ด้านสุขภาพ⁶ (Health Literacy)

คือ ความสามารถหรือทักษะของ บุคคลในการเข้าถึง เข้าใจข้อมูลสุขภาพ ได้ตอบซักถาม จนสามารถประเมิน ตัดสินใจ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เลือกรับ เลือกใช้ผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อการจัดการสุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสม และสามารถบอกต่อผู้อื่นได้

องค์ประกอบความรอบรู้ด้านสุขภาพ 6 ด้าน

- 1) การเข้าถึงข้อมูลสุขภาพและบริการสุขภาพ

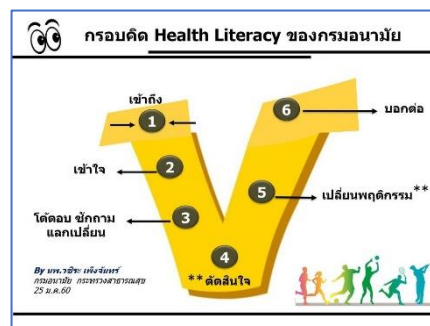
(Access skill) หมายถึง ความสามารถในการค้นหาข้อมูลทางด้านสุขภาพ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ เกี่ยวกับการปฏิบัติตนและการใช้บริการทางด้านสุขภาพ

- 2) ความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive skill) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านสุขภาพในการที่จะนำไปปฏิบัติในการดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสม

3) ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารข้อมูลความรู้ด้านสุขภาพ ด้วยวิธีการพูด อ่าน เขียน เพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจและสามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมรับข้อมูลด้านสุขภาพ

4) ทักษะการจัดการตนเอง (Self-management skill) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติตนให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง

5) ทักษะการตัดสินใจ (Decision skill) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทางเลือก และหลีกเลี่ยงวิธีการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมโดยการใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ผลดี-ผลเสียเพื่อให้เกิดผลกระทบทางด้านสุขภาพแก่ตนเองและผู้อื่นน้อยที่สุด



⁶ คู่มือการสร้างเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) , สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) 2565.

6) การรู้เท่าทันสื่อ (Media literacy skill) หมายถึง ความสามารถในการตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้านสุขภาพที่สื่อนำเสนอเพื่อหลีกเลี่ยงข้อมูลที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและสามารถประเมินข้อความสื่อเพื่อชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติตนให้กับชุมชนและสังคม

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้⁷ (Learning Organization) เป็นองค์กรที่มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน ทำให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร โดยมีเป้าหมายที่จะนำความรู้มาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาต่อไป รวมทั้งมีการสร้างค่านิยม เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด หลักสำคัญ 5 ประการของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และบุคคลเรียนรู้ได้แก่ 1) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) 2) การเป็นบุคคลรอบรู้(Personal Mastery) 3) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

3. ความหลากหลายของวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศของบุคคล⁸(Sexual and Gender Diversity) ซึ่งครอบคลุมไปถึงการกระทำและอัตลักษณ์ที่เกี่ยวกับเพศสรีระของบุคคล รวมไปถึงสถานะของเพศสภาพ (Gender) อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) วิถีทางเพศ (Sexual Orientation) ภาวะเพศกำกวมหรือบุคคลอินเตอร์เซ็ก (Intersex) การแสดงออกทางเพศ Gender Expression) มักจะถูกนำมาใช้ในการอธิบาย พฤติกรรม วิธีปฏิบัติ และการแสดงออกทางเพศของมนุษย์ที่มีหลากหลายรูปแบบโดยไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์หรือบรรทัดฐานทางสังคม

4. หลักการความเสมอภาค⁹ (Equality) การปฏิบัติต่อบุคคลต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมโดยไม่คำนึงถึงเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างบุคคลในลักษณะต่าง ๆ เช่น สีผิว ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ และรวมถึงความหลากหลายทางเพศ ซึ่งแม้ว่าในอดีตจะมุ่งเน้นในเรื่องการเลือกปฏิบัติในเพศหญิงเป็นหลัก แต่ก็ได้มีการอธิบายถึงความแตกต่างทางเพศที่ปรากฏขึ้น เพราะมีใช้เพียงแค่เพศชายและหญิงเท่านั้น หากยังรวมถึงบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศอีกด้วย ดังนั้นตามหลักความเสมอภาคแล้ว บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ควรต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับเพศชายและหญิง หากมีบทบาทบัญญัติใดของข้อกฎหมาย ข้อระเบียบ ข้อบังคับที่ขัดแย้งกับหลักความเสมอภาคก็ควรปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนให้มีการส่งเสริม ความเสมอภาคทางเพศในกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศให้เป็นที่ประจักษ์

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง¹⁰(Transformation Leadership) ผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถในเชิงจิตวิทยาสูง สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำการต่าง ๆ ออกมาได้อย่างประสบผลสำเร็จเกินกว่าที่คาดหวัง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง โดยที่ผู้ตามไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นการถูกบีบบังคับ แต่เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจและเต็มใจ ทั้งนี้เนื่องจากมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นต้นแบบในการดำเนินการและคอยให้คำปรึกษา โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะยึดหลัก “4I’s” เป็นตัวขับเคลื่อน นอกจากนี้การจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถอื่น ๆ รอบด้าน

⁷ ทศม วรประวัติ, รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565.

⁸ รัตติ ปรางมาศ, สิทธิความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางเพศของผู้ที่มีอัตลักษณ์ ความหลากหลายทางเพศ (LGBT) กรณีศึกษา : สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562.

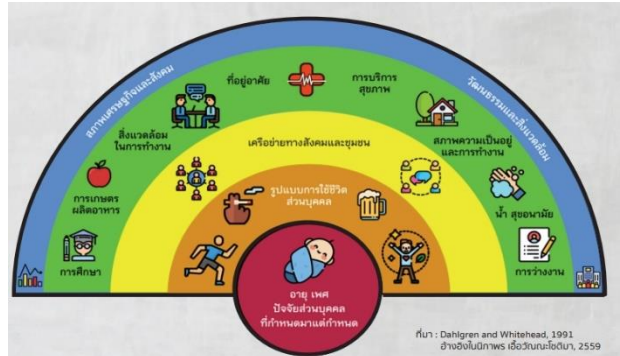
⁹ รัตติ ปรางมาศ อ้างแล้ว.

¹⁰ กัณท์ภัทร ศุภกุลสวัสดิ์ และสิริมาส หมีนสาย, ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์การสมัยใหม่ Leadership and The Development of Modern Organization, 2565.

6. หลักการมีส่วนร่วม¹¹ เป็นหลักพื้นฐานของความเสมอภาค อิสรภาพ และความสามารถ รวมถึงการมีจิตสาธารณะของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อประเมินผลการดำเนินงานในการยกระดับการจัดบริการ สาธารณะของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งสามารถผู้มีส่วนได้เสียแบ่งเป็น 3 ระดับตามความสำคัญ ได้แก่ ผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง ผู้มีส่วนได้เสียโดยอ้อมและผู้มีส่วนได้เสียในฐานะเป็นผู้ให้ข้อมูล การจัดโครงการกิจกรรมใดที่ ก่อให้เกิดสร้างการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี จึงควรมีการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders analysis) ก่อนการดำเนินการกระบวนการและการวางแผนการมีส่วนร่วม องค์ประกอบของ การมีส่วนร่วม ได้แก่ ความสมัครใจ ความเต็มใจ และความรับผิดชอบ เป็นความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจขั้นสูง อันเป็นแรงขับเคลื่อนงานให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้วางไว้

7. แนวคิดปัจจัยกำหนดสุขภาพ¹²

(Determinants of Health) คือ ขอบเขต ปัจจัย ด้านบุคคล สังคม เศรษฐกิจ ประชากร และ สิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นตัวกำหนดสถานะทางสุขภาพ ของบุคคลหรือประชากร การมีสุขภาพหรือสุขภาพ ภาวะที่ดีล้วนมีอิทธิพลจากปัจจัยกำหนดสุขภาพ ต่าง ๆ ที่ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบต่อการมี



สุขภาพดี ปัจจัยกำหนดสุขภาพเป็นการพยายามระบุสาเหตุของปัจจัยหรือความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มี ผลต่อสุขภาพของมนุษย์ แบ่งเป็น 12 ประเด็นดังนี้ 1) รายได้และสถานะทางสังคม (Income and Social Status) 2) เครือข่ายช่วยเหลือกันทางสังคม (Social Support Networks) 3) การศึกษา (Education and Literacy) 4) การมีงานทำและสภาพการทำงาน (Employment Working Conditions) 5) สิ่งแวดล้อมทาง กายภาพ (Physical Environment) 6) สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) 7) พฤติกรรมสุขภาพ และทักษะชีวิต (Personal Health Practice) 8) การพัฒนาในวัยเด็ก (Healthy Child Development) 9) ปัจจัยทางชีวภาพและพันธุกรรม (Biology and Genetic Endowment) 10) บริการสุขภาพ (Health Service) 11) เพศ (Gender) 12) วัฒนธรรม (Culture)

ปัจจัยกำหนดสุขภาพทางสังคมในประเทศไทย แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ 1) ความยากจน (Poverty) ซึ่งเป็นปัญหาในระบบโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม 2) ความไม่เสมอภาค (Inequality) การเข้ารับ บริการสาธารณสุข โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย 3) การกีดกันทางสังคม (Social exclusion) เป็นการเลือกปฏิบัติโดย ไม่เป็นธรรมต่อบุคคล 4) การแตกแยกทางสังคม (Social discrimination) ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ ระบบปกครองและความเชื่อมั่น

¹¹ ศิริพร สุริยะ, การมีส่วนร่วมของชุมชนในการส่งเสริมระบบสุขภาพจิตของชุมชน กรณีศึกษา: ชุมชนชอยร่วมสุข แขวงบางขุนเทียน เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2566.

¹² สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, การศึกษาสถานการณ์ปัจจัยกำหนดสุขภาพ และพฤติกรรมสุขภาพที่ส่งผลกระทบต่อ ครอบครัว ชุมชน. นนทบุรี: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2566.

③ การประเมินผล (effectiveness) จากเวทีสรุปบทเรียนโครงการตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จำนวน 3 ครั้ง ดังนี้

- ครั้งที่ 1 ระหว่างดำเนินงานโครงการงวดที่ 1 บรรลุความสำเร็จร้อยละ 40 ณ ธันวาคม 2567
- ครั้งที่ 2 ระหว่างดำเนินงานโครงการงวดที่ 2 บรรลุความสำเร็จร้อยละ 80 ณ พฤษภาคม 2568
- ครั้งที่ 3 เมื่อสิ้นสุดโครงการงวดที่ 2 บรรลุความสำเร็จร้อยละ 90 ณ กรกฎาคม 2568

การบรรลุความสำเร็จโครงการ คิดเป็นร้อยละ 90 ดังนี้

(1) แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

- สามารถเข้าถึงและเกิดการยอมรับในการให้บริการด้านสุขภาพและด้านสวัสดิการสังคมของหน่วยบริการชุมชนฯ ทั้ง 2 อำเภอ รวมจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 38.21 ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
- สามารถเข้ารับบริการให้ปรึกษาที่เป็นมิตรด้านสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างเท่าเทียมกัน ทุกคน โดยสมัครเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 รายใหม่ จำนวน 21 คน รายเก่าได้ยื่นขอสมัครต่อ จำนวน 3 ราย และขอย้ายสิทธิการรักษา จำนวน 1 ราย รวมจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.98 ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด

(2) แกนนำหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

สามารถยกระดับการทำงานแบบก้าวกระโดด (leap forward) จากผลการประเมินแกนนำหน่วยบริการชุมชน 16 คน จำนวน 3 ครั้ง ดังนี้

- ครั้งที่ 1 ณ สิงหาคม 2567 แกนนำร้อยละ 80 (12 คน) มีความรู้เรื่องแรงงานนอกระบบและผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมทั้งมีทักษะการให้บริการสุขภาพขั้นพื้นฐานเท่านั้น
- ครั้งที่ 2 ณ เมษายน 2568 แกนนำร้อยละ 60 (9 คน) มีความรู้และทักษะเฉพาะที่เพิ่มขึ้นเรื่องความรู้ด้านสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิด้านสวัสดิการสังคมต่างๆ การให้บริการปรึกษาที่เป็นมิตร หลังจากผ่านกระบวนการเรียนรู้จากโครงการ จำนวน 3 ครั้ง
- ครั้งที่ 3 ณ กรกฎาคม 2568 แกนนำร้อยละ 80 (13 คน) สามารถถ่ายทอดความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการสังคมผ่านบอร์ดเกมมีสิทธิและการให้บริการในหน่วยบริการชุมชนฯ กับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ได้ตามศักยภาพที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้จากโครงการ จำนวน 5 ครั้ง

(3) เกิดหน่วยบริการชุมชนฯ ต้นแบบ จ.พะเยา จำนวน 2 พื้นที่ คือ **อ.เมือง “หน้าเขา”** จำนวน 5 แห่งเป็นลักษณะชุมชนเมืองรูปแบบหน่วยบริการชุมชนฯ เคลื่อนที่และให้บริการ ดังนี้ 1) บ้านแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ คุณโสภา แสงวงาม คุณศลิษา ไชป้อ และคุณปรีชา แสงวงาม 2) ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนม่วนใจ๋อิมต้า ต.แม่ต้า และคุณพรณี บัวศรี รวมทั้ง 3) ร้านซันดีซ์ฮอป ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์โอท็อปเทศบาลเมืองพะเยา คุณทองสิทธิ์ ตาปัญญา 4) ร้านเสริมสวย คุณกิตติวิน เชื้อนคำ 5) โดยหน่วยบริการชุมชนฯ หลัก (Service center) ตั้งที่มูลนิธิน้ำกวันสิริ่ง ส่วน **อ.ภูซาง “หลังเขา”** จำนวน 1 แห่ง เป็นลักษณะชุมชนบทจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ อ.ภูซาง ที่ตั้งข้างวัดบ้านร่องเชียงแวงพร้อมเปิดให้บริการ “โฮงนวดเพื่อเพื่อนพี่น้อง” ให้บริการสุขภาพ ลดการบาดเจ็บจากการทำงานและให้คำปรึกษาด้านสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ

ผลงานที่ไม่บรรลุความสำเร็จตามผลลัพธ์โครงการ คิดเป็นร้อยละ 10 ดังนี้

ผลผลิตที่ตั้งไว้	เหตุผล
1) แผนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยใช้หลักการความรอบรู้การเข้าถึง บริการสุขภาพและสวัสดิการระดับบุคคล	(1) พี่เลี้ยงไม่สามารถจัดกิจกรรมนี้ได้ตามแผนเนื่องจากเงื่อนไขด้านเวลา ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของแกนนำ (2) โครงการไม่ได้เติมความรู้เชิงลึกเรื่องหลักการความรอบรู้ระหว่าง ดำเนินงานโครงการกับพี่เลี้ยงและแกนนำมากนัก
2) แกนนำระดับนโยบายและแกนนำระดับปฏิบัติการในพื้นที่มีความรู้และทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้าน สุขภาพ ความปลอดภัยในการ ทำงาน สวัสดิการสังคมและพัฒนา พื้นที่ต้นแบบหน่วยบริการชุมชนฯ ให้กับกลุ่มเป้าหมายได้	(1) แกนนำยังไม่สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายได้ทั้ง 281 คน เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องเวลาดำเนินงานโครงการ (2) ด้านสุขภาพความปลอดภัยแกนนำที่ผ่านกระบวนการคือ อ.ภูซาง ได้ ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง จำนวน 4 คน แต่ยังไม่ได้ขยายผลกับกลุ่มเป้าหมาย (3) กิจกรรมที่แกนนำได้ฝึกปฏิบัติจัดกระบวนการเรียนรู้กับกลุ่มเป้าหมาย เรื่องสวัสดิการสังคมผ่านบอร์ดเกมและแอปพลิเคชันมีสิทธิจากโครงการมี สิทธิ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16 ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด (4) การพัฒนาพื้นที่ต้นแบบหน่วยบริการชุมชนฯ แกนนำได้ฝึกปฏิบัติ ให้บริการกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.91 ของ กลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
3) สมาชิกเครือข่ายอย่างน้อยร้อยละ 60 มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น เกี่ยวกับระบบบริการสุขภาพและ สวัสดิการสังคมและพัฒนาพื้นที่ ต้นแบบหน่วยบริการชุมชนฯ	สมาชิกเครือข่ายที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบบริการสุขภาพและ สวัสดิการสังคมและพัฒนาพื้นที่ต้นแบบหน่วยบริการชุมชนฯ พบว่า กลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมกระบวนการกับโครงการ รวมจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 38.07 ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด เนื่องจากโครงการเน้น การพัฒนาศักยภาพแกนนำและจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ ทำให้แกนนำ ไม่ได้วางแผนจัดกระบวนการร่วมกับกลุ่มเป้าหมายได้ทั้งหมด ประกอบ กับเงื่อนไขข้อจำกัดด้านเวลา
4) แกนนำมีความรู้และเข้าใจ กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน การให้ คำปรึกษา ช่วยเหลือ ประสานงาน ส่งต่อและการติดตาม	แกนนำมีความรู้และเข้าใจกระบวนการให้บริการในหน่วยบริการชุมชนฯ ระดับเบื้องต้น เนื่องจากยังไม่มีประสบการณ์การให้บริการด้าน ประสานงาน ส่งต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้และติดตามเรื่องร้องเรียน ของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ ส่วนใหญ่เรื่องผู้รับบริการจะขอคำปรึกษาเรื่อง สุขภาพและสิทธิสวัสดิการต่างๆ เท่านั้น
5) ระบบบริหารจัดการในหน่วย บริการชุมชนฯ ข้อที่ 6 รูปแบบ กองทุนสวัสดิการที่เหมาะสมกับ สมาชิก	รูปแบบกองทุนสวัสดิการที่เหมาะสมกับสมาชิก พบว่าโครงการไม่ได้ ดำเนินการถึงระดับสมาชิก แต่มีรูปแบบสวัสดิการสำหรับแกนนำหน่วย บริการชุมชนฯ ต้นแบบเพื่อนำร่องจัดสวัสดิการ กรณี อ.ภูซาง ได้กำหนด ระเบียบสวัสดิการเพื่อคนทำงานในโหนดเพื่อเพื่อนพี่น้องแรงงานอย่าง ชัดเจน โดยมีกองทุนสร้างอาชีพนวดเพื่อสุขภาพให้แกนนำได้แบ่งปัน ผลประโยชน์ค่านวดให้ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานโครงการ (กรกฎาคม 2567-สิงหาคม 2568)

กระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จ	ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จและไม่สำเร็จ (อุปสรรค ข้อจำกัด)	กิจกรรมเด่นที่สร้างขึ้นและสามารถนำไปขยายผลต่อ	บทเรียนการดำเนินการในแต่ละประเด็น
1. การคัดเลือกคณะทำงานโครงการที่มีต้นทุนและประสบการณ์ทำงานของแต่ละองค์กร	ปัจจัย/เงื่อนไขความสำเร็จ 1) สมาคมวิถีทางเลือกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จ.เชียงใหม่ (SADA) มีต้นทุนองค์ความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและหลักการความรู้ (Literacy) 2) ศูนย์บริการสุขภาพที่เป็นมิตรน้ำกวานสีรุ้ง จ.พะเยา (KSR) มีต้นทุนองค์ความรู้เรื่องกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศตามเพศวิถี เพศสภาพ (SOGIESC) ปัจจัย/เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค 1) ภาระงานของเจ้าหน้าที่ทั้ง 2 องค์กรมีบทบาทภารกิจรับผิดชอบโครงการหลักจากแหล่งทุนอื่นอยู่แล้ว ทำให้ต้องแบ่งเวลามาทำงานโครงการรองด้วยและใช้เวลาทำงานเพิ่มขึ้น เกิดภาวะ Burn out เมื่อต้องทำงานหลายอย่างพร้อมกัน	1) การวิเคราะห์ต้นทุนและประสบการณ์ทำงานของแต่ละองค์กรที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของ Joint Projects. คือการมีส่วนร่วมทั้งด้านบริหารจัดการและการขยายผลด้านวิชาการแบบข้ามกลุ่มประชากรเฉพาะ (Cross-Group Collaboration) 2) การเตรียมความพร้อมของคณะทำงานโครงการ 3) การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ใกล้เคียงโครงการที่สอดคล้องกับภารกิจงานและขอบเขตการทำงาน	1) การเรียนรู้แบบข้ามองค์กร “รู้เขา รู้เรา” ด้านความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรแบบทางการและไม่เป็นทางการเพื่อปรับจูนวิธีการทำงานให้ตรงกัน 2) การทำงานผ่านองค์กรทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญองค์กรโดยตรงทำให้ได้มุมมองและวิธีคิดการทำงานใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม 3) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานแบบมีส่วนร่วมทำให้เจ้าหน้าที่องค์กรเปิดใจยอมรับวิธีการทำงานใหม่ๆ ของแต่ละองค์กรที่แตกต่างจากเดิม
2. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ Concept และภาพรวมการดำเนินงานโครงการร่วมกับคณะทำงานโครงการ	ปัจจัย/เงื่อนไขความสำเร็จ 1) ช่วงการพัฒนาข้อเสนอโครงการ เจ้าหน้าที่ทั้ง 2 องค์กร จำนวน 3 คน คือ คุณภักดิ์นันท์ เครือแก้ว นางสาวรณมลไชยกัน และนางสาวพัชรินทร์ ศรีวิสัย ได้เข้าร่วมกระบวนการตั้งแต่การออกแบบโครงการจนเกิดข้อเสนอโครงการร่วมกัน ทำให้เข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์และภาพรวมกระบวนการโครงการที่ตรงกัน 2) ช่วงก่อนดำเนินงานโครงการ คณะผู้พัฒนาข้อเสนอโครงการได้มีการทบทวนเป้าหมาย วัตถุประสงค์และภาพรวมโครงการอย่างต่อเนื่อง ก่อนจัดเวทีพัฒนาศักยภาพคณะทำงานโครงการที่เข้ามาใหม่	1) การสร้างความเข้าใจภาพรวมการดำเนินงานโครงการ • เน้นการออกแบบกิจกรรมโครงการแบบมีส่วนร่วม • ปรับวิธีการทำงานให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายและระยะเวลาโครงการ 2) การประชุมติดตามความก้าวหน้าโครงการเพื่อประเมินความสำเร็จและปรับกระบวนการทำงานทั้งก่อน-ระหว่าง-สิ้นสุดโครงการ	1) การคิดนอกกรอบไม่ยึดติดกับวิธีการทำงานเดิม ๆ “ทำงานแบบเดิมผลลัพธ์ก็ออกมาเหมือนเดิม” ดังนั้นการหารือกับนักวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยเติมเต็มวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้ดีกว่าเดิม “เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ” 2) การใช้เทคนิคการสื่อสารโครงการที่ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย เนื้อหาไม่ต้องเยอะเกิน และนำเสนอให้ตรงจุดไม่คลุมเครือ “5W คือ Who (ใคร), What (อะไร),

กระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จ	ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จและไม่สำเร็จ (อุปสรรค ข้อจำกัด)	กิจกรรมเด่นที่สร้างขึ้นและสามารถนำไปขยายผลต่อ	บทเรียนการดำเนินการในแต่ละประเด็น
	ปัจจัย/เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค 1) กิจกรรมในข้อโครงการยังติดกับดักวิธีการทำงานเดิมเน้นกระบวนการ 1 2 3... ไม่ได้ปรับกระบวนการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและระยะเวลาทำงาน 12 เดือน 2) คณะผู้พัฒนาโครงการไม่ได้ปรับปรุงวิธีคิดเบื้องหลังโครงการทั้ง Concept และกรอบคิดการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ ให้ตรงกันทำให้ไม่สามารถสื่อสาร/นำเสนออย่างถูกต้องชัดเจน		Where (ที่ไหน), When (เมื่อไร) และ Why (ทำไม) 1H คือ How (ทำอย่างไร)” 3) การประเมินศักยภาพภาพขณะทำงานโครงการใหม่ “รู้เขา รู้เรา” เพื่อเตรียมความพร้อมและประเมินการรับรู้ของทีม
3. การเตรียมองค์ความรู้และออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย	ปัจจัย/เงื่อนไขความสำเร็จ 1) SADA มีสื่อ/เครื่องมือ/องค์ความรู้ที่พร้อมใช้ในกระบวนการจัดกิจกรรม เช่น ชุดความรู้เรื่องความรอบรู้ด้านสุขภาพและการเงิน ชุดประสบการณ์เรื่องสิทธิสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ ประกันสังคม ม.40 บัตรทอง กอช. กองทุนสวัสดิการฯลฯ 2) KSR มีสื่อ/เครื่องมือ/องค์ความรู้ที่พร้อมใช้ในกระบวนการจัดกิจกรรม เช่น หลักสูตรเรื่องความหลากหลายทางเพศ ลดการตีตรา การเลือกปฏิบัติ และหลักการให้บริการบริการด้านสุขภาพฯลฯ 3) SADA มีภาคีความร่วมมือสนับสนุนด้านวิชาการหลากหลาย เช่น ม.เชียงใหม่ ม.พะเยา เรื่องสิทธิสวัสดิการสังคมผ่านบอร์ดเกมและแอปพลิเคชันมีสิทธิ สนง. ประกันสังคม ความรู้ประกันสังคม ม.40 เป็นต้น	1) กาสสร้างความเข้าใจภาพรวมการดำเนินงานโครงการฯ ร่วมกับทีม นักวิชาการ • เป้าหมาย วัตถุประสงค์และผลลัพธ์โครงการ รวมทั้งการกำหนดนิยามเฉพาะ • ออกแบบชุดการเรียนรู้และรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ก่อนเริ่มจัดกิจกรรมในพื้นที่ • กำหนดบทบาทหน้าที่ของทีม วิชาการและการสนับสนุนงานระดับต่าง ๆ 2) การติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานโครงการทุกเดือนเพื่อประเมินผลลัพธ์และตัวชี้วัดที่เกิดขึ้น	1) การมีส่วนร่วมของคณะทำงานโครงการและหน่วยงาน/สถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมจัดทำข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบชุดกิจกรรมการเรียนรู้ และการทำความเข้าใจทั้งวิธีคิดและการออกแบบรวมทั้งเป้าหมาย วัตถุประสงค์และวิธีการทำงานร่วมกันตั้งแต่ต้นโครงการ ตั้งแต่ต้นร่วมกัน 2) การปรับเนื้อหา/วิธีการให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายร่วมกันระหว่างคณะทำงานและแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ 3) สำนวความต้องการ/ความสนใจของรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ของ

กระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จ	ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จและไม่สำเร็จ (อุปสรรค ข้อจำกัด)	กิจกรรมเด่นที่สร้างขึ้นและสามารถนำไปขยายผลต่อ	บทเรียนการดำเนินการในแต่ละประเด็น
	ปัจจัย/เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค 1) เนื้อหาชุดการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ ไม่มีเนื้อหาเชิงลึกเรื่องเพศสภาพ เพศวิถี (SOGIESC) ส่งผลให้แกนนำขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องนี้และไม่สามารถอธิบายประเด็นความหลากหลายทางเพศได้ชัดเจน 2) เจ้าหน้าที่ทั้ง 2 องค์กรยังขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องเชิงลึกในประเด็นเนื้อหาการเข้าถึงระบบบริการและระบบสวัสดิการสังคมที่กำหนดในโครงการ ทำให้ต้องเตรียมการทั้งเนื้อหาวิชาการสำหรับพัฒนาแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ ในกิจกรรมที่ 1 และ 2 ค่อนข้างมากและยังไม่ได้เชื่อมประสานภาคีเครือข่ายอื่นๆ เข้ามาร่วมสนับสนุนกระบวนการตั้งแต่เริ่มโครงการฯ	3) การหนุนเสริมความรู้และทักษะเฉพาะคณะทำงานโครงการ เช่น การจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดทำชุดการเรียนรู้ การ Mapping ข้อมูล การติดตามประเมินผล ฯลฯ	กลุ่มเป้าหมายที่สอดคล้องกับศักยภาพก่อนออกแบบกิจกรรมในแต่ละครั้ง 4) การจัดทำชุดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพควรแยกประเภทการใช้งานให้ชัดเจนเหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย - ชุดการเรียนรู้กลางสำหรับคณะทำงานโครงการฯ รวมเนื้อหาและเครื่องมือ - ชุดการเรียนรู้สำหรับพี่เลี้ยง แยกเนื้อหาให้เหมาะกับบริบทแต่ละพื้นที่พร้อมเครื่องมือ - คู่มือพัฒนาศักยภาพแกนนำ แยกรายกิจกรรมที่สามารถปรับใช้ในพื้นที่ได้ง่าย พร้อมสื่อประกอบ
4. การค้นหาและคัดเลือกพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายโครงการ	ปัจจัย/เงื่อนไขความสำเร็จ 1) การคัดเลือกพื้นที่เป้าหมายนำร่องทำโครงการ อย่างน้อย 2 อำเภอ ตามเกณฑ์ของโครงการ คือ อ.เมือง (หน้าเขา) และ อ.ภูซาง (หลังเขา) เพื่อใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบการออกแบบกระบวนการเรียนรู้สำหรับขยายผลในระยะต่อไป 2) การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายทั้ง 2 อำเภอ ตามเกณฑ์โครงการ โดยพิจารณาทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพด้านศักยภาพของแกนนำและเชิงปริมาณจำนวนผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในแต่ละพื้นที่ตามสัดส่วนที่เหมาะสม อ.เมือง จำนวน 198 คน และ อ.ภูซาง จำนวน 83 คน	1) การวิเคราะห์พื้นที่ที่อยู่ไม่เกินระยะทาง 100 กม. เพื่อสะดวกในการติดตามและจัดกิจกรรมในพื้นที่ 2) การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายตามสัดส่วนของแรงงานนอกระบบและผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศร้อยละ 80 ต่อพื้นที่และอยู่ในพื้นที่ตำบลใกล้เคียงกัน	1) การคิดเกณฑ์กลางโครงการตั้งแต่พัฒนาข้อเสนอโครงการ เพื่อคัดเลือกพื้นที่และคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ จะมีผลต่อการออกแบบกระบวนการที่เหมาะสมกับศักยภาพและจำนวนกลุ่มเป้าหมาย 2) การใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่คุ้นเคยกันทำให้สามารถตัดสินใจเลือกและค้นหาแกนนำได้ง่ายกว่าการเปิดรับสมัครแกนนำใหม่ เนื่องจากสามารถสื่อสารได้โดยตรงและลดเวลาในการทำงานแต่ควรมีการคัดกรองด้านทักษะและความสนใจของแกนนำก่อน

กระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จ	ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จและไม่สำเร็จ (อุปสรรค ข้อจำกัด)	กิจกรรมเด่นที่สร้างขึ้นและสามารถนำไปขยายผลต่อ	บทเรียนการดำเนินการในแต่ละประเด็น
	ปัจจัย/เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค 1) เจ้าหน้าที่ SADA มีข้อมูลพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน เนื่องจากไม่ได้ลงพื้นที่สร้างความรู้ความเข้าใจโครงการกับกลุ่มเป้าหมายโดยตรงก่อนพัฒนาข้อเสนอโครงการทำให้เป้าหมายพื้นที่เปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ ไม่มีแกนนำหลักในพื้นที่ที่ถูกคัดเลือก 2) การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายไม่ได้คัดกรองและสอบถามความต้องการ/ความสนใจก่อนเข้าร่วมโครงการ ทำให้ได้แกนนำที่ไม่พร้อมทำงานและไม่ให้ความสำคัญกับโครงการ		3) การคัดเลือกพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านความคุ้มค่า คำนึงทุนในการทำงานกับงบประมาณที่ได้รับ โดยพิจารณากลุ่มเป้าหมายและพื้นที่อย่างรอบด้านร่วมกันทั้ง 2 องค์กร
5. การจัดเก็บและจัดการข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายโครงการ	ปัจจัย/เงื่อนไขความสำเร็จ 1) โครงการมีต้นทุนการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน แบบประเมินศักยภาพแกนนำ และแบบประเมินความรอบรู้ รวมทั้งรูปแบบจัดเก็บข้อมูลที่หลากหลายทั้งเอกสารและ google form ทำให้กลุ่มเป้าหมายสามารถจัดเก็บข้อมูลได้ง่ายขึ้น 2) แกนนำที่ผ่านการคัดเลือกจากโครงการสามารถเรียนรู้การจัดเก็บข้อมูลผ่านโทรศัพท์มือถือได้และรู้จักกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ ปัจจัย/เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค 1) แกนนำไม่ได้ฝึกปฏิบัติทดลองจัดเก็บข้อมูลจากพื้นที่จริงและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลเพื่อนำไปใช้พัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ 2) แกนนำทั้ง 2 อำเภอ ร้อยละ 50 ยังไม่สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลเพื่อสะท้อนคืนข้อมูลแก่กลุ่มเป้าหมายได้ 3) พื้นที่ อ.เมือง มีแกนนำที่มาจาก 9 ตำบล ทำให้กลุ่มเป้าหมายกระจายหลายตำบลและจัดเก็บข้อมูลได้	1) การใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและด้านศักยภาพ ความรอบรู้ของแกนนำเพื่อออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องในแต่ละเรื่อง 2) การสะท้อนผลข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจะทำให้กลุ่มเป้าหมายได้เห็นความสำคัญของข้อมูล	1) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายมีความจำเป็นต่อการทำงานเพื่อใช้ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งก่อน-ระหว่าง-หลังสิ้นสุดโครงการและออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทแต่ละพื้นที่ 2) การจัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลคือหัวใจในการทำงาน เพราะข้อมูลคืออาวุธในการทำงานไม่ควรเก็บข้อมูลเพื่อให้เสร็จแล้วไม่ใช่ประโยชน์จากข้อมูล

กระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จ	ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จและไม่สำเร็จ (อุปสรรค ข้อจำกัด)	กิจกรรมเด่นที่สร้างขึ้นและสามารถนำไปขยายผลต่อ	บทเรียนการดำเนินการในแต่ละประเด็น
	ยาก/ล่าช้า ส่วนพื้นที่ อ.ภูซาง กลุ่มเป้าหมายอยู่กระจุกกัน แต่มีแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จำนวนน้อยมาก		
6. การพัฒนาศักยภาพ คณะกรรมการโครงการฯ	ปัจจัย/เงื่อนไขความสำเร็จ 1) KSR ได้คัดเลือกคณะกรรมการฯ ใหม่ที่เป็นเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครองค์กร จำนวน 3 คน ที่มีประสบการณ์ทำงานกับโครงการภายใต้ สสส. และมีทักษะการเขียนรายงานเข้ามาร่วมทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของ SADA และ KSR มีประสบการณ์ทำงานภายใต้โครงการ สสส. ร่วมกัน รวมทั้งรู้จักกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลายทางเพศ อ.เมือง ทำให้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน 3) คณะทำงานโครงการได้กำหนดแบ่งบทบาทหน้าที่การทำงานที่ชัดเจนและมีกระบวนการติดตามผลงานร่วมกัน 4) มีกลไกพี่เลี้ยงหน่วยบริการชุมชนฯ จำนวน 2 คน อ.เมือง คุณอุเทน ตาคำ อ.ภูซาง นางรติรัตน์ วุฒิ เพื่อทำหน้าที่ติดตาม ประสานงาน พัฒนาศักยภาพแกนนำและบริหารจัดการร่วมกับแกนนำ 5) พี่เลี้ยงทั้ง 2 อำเภอ มีศักยภาพในการทำงานร่วมกับแกนนำ เข้าใจในตัวตนพฤติกรรมเชิงลึกของแต่ละคนและไม่ปิดกั้นการเรียนรู้ของแกนนำพร้อมให้ข้อมูล สนับสนุนติดตามในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง 6) มีช่องทางการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานโครงการของคณะกรรมการโครงการ ผ่านการประชุม	1) การประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการร่วมกับคณะทำงานใหม่ 2) การประชุมติดตามความก้าวหน้าโครงการและเสริมศักยภาพคณะทำงานระหว่างดำเนินงาน 3) การลงพื้นที่สนับสนุนกระบวนการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ ร่วมกับพี่เลี้ยงและแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ 4) การติดตามประเมินผลภายในโดยใช้พจนานุกรมตัวชี้วัดโครงการ 5) การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการโครงการร่วมกับ Joint Projects. อย่างต่อเนื่อง 6) การสรุปบทเรียนการดำเนินงานโครงการรายกิจกรรมและระหว่างดำเนินงานจนสิ้นสุดโครงการฯ	1) คณะทำงานโครงการคือกลไกหลักในการขับเคลื่อนโครงการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การทำงานด้วยความเข้าใจ เห็นเป้าหมายร่วมกัน 2) การลดช่องว่างการทำงานระหว่างองค์กร คือเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติกัน 3) การสื่อสารระหว่างทีมองค์กรอย่างต่อเนื่อง จะช่วยลดปัญหาความไม่เข้าใจกันและมีแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง ตรงจุด 4) หากคณะกรรมการโครงการขาดความรู้เฉพาะเรื่องและไม่มั่นใจควรร้องขอจากทีมโครงการเพื่อหนุนเสริมศักยภาพร่วมกัน 5) กลไกพี่เลี้ยงหน่วยบริการชุมชนฯ เป็นหัวใจการทำงานหลักร่วมกับแกนนำในพื้นที่ บทบาทหลักคือ ประสาน พัฒนาศักยภาพ ติดตามและเสริมพลัง จะทำให้แกนนำเกิดความมั่นใจ กล้าแสดงออกได้ตามศักยภาพ 6) “ถ้าทำงานแบบเดิมผลลัพธ์ก็ออกมาเหมือนเดิม” ดังนั้นการเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้โครงการสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดคือ การมี

กระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จ	ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จและไม่สำเร็จ (อุปสรรค ข้อจำกัด)	กิจกรรมเด่นที่สร้างขึ้นและสามารถนำไปขยายผลต่อ	บทเรียนการดำเนินการในแต่ละประเด็น
	ประจำเดือนทั้ง Online และ Offline รวมทั้งมีการทำรายงานความก้าวหน้าส่ง Joint Projects. อย่างต่อเนื่อง 7) Joint Project. มีการติดตามและเสริมศักยภาพคณะทำงานโครงการฯ ทั้งก่อน-ระหว่าง-สิ้นสุดโครงการ เรื่องการติดตามประเมินภายใน การทำพจนานุกรมตัวชี้วัด และการหนุนเสริมพื้นที่ เพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง 8) กลไกพี่เลี้ยงช่วยลดช่องว่างการทำงานระหว่างพื้นที่ “คุ้มค่าทั้งเวลาและงบประมาณ” ปัจจัย/เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค 1) คณะทำงานโครงการของ KSR มีภาระงานมากทำให้เข้าร่วมประชุมไม่ครบทุกคนมีการส่งตัวแทนเข้าร่วมเพื่อรับรู้รับทราบและตัดสินใจบางเรื่อง รวมทั้งมีเงื่อนไขด้านเวลาการทำงานทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้ตามแผนที่กำหนดไว้ 2) KSR ไม่ได้ทำหน้าที่ตามบทบาทคณะทำงานโครงการที่กำหนดร่วมกันเนื่องจากยังไม่ให้ความสำคัญต่อการทำงานแบบมีส่วนร่วมและยังขาดทักษะบางเรื่องที่เป็นต่อการดำเนินงานโครงการ 3) พี่เลี้ยงหน่วยบริการชุมชนฯ กรณี อ.เมือง ยังไม่เข้าใจภาพรวมโครงการตรงกันและ อ.ภูซาง ยังไม่เคยทำงานร่วมกับแกนนำในพื้นที่มาก่อนทำให้ต้องปรับตัวระหว่างทำงานร่วมกัน รวมทั้งพี่เลี้ยงมีภาระงานมากต้องจัดการเวลาทำงานร่วมกับแกนนำตามแผนที่กำหนดร่วมกัน		กลไก “พี่เลี้ยง” จาก 2 อำเภอ ทำหน้าที่สนับสนุนกระบวนการทำงานระหว่างคณะทำงานและแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ ดังนี้ อ.เมือง คุณอุเทน ตาคำ อ.ภูซาง นางรติรัตน์ วุฒิ คุณสมบัติที่โดดเด่นของพี่เลี้ยงทั้ง 2 คน คือ มีประสบการณ์ทำงานพัฒนามาก่อน มีความรู้เรื่องแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ เข้าใจในพฤติกรรมของแกนนำแต่ละคนและมีทักษะการจัดกระบวนการที่ดี 7) การเพิ่มศักยภาพพี่เลี้ยงเรื่อง Mapping หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นข้อมูลไว้ในหน่วยบริการชุมชนฯ ให้ง่ายต่อการใช้งาน

กระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จ	ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จและไม่สำเร็จ (อุปสรรค ข้อจำกัด)	กิจกรรมเด่นที่สร้างขึ้นและสามารถนำไปขยายผลต่อ	บทเรียนการดำเนินการในแต่ละประเด็น
	4) คณะทำงานโครงการขาดแรงจูงใจในการทำงานกับแกนนำ ช่วงเว็วว่างระหว่างงวดที่ 1 และงวดที่ 2 ทั้งที่ยังพอมีงบประมาณคงเหลือแต่ไม่ได้จัดกิจกรรมตามแผน		
7. การพัฒนาศักยภาพแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ	ปัจจัย/เงื่อนไขความสำเร็จ 1) แกนนำที่คัดเลือกตามเกณฑ์โครงการร้อยละ 50 มีความรู้ มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับ KSR และมีบทบาทในชุมชน เช่น อสม. อสร. คณะกรรมการหมู่บ้าน แกนนำศูนย์องค์กรรวม ฯลฯ ทำให้แกนนำใช้ความสามารถของตนเองในการสร้างตัวตน ความภูมิใจ (Empowering identity and pride) ให้กลุ่มเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานยอมรับในผลงาน 2) แกนนำใหม่ที่ไม่เคยผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพจากโครงการมาก่อนมีความสนใจเรียนรู้และรับรู้เรื่องใหม่ๆ ได้ดีกว่า จนสามารถจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ ได้ตามเป้าหมาย 3) แกนนำทั้ง 2 อำเภอ ได้เตรียมตัวเข้าร่วมกระบวนการโครงการฯ เนื่องจากมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ พร้อมเข้าร่วมโครงการ และต้องการรับรู้ การเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพ สวัสดิการสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ 4) แกนนำทั้ง 2 อำเภอ ที่ผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพจากโครงการ จำนวน 2 ครั้ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่อง แรงงานนอกระบบ การเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ และตั้งเป้าหมายการทำงานที่เป็นแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ ได้ ร้อยละ 50	1) การค้นหาและคัดเลือกแกนนำโดยใช้เกณฑ์กลางโครงการในการพิจารณา 2) การประชุมชี้แจงการดำเนินงานโครงการร่วมกับแกนนำ 3) การพัฒนาศักยภาพแกนนำทั้งก่อน-ระหว่าง-สิ้นสุดโครงการ • ปัญหาความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศและกรอบคิดหน่วยบริการชุมชนฯ • การเข้าถึงระบบบริการสุขภาพโดยใช้หลักการความรอบรู้ • การเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมขั้นพื้นฐานและการถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชนผ่านบอร์ดเกมและแอปพลิเคชันมีสิทธิ • การให้คำปรึกษาที่เป็นมิตร 4) พี่เลี้ยงจัดประชุมติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานของ	1) การเปิดโอกาสให้แกนนำที่มีความหลากหลายทางเพศจากต่างพื้นที่ได้เข้ามาร่วมเรียนรู้และขยายเครือข่ายหน่วยบริการชุมชนฯ ทั้งระดับบุคคลและระดับชุมชนเป็นการสร้างความยั่งยืนเมื่อสิ้นสุดโครงการได้ 2) การสร้างแกนนำในระยะต่อไปควรค้นหาแกนนำคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศและมีเครือข่ายการทำงานในพื้นที่เพื่อเชื่อมโยงการทำงานอย่างเป็นระบบ 3) แกนนำไม่จำเป็นต้องเก่งทุกเรื่องแต่ถ้ามีความพร้อม มีความตั้งใจที่จะเรียนรู้จะสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย โดยมีเครื่องมือ/องค์ความรู้จากโครงการสนับสนุน 4) การใช้ความสัมพันธ์ของแกนนำที่มีบทบาทในชุมชนกับหน่วยงานในพื้นที่จะเกิดความร่วมมือแบบไม่เป็นทางการ ช่วยลดช่องว่างการทำงานและเข้าถึงทรัพยากรของหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง

กระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จ	ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จและไม่สำเร็จ (อุปสรรค ข้อจำกัด)	กิจกรรมเด่นที่สร้างขึ้นและสามารถนำไปขยายผลต่อ	บทเรียนการดำเนินการในแต่ละประเด็น
	5) แกนนำที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพจากโครงการ อย่างน้อย 3 ครั้ง พบว่ามีทักษะการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้เรื่องแรงงานนอกระบบ การเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ได้เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 80 6) มีหน่วยบริการชุมชนฯ “ใกล้บ้าน ใกล้ใจ อ่อนน้อมและเป็นมิตร” ที่แกนนำสามารถให้บริการได้ โดยครอบคลุมพื้นที่ 2 อำเภอ • อ.เมือง เน้นหน่วยบริการชุมชนระดับบุคคล “หน่วยเคลื่อนที่เร็ว” จำนวน 4 แห่ง ดังนี้ (1) จัดตั้งในชุมชนที่บ้านแกนนำ จำนวน 2 แห่ง (2) จัดตั้งที่นอกชุมชน ลักษณะร้านค้าและร้านตัดผม จำนวน 2 แห่ง • อ.กุฉินารายณ์ เน้นหน่วยบริการชุมชนระดับชุมชนให้บริการภายใต้ “โหนดเพื่อเพื่อนพี่น้อง” จำนวน 1 แห่ง เปิดให้บริการนัดเพื่อสุขภาพลดการบาดเจ็บจากการทำงานและดูแลสุขภาพขั้นพื้นฐาน 7) มีการพัฒนาแอปพลิเคชันหน่วยบริการชุมชนฯ ผ่านระบบ Line OA เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้านสิทธิและบริการให้คำปรึกษาผ่านระบบ Line OA 8) มีการยื่นข้อเสนอนโยบายระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น จำนวน 8 หน่วยงาน เช่น สนง.ประกันสังคม สสจ.พะเยา สนง.พมจ.พะเยา และอบต.เชียงม่วน เป็นต้น เน้นให้แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศสามารถเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพและสวัสดิการสังคม รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรในหน่วยบริการชุมชนฯ	หน่วยบริการชุมชนฯ รายเดือน และรายงวด 5) การหนุนเสริมการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ ระดับตำบลและระดับบุคคล 6) การติดตามประเมินผลภายในโดยใช้พจนานุกรมตัวชี้วัดโครงการ 7) การสร้างความร่วมมือร่วมกับหน่วยงานระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น 8) การยื่นข้อเสนอนโยบายร่วมกับหน่วยงาน 9) การสรุปบทเรียนโครงการร่วมกับแกนนำระหว่างดำเนินงาน-ก่อนสิ้นสุดโครงการ	5) กลไกพี่เลี้ยงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนหน่วยบริการชุมชนฯ เชื่อมประสานการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้แกนนำเกิดความมั่นใจและกล้าที่จะให้บริการคนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง 6) แกนนำควรมีความรู้เรื่องสิทธิต่าง ๆ มากกว่ากลุ่มเป้าหมายเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจและเป็นทางเลือกด้านสิทธิที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย 7) กรณีแกนนำใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ทำงานกับกลุ่มเป้าหมาย พี่เลี้ยงควรกระตุ้น ทบทวน ทำความเข้าใจในบทบาทของแกนนำอย่างต่อเนื่องถึงจะเห็นผล ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานครั้งต่อไป 1) ควรมีเครื่องมือหรือชุดข้อมูลให้คำแนะนำสำหรับแกนนำเพื่อใช้ประกอบการทำงานของแกนนำ “เข้าใจง่ายและใช้งานง่าย” ควรมีการเติมความรู้ใหม่ (Update) ด้านสิทธิต่าง ๆ แก่แกนนำอย่างต่อเนื่องโดยผ่านพี่เลี้ยงหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2) ควรยกระดับทักษะฝีมือของหมอนวดให้มีใบรับรองและยกระดับให้เป็นหน่วยบริการที่ได้มาตรฐานภายใต้การกำกับของ สสจ.พะเยา หรือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

กระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จ	ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จและไม่สำเร็จ (อุปสรรค ข้อจำกัด)	กิจกรรมเด่นที่สร้างขึ้นและสามารถนำไปขยายผลต่อ	บทเรียนการดำเนินการในแต่ละประเด็น
	9) ก่อนสิ้นสุดโครงการพบว่า แกนนำสามารถประสานทรัพยากรร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่เข้าสนับสนุนการขับเคลื่อนหน่วยบริการชุมชนฯ อ.เมือง สนง.ประกันสังคม สนับสนุนวิทยากรและความรู้เรื่องประกันสังคม ม.40 สสจ. พะเยา สนับสนุนวิทยากรเรื่องหลักประกันสุขภาพ เป็นต้น อ.ภูซาง ได้รับการสนับสนุนจาก อบต.เชียงแรง และ รพ.สต.เชียงแรง ในการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ เป็นต้น ปัจจัย/เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค 1) แกนนำไม่มีความพร้อมในการเข้าร่วมโครงการ ทำให้มีการปรับเปลี่ยนแกนนำระหว่างดำเนินงานทั้ง 2 อำเภอ เนื่องจากไม่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อน ปัญหาความขัดแย้งภายใน การไม่ยอมรับแกนนำรุ่นใหม่ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัยและไม่สามารถจัดการเวลาทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ 2) สัดส่วนแกนนำในแต่ละพื้นที่ต่างกัน ไม่เป็นตามที่โครงการกำหนดไว้ คือ พื้นที่ละ 10 คน ผลการค้นหาแกนนำที่ได้ • อ.เมือง 12 คนต่อกลุ่มเป้าหมาย 198 คน พบว่า แกนนำร้อยละ 80 เคยทำงานเป็นอาสาสมัคร KSR พร้อมมีบทบาทในชุมชนและร้อยละ 20 เคยทำโครงการอื่นภายใต้ สสจ. • อ.ภูซาง 4 คนต่อกลุ่มเป้าหมาย 83 คน พบว่า แกนนำร้อยละ 40 เคยทำงานเป็นอาสาสมัคร KSR และร้อยละ 60 มีบทบาทในชุมชน เช่น อสม. คณะกรรมการหมู่บ้าน ฯลฯ		พะเยา รวมทั้งเพิ่มการบริการด้านอื่น เช่น ให้มีการอบสมุนไพรมะขาม เป็นต้น 3) ควรเติมความรู้ด้านสิทธิเฉพาะผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศด้วย เช่น การเทค-ฮอโมน การใช้บริการสุขภาพมาตรา 3 ผ่านศูนย์บริการสุขภาพที่เป็นมิตรน้ำหวานสีรุ้ง จ.พะเยา เป็นต้น

กระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จ	ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จและไม่สำเร็จ (อุปสรรค ข้อจำกัด)	กิจกรรมเด่นที่สร้างขึ้นและสามารถนำไปขยายผลต่อ	บทเรียนการดำเนินการในแต่ละประเด็น
	3) การเข้าร่วมกิจกรรมครั้งแรกของแกนนำทั้ง 2 อำเภอ พบว่ายังไม่คุ้นเคยกัน ไม่กล้าแสดงออกต่อหน้าคนอื่น เพราะไม่มีพื้นที่ปลอดภัย (safe zone) จากสังคมที่ไม่ยอมรับเรื่องเพศสภาพของแกนนำ มีการถูกตีตรา เลือกปฏิบัติการทำงาน เช่น ถูกล้อว่าเป็นกระเทยขึ้นลำไยไม่ได้ หรือก เป็นต้น 4) ระหว่างทำงานพบว่า อ.เมือง แกนนำยังไม่คุ้นเคยกับวิธีการทำงานของพี่เลี้ยงใหม่ทำให้ทำงานได้ช้าไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ส่วน อ.ภูซาง แกนนำไม่ยอมรับในตัวพี่เลี้ยงใหม่ที่ไม่เคยทำงานด้วยทำให้ปรับตัวได้ช้าและต่อต้าน ไม่อยากทำงานด้วย 5) ขาดการประชาสัมพันธ์ให้กับกลุ่มเป้าหมายแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศในพื้นที่ที่เคยไปเก็บข้อมูลเมื่อเริ่มต้นโครงการ ทำให้ขาดการรับรู้ เข้าไม่ถึงหน่วยบริการชุมชนฯ และไม่มีเคยมารับบริการในหน่วยบริการชุมชนฯ ทั้ง 2 อำเภอ 6) แกนนำมีความรู้เรื่องสิทธิทั่วไปแต่ยังไม่มีความรู้เรื่องสิทธิเฉพาะของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศทำให้ไม่สามารถถ่ายทอดหรือสื่อสารเรื่องนี้กับกลุ่มเป้าหมายได้ชัดเจน		

สรุปภาพรวมผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จโครงการมี 3 เรื่อง ดังนี้

- 1) กลไกระดับโครงการ ประกอบด้วย คณะทำงานโครงการฯ พี่เลี้ยงและแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ ที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนงานในพื้นที่นำร่อง 2 อำเภอ
- 2) องค์ความรู้ ต้นทุนองค์ความรู้และเครื่องมือจากประสบการณ์ทำงานในพื้นที่ของทั้ง 2 องค์กร สำหรับจัดกระบวนการเรียนรู้ตั้งแต่เริ่มต้นโครงการจนสิ้นสุดโครงการ
- 3) ภาวศึความร่วมมือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น รวมทั้งสถาบันการศึกษาในพื้นที่ที่ให้การสนับสนุนด้านวิชาการและขับเคลื่อนประเด็นนโยบายแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

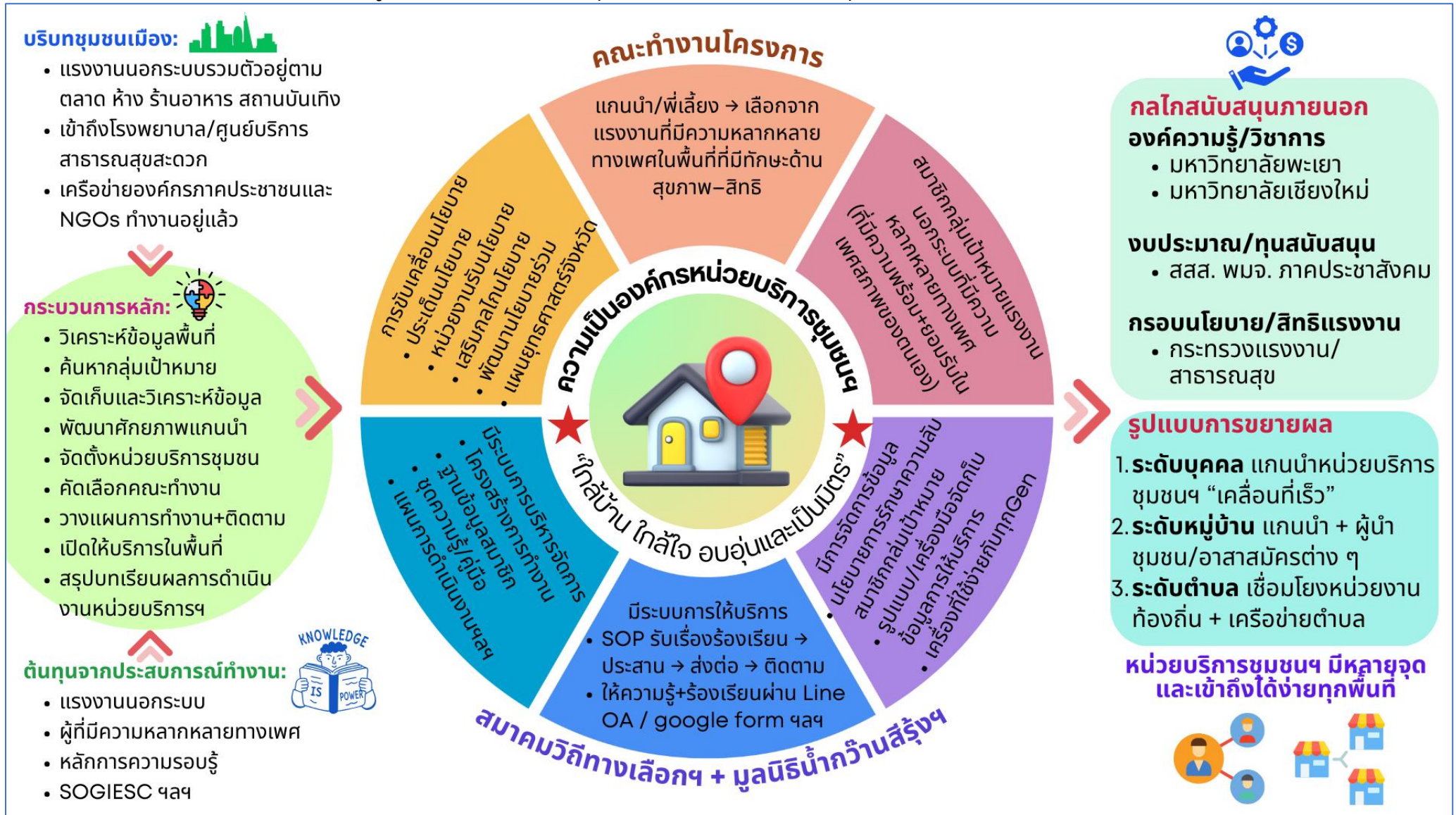
วิเคราะห์ด้านศักยภาพการดำเนินงานของหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จ.พะเยา

มิติ	อำเภอเมือง	อำเภอภูซาง	ข้อเสนอเชิงนโยบาย
1. โครงสร้าง & การเชื่อมโยง	เชื่อมโยงทรัพยากรระดับจังหวัดได้ดี — มีเครือข่ายกับ สสจ./สนง.ประกันสังคม/สนง.พมจ. แต่ยังมีแนวโน้มเป็น “งานเชิงรับ” รอทีมโครงการ	ตั้งหน่วยบริการที่ชัดเจน (บ้านใกล้วัด) เป็นจุดศูนย์กลางชุมชน แต่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียน/มาตรฐานเต็มที่ มีการทำงานร่วมกับ รพ.สต. และผู้นำชุมชนใกล้ชิด	•อ.เมือง: ผลักดันบทบาทเชิงรุกของแกนนำ (workshop role-play) •อ.ภูซาง: เร่งขึ้นทะเบียนหน่วยบริการและเชื่อมศูนย์ฝีมือเพื่อมาตรฐานการนวดแผนไทย
2. ระบบการให้บริการ (Service mix)	เน้นให้ความรู้-เชื่อมโยงสิทธิ ผ่านช่องทางดิจิทัล (Line OA) มากกว่า มีศักยภาพขยายเชิงนโยบาย	มีบริการจับต้องได้ชัดเจน — “โหนดเพื่อเพื่อน” (นวดเฉพาะจุด/ประคบ) ทำให้ชุมชนมาใช้จริง แต่บริการสุขภาพบางอย่างยังขาด (เช่น ลูกประคบผลิตเอง ฯลฯ)	ทำ “funnel” ใช้บริการจับต้องได้ดึงคนเข้าแล้วให้สิทธิ/ส่งต่อ (ทั้งสองพื้นที่ประสานรูปแบบนี้)
3. แกนนำ & พี่เลี้ยง	แกนนำมีจำนวนมาก มีศักยภาพด้านเครือข่าย แต่บางส่วนยังขาดทักษะเชิงรุก/ความลึกเรื่องสิทธิเฉพาะกลุ่ม	พี่เลี้ยงทำงานเข้มข้น ติดตามต่อเนื่อง ช่วยให้แกนนำทำงานต่อเนื่องและเกิดผลจริง แต่จำนวนแกนนำ/คนรองรับยังน้อย	•อ.เมือง: เสริม micro-learning (วิดีโอ 10 นาที + 1-pager) •อ.ภูซาง: สรรหา + เทรนนิ่งเพิ่มแกนนำ 3 คน ใน 3 เดือน
4. ชุมชน&การยอมรับ	การยอมรับระดับชุมชนขึ้นกับการสื่อสารและความเป็นเครือข่าย — ดีสำหรับการขอการสนับสนุนเชิงนโยบายแต่ต้องทำประชาสัมพันธ์ (PR) มากขึ้น	ได้รับการยอมรับจริงจากชุมชนเพราะสถานที่ใกล้วัด ราคาย่อมเยา และปากต่อปากช่วยกระจายผู้ใช้บริการ	•อ.เมือง: แผนประชาสัมพันธ์ (PR) ผสม (โปสเตอร์ + Line OA + เวทีหมู่บ้าน) •อ.ภูซาง: เก็บเรื่องเล่าผู้ใช้บริการเป็นกรณีศึกษา (storytelling)
5. ข้อมูล&การจัดการความรู้	มีแพลตฟอร์มสื่อสาร (Line OA) แต่ฟอร์ม/การเก็บข้อมูลยังต้องปรับให้ใช้ง่ายและต่อเนื่อง	มีการบันทึกการให้บริการและบทบาทชัด (บัญชีคำนวณ/คนชักประวัติ) แต่ยังขาดระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบและคุณภาพข้อมูลต้องปรับ	ทั้งสอง: ปรับฟอร์มเป็น “short + digital-ready” และซ้อมการเก็บข้อมูลก่อนใช้จริง; ทำ Dashboard ง่าย ๆ

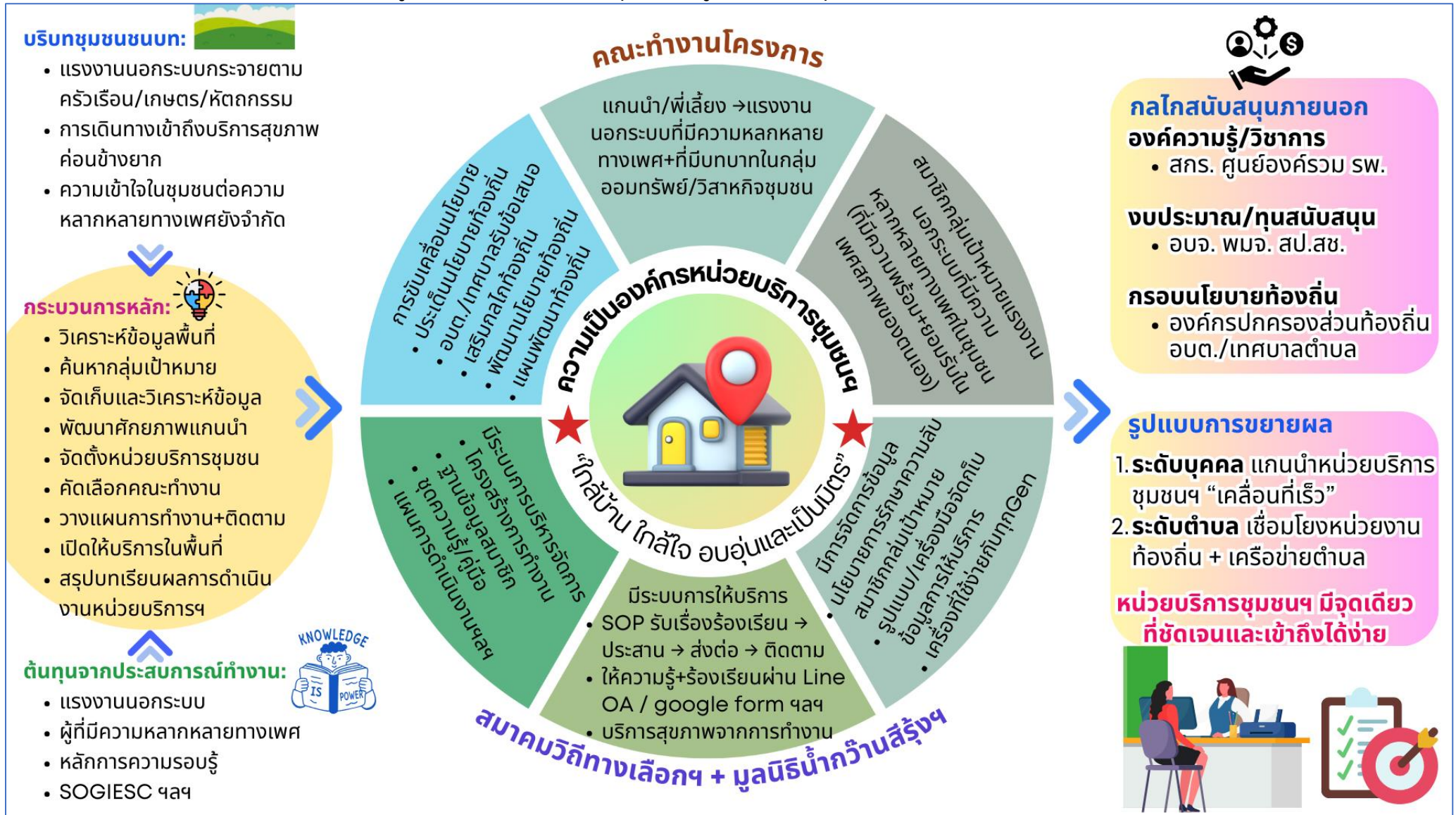
วิเคราะห์จุดแข็ง-ข้อจำกัดและโอกาสการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ จ.พะเยา

จุดแข็ง/จุดเด่น	ข้อจำกัด/อุปสรรค	โอกาสการพัฒนาระยะต่อไป
อ.เมือง 1) เครือข่ายระดับจังหวัดเข้มแข็ง → เปิดโอกาสขอการสนับสนุนและเชื่อมโยงนโยบายได้จริง 2) มีช่องทางสื่อสารออนไลน์ (Line OA) ใช้งานได้ดีกับแกนนำ — ดีต่อการกระจายความรู้ 3) แกนนำจำนวนมากกว่า (จำนวนแกนนำและกลุ่มเป้าหมายมากกว่า) — โอกาสขยายผลเชิงปริมาณสูง	อ.เมือง 1) ทำงานเชิงรับ (รอการขับเคลื่อนจากภายนอก) บางจุดขาดความเป็นเชิงรุกของแกนนำ 2) แม้มี Line OA แต่ชุดความรู้เฉพาะกลุ่ม (SOGIESC, เทคฮอริโมน) แต่แกนนำไม่กล้าถ่ายทอดหัวข้อเชิงลึก 3) แกนนำขาดชุดความรู้เชิงลึก (SOGIESC , เทคฮอริโมน ฯลฯ) ยังไม่เพียงพอสำหรับการให้คำปรึกษาเชิงเทคนิค	• อ.เมือง: จัด Workshop 1 วัน เรื่อง “แกนนำเชิงรุก + การใช้ Line OA ให้เกิดผล” และผลิต Micro-learning Module (ม.40, SOGIESC) • อ.ภูซาง: เร่งอบรมหมอนวดให้ครบ และประสานศูนย์พัฒนาฝีมือเพื่อออกไปรับรอง → ยกกระดับเป็นหน่วยบริการมาตรฐาน • ร่วมกัน (ทั้งสองพื้นที่): ทำ Operational Pack A4 + φόρμเก็บข้อมูลสั้น (digital-ready) และตั้งระบบ พี่เลี้ยงที่มีตารางติดตามชัดเจน 3 เดือนแรกของแต่ละจุดใหม่
อ.ภูซาง 1) บริการจับต้องได้ (โรงนวด) ดึงผู้รับบริการเข้ามาจริงและสร้างความไว้วางใจในชุมชน 2) ได้รับการยอมรับจากชุมชน (สถานที่ใกล้วัด เผยแพร่แบบปากต่อปาก ทำให้ผู้รับบริการเพิ่ม) 3) พี่เลี้ยงทำงานใกล้ชิด ติดตามต่อเนื่อง → ผลต่อความต่อเนื่องและแรงจูงใจแกนนำชัดเจน	อ.ภูซาง 1) ขาดมาตรฐาน/การขึ้นทะเบียนอย่างเป็นทางการ (หน่วยยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนครบถ้วน) และหมอนวดบางคนยังไม่มีใบรับรอง 2) แกนนำ/ทรัพยากรคนยังน้อย — ภาระตกอยู่กับคนไม่กี่คน (scalability issue) 3) กระบวนการคัดเลือกแกนนำอาศัยเครือข่าย/คนรู้จักมากเกินไป ทำให้บางครั้งคนที่ได้ไม่ตรงตามเกณฑ์หรือทักษะที่ต้องการ	ผลกระทบเชิงปฏิบัติ (So what?) • อ.เมือง = เหมาะจะเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงนโยบายและขอการสนับสนุนระดับจังหวัด (scale up ผ่านนโยบาย/ทุน) แต่ต้องเร่งพัฒนาทักษะแกนนำเชิงรุกและชุดความรู้เฉพาะกลุ่ม • อ.ภูซาง = เหมาะเป็นโมเดลต้นแบบพื้นที่ (model site) ด้านการให้บริการเชิงรุกที่ยอมรับชุมชน (เช่น โรงนวด) แต่ต้องเสริมมาตรฐานบริการ เพิ่มแกนนำ และทำให้โมเดลมีเอกสาร/มาตรฐานเพื่อขยายไปที่อื่น

รูปแบบที่ 1 : หน่วยบริการชุมชนฯ อ.เมืองพะเยา ลักษณะชุมชนเมือง (Urban Model)



รูปแบบที่ 2 : หน่วยบริการชุมชนฯ อ.ภูซาง ลักษณะชุมชนชนบท (Rural Model)



ส่วนที่ 3

การสังเคราะห์บทเรียนและองค์ความรู้การดำเนินงานโครงการ

จากผลการวิเคราะห์บทเรียนการดำเนินงานโครงการในส่วนที่ 2 ตั้งแต่เริ่มต้นพัฒนาข้อเสนอโครงการจนสิ้นสุดโครงการฯ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเบื้องหลังวิถีคิด วิธีการทำงานจากประสบการณ์ทำงานขององค์กรสมาคมวิถีทางเลือกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จ.เชียงใหม่และศูนย์บริการสุขภาพที่เป็นมิตรน้ำกว้านสิริรุ่ง จ.พะเยา โดยได้วิเคราะห์ถึงปัจจัย เงื่อนไขที่นำไปสู่ความสำเร็จและความไม่สำเร็จ รวมทั้งบทเรียนเพื่อขยายผลและสร้างความยั่งยืนของหน่วยบริการชุมชนฯ โดยส่วนที่ 3 จะเป็นการสังเคราะห์บทเรียนตามแนวทางการขยายผลหน่วยบริการชุมชนฯ จากการประมวลเนื้อหาทั้ง 2 ส่วนเพื่อสรุปสาระสำคัญต่อการปรับกลยุทธ์กระบวนการดำเนินงานโครงการให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย ในระยะต่อไป ภายใต้เป้าประสงค์และวัตถุประสงค์โครงการ ดังนี้

เป้าประสงค์ แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ สามารถเข้าถึงได้ (accessible) เป็นที่ยอมรับ (acceptable) เท่าเทียม (equitable) เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (appropriate and effective)จากระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคมในหน่วยบริการชุมชนฯ

วัตถุประสงค์

- 1) พัฒนาแกนนำแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศให้มีความรู้เข้าใจเกี่ยวกับการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
- 2) พัฒนาพื้นที่ต้นแบบหน่วยบริการชุมชนด้านระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคมที่สามารถเข้าถึงได้ให้เป็นที่ยอมรับ เท่าเทียม เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

การสังเคราะห์บทเรียนโครงการได้ใช้แนวทางการขยายผล ดังนี้

1. การประเมินผลลัพธ์ (outcome)

- **ประเมินประสิทธิภาพ (efficiency)** โดยประเมินผลความสำเร็จที่เกิดขึ้นด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรและระยะเวลาในการดำเนินงานโครงการ

- 1) การใช้ต้นทุนด้านกลไกในพื้นที่ (1) แกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ จาก 2 อำเภอ รวมจำนวน 16 คนต่อกลุ่มเป้าหมาย 281 คน (2) พี่เลี้ยงหน่วยบริการชุมชนฯ จำนวน 2 คน ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ อ.เมือง และ อ.ภูซาง ทำให้ลดต้นทุนการบริหารจัดการจากคนภายนอกและลดเรื่องค่าเดินทางข้ามพื้นที่รวมทั้งประหยัดเวลาในการทำงานร่วมกัน

- 2) แกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ สามารถสร้างคุณค่าในการทำงานร่วมกัน เห็นประโยชน์และโอกาสในการทำงานในพื้นที่ของตนเอง รู้สึกรักและภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นทีมหน่วยบริการชุมชนฯ

- 3) เกิดการขยายผลจากการปฏิบัติจริงสู่การขับเคลื่อนเชิงนโยบายระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่นโดยใช้ทรัพยากรในพื้นที่ภายใต้ระยะเวลาดำเนินงานโครงการฯ ที่จำกัด

ภาพรวมผลความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการเมื่อเทียบกับงบประมาณที่ได้รับจาก Joint projects. บรรลุเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ คิดเป็นร้อยละ 90 ถือว่าคุ้มค่า คุ้มทุนและเกินความคาดหมายที่ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้

2. การประเมินผลกระทบ (Impact) โดยประเมินผลกระทบเมื่อสิ้นสุดโครงการฯ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระยะยาวต่อภาพรวมของชุมชนและสังคมหลายมิติ

1) การเข้าถึงหน่วยบริการชุมชนฯ ภายในปี 2569 หลังจากได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากหน่วยงานระดับจังหวัดและท้องถิ่น แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศจะสามารถเข้ามาใช้บริการด้านสุขภาพและสวัสดิการสังคมกับแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 300 คน จากการประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานและสื่อแพลตฟอร์มต่าง ๆ รวมทั้งแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ จะมีความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานขับเคลื่อนนโยบายร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่และสถาบันการศึกษาท้องถิ่น

2) กลไกสนับสนุนระดับจังหวัดและท้องถิ่น อย่างน้อย 8 หน่วยงาน เช่น สำนักงานแรงงานสำนักประกันสังคม อบต.เชียงแหว ฯลฯ หลังจากยื่นข้อเสนอเชิงนโยบายจะเข้ามาสนับสนุนด้านงบประมาณองค์ความรู้และบุคลากร เพื่อต่อยอดการผลักดันนโยบายความเท่าเทียมทางเพศกับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น รวมทั้งการเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพและด้านสวัสดิการสังคม

3) การสร้างเครือข่ายการทำงานแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศจาก อ.เมือง และ อ.ภูซาง ภายในปี 2569 จะสามารถขยายผลในอำเภออื่นๆ อย่างน้อย 2 อำเภอ โดยผ่านมูลนิธิน้ำกว๊านสร้าง จ.พะเยา และแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ เพื่อให้แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศได้เข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพและด้านสวัสดิการเฉพาะผู้มีความหลากหลายทางเพศตามแผนยุทธศาสตร์จังหวัดเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศร่วมกับภาคีเครือข่ายจากหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาในพื้นที่ต่อไป

4) เกิดกระแสการขับเคลื่อนเรื่องความเท่าเทียมทางเพศผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์และการขับเคลื่อนผ่านกลไกหรือกิจกรรมเฉพาะผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ทำให้แรงงานนอกระบบที่มีอัตลักษณ์ซ่อนทับความหลากหลายทางเพศที่ถูกซ่อนตัวในสังคมได้ลุกขึ้นมาต่อสู้และเปิดเผยตัวตนแบบสาธารณะมากขึ้นโดยก้าวข้ามอคติทางเพศ การถูกเลือกปฏิบัติจากคนในสังคม ทำให้ตนเองเกิดความภาคภูมิใจ (Proud)

3. การประเมินความยั่งยืน (Sustainability) โดยประเมินประโยชน์ ผลเชิงบวกเมื่อสิ้นสุดโครงการ

3.1 ความยั่งยืนในระดับโครงการ

1) แกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ สามารถดำเนินงานขับเคลื่อนหน่วยบริการชุมชนฯ ตามบทบาทหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยมีหน่วยงานระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่นเข้ามาสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในปีงบประมาณ 2569 เช่น โครงการกองทุนสุขภาพท้องถิ่น โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประกันสังคม มาตรา 40 โครงการส่งเสริมอาชีพสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ เป็นต้น

2) แกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ สามารถขยายผลเครือข่ายแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศผ่านผู้นำชุมชนและอาสาสมัครต่าง ๆ เช่น ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน อบต./สมาชิกเทศบาล อสม. อสร. อพม. เครือข่ายประกันสังคม มาตรา 40 ฯลฯ เพื่อเข้ามาร่วมทำงานในหน่วยบริการชุมชนฯ เพิ่มมากขึ้น

3) แกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ มีองค์ความรู้ เครื่องมือเพื่อสร้างความรอบรู้และทักษะการทำงานที่ติดตัวไปเมื่อสิ้นสุดโครงการ ทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพจากการปฏิบัติลงมือทำทั้งถ่ายทอดความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้กับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ได้ด้วยตนเอง

4) แกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ ได้รับการยอมรับและรู้จักจากหน่วยงานในพื้นที่มากขึ้น ทำให้เกิดการประสานงานเพื่อเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่องและสามารถเป็นกลไกขับเคลื่อนนโยบายระดับจังหวัดผลักดันประเด็นแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศร่วมกับเครือข่ายภาคประชาสังคม

3.2 ความยั่งยืนในระดับชุมชนและสังคม

1) หน่วยบริการชุมชนฯ ได้รับการยอมรับเรื่องระบบการให้บริการเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศในชุมชนที่ครอบคลุมและเป็นจุดเชื่อมต่อการทำงานทั้งวัด บ้าน โรงเรียนและหน่วยงานเป็นฐานในการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ เจริญระบบ

2) หน่วยบริการชุมชนฯ มีระบบบริหารจัดการที่ชัดเจน ได้แก่ ที่ตั้งองค์กร องค์กรความรู้ คณะทำงาน ระเบียบ/แนวทางปฏิบัติ ฐานข้อมูลและแผนปฏิบัติการที่สามารถเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หน่วยบริการชุมชนแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศต้นแบบระดับตำบล อำเภอและจังหวัดได้ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางพัฒนาศักยภาพแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ คนรุ่นใหม่ได้ขับเคลื่อนงานร่วมกัน

3) คนในชุมชนและสังคมได้เปิดกว้างยอมรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ ในชุมชนมากขึ้นผ่านหน่วยบริการชุมชนฯ ทำให้ลดการตีตรา เลือกปฏิบัติ เห็นคุณค่าและสร้างความเท่าเทียม กับคนทุกเพศ

4. การประเมินความสอดคล้อง (Relevance) โดยประเมินแนวคิดหรือกลยุทธ์ในการดำเนินงาน โครงการที่สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหาและความต้องการกับนโยบายระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น

1) การยื่นข้อเสนอนโยบายระดับจังหวัดประเด็นแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ เป็นพื้นที่นำร่อง จ.พะเยา ได้สอดคล้องกับกฎหมาย พ.ร.บ.ความเท่าเทียมทางเพศ พ.ศ.2558 และ พ.ร.บ.สมรสเท่าเทียม พ.ศ.2567 โดยมีเป้าหมายเพื่อให้แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศได้รับการยอมรับและหน่วยงานเห็นความสำคัญของกลุ่มนี้ที่ควรจะได้รับการเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างเท่าเทียม เหมาะสม

2) การขับเคลื่อนประเด็นแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศได้สอดคล้องกับ กรอบคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ 4 มิติ และบทบาทภารกิจของหน่วยงานระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่นโดยมีกลไกหน่วยบริการชุมชนฯ ทำหน้าที่เชื่อมประสานทรัพยากรภายใต้บริบทการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่

3) ประเด็นแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศได้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัด พะเยา (One plan) ร่วมกับภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมและข้อเสนอแนะของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ ทำให้เกิดกลไกคณะทำงานขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์จังหวัดที่สามารถผลักดันเป็น ข้อเสนอแนะนโยบายระดับประเทศต่อไปได้

5. การเชื่อมโยงหลายมิติ (Cross-Cuttingting) โดยประเมินรูปแบบการบูรณาการที่เชื่อมโยงกับกลุ่มเป้าหมายโครงการตามยุทธศาสตร์ของ สำนัก 9 สสส. ดังรูป



สรุปภาพรวมการสังเคราะห์บทเรียนโครงการ ที่สำคัญต่อการยกระดับคุณภาพของหน่วยบริการชุมชนฯ

1. โมเดลการทำงานที่ได้ผล: “โมเดลสองขา” (Policy link + Community anchor) : หน่วยใน อ.เมือง ทำหน้าที่เชื่อมโยงทรัพยากรระดับจังหวัด — เหมาะกับการต่อยอดเชิงนโยบายและการขอทุน/การรับรองจากหน่วยงานรัฐ ในขณะเดียวกัน อ.ภูซาง เป็น “โมเดลพื้นที่ต้นแบบ” ที่ทำงานเชิงรุกและได้รับการยอมรับจากชุมชน (ต้นแบบการให้บริการเช่นโรงนวด) การมีทั้งสองแบบช่วยให้โครงการมีทั้งความลึก (trusted local model) และความกว้าง (link to policy)
2. พี่เลี้ยงเป็นปัจจัยสำคัญ (Critical enabler) : พี่เลี้ยงที่ “เข้าใจบริบท, ติดตามต่อเนื่อง, และ ‘จิก’ อย่างเป็นมิตร” ช่วยให้แกนนำปฏิบัติงานต่อเนื่องและปรับกิจกรรมตามสถานการณ์ — ผลคือ อ.ภูซางขยายการยอมรับในชุมชนได้ดีขึ้น + การลงทุนในพี่เลี้ยงมีผลคุ้มค่าเชิงผลลัพธ์
3. ความรู้กว้าง-ไม่ลึก เป็นกับดัก (Knowledge breadth vs depth) : แกนนำ “รู้กว้างแต่ไม่ลึก” — สามารถสื่อสารภาพรวมของสิทธิได้ แต่เมื่อลงรายละเอียดเชิงเทคนิค (เช่น การใช้สิทธิฮอโมน/เงื่อนไขการรับบริการเฉพาะ) ยังไม่มั่นใจ → ส่งผลต่อคุณภาพคำแนะนำและการส่งต่อผู้ใช้บริการ ต้องเติมโมดูลความรู้เชิงลึกสั้น ๆ ที่ใช้ได้จริง (one-pagers + video FAQs)
4. การยอมรับจากชุมชนต้องมาจาก “ของจับต้องได้” (Tangible services build trust) : บริการที่เป็นรูปธรรม เช่น นวดลดอาการบาดเจ็บจากการทำงาน ทำให้คนเข้ามาแล้วค่อยรับฟังเรื่องสิทธิ — คือ funnel การดึงผู้รับบริการเข้าสู่บริการเชิงสิทธิ “จึงอย่าพยายามเริ่มด้วยสิทธิอย่างเดียวก่อนมีประโยชน์จับต้องได้”

ส่วนที่ 4

ข้อเสนอต่อแนวทางการขยายผล

จากประสบการณ์ บทเรียน และความรู้จากการดำเนินงานโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบหน่วยบริการชุมชนแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศฯ จ.พะเยา ช่วงเดือนกรกฎาคม 2567-กรกฎาคม 2568 เพื่อการพัฒนาต่อเนื่องและขยายผลทั้งในระดับพื้นที่ เครือข่ายการทำงานและระดับนโยบาย (ท้องถิ่น/จังหวัด สำหรับผู้เกี่ยวข้องได้แก่ 1) ผู้ให้ทุนจาก Joint Projects. สำนัก 9 สสส. 2) ผู้รับทุนจากสมาคมวิถีทางเลือกฯ จ.เชียงใหม่ และภาคีหุ้นส่วนมูลนิธิน้ำกวันสิริรุ่ง จ.พะเยา 3) ภาศิความร่วมมือระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น 4) กลุ่มเป้าหมายแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ และแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จ.พะเยา และ 5) ผู้ที่สนใจนำกระบวนการเรียนรู้ไปปรับใช้ในพื้นที่ สำหรับประกอบการพิจารณาดำเนินการยกระดับการทำงาน ลดช่องว่างที่เป็นข้อจำกัด/อุปสรรคและนำไปเชื่อมโยง/บูรณาการกับนโยบายและทิศทางการทำงาน เพื่อการเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพและด้านสวัสดิการสังคมได้ (accessible) โดยเป็นที่ยอมรับ (acceptable) สร้างความเท่าเทียม(equitable) เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (appropriate and effective) กลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศหรือกลุ่มประชากรเฉพาะอื่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน มีข้อเสนอเพื่อพิจารณาดังนี้

1. รูปแบบการเชื่อมโยงการทำงานหลายมิติโดยใช้กลุ่มประชากรเป็นฐาน

การเชื่อมโยงการทำงานหลายมิติ (multi-dimensional linkages) โดยใช้กลุ่มประชากรเป็นฐาน คือการออกแบบและประสานงานบริการ นโยบาย และกิจกรรมต่าง ๆ รอบความต้องการและบริบทของกลุ่มประชากรเป้าหมายหลักคือ แรงงานนอกระบบที่เป็นคนหลากหลายทางเพศ เพื่อให้การตอบสนองเป็นองค์รวม ครอบคลุมและยั่งยืน

ข้อดีของการใช้กลุ่มประชากรเป็นฐาน มีดังนี้

- ตอบโจทย์ความต้องการจริงของกลุ่มเป้าหมายได้ตรงกว่า (คนเป็นศูนย์กลาง)
- ลดความซ้ำซ้อนของทรัพยากร เพิ่มประสิทธิภาพงบประมาณ
- เสริมความต่อเนื่องของบริการ (จากการส่งต่อข้ามภาคส่วน)
- ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและชุมชน ทำให้การขยายผลง่ายขึ้น

กรอบแนวคิด 4 มิติ แต่ละมิติต้องถูกออกแบบให้เชื่อมต่อกับ “กลุ่มประชากร” เช่น ให้บริการสุขภาพที่เป็นมิตร SOGIESC พร้อมช่องทางส่งต่อไปหาหน่วยงานที่เหมาะสมและให้คำปรึกษาด้านกฎหมายเมื่อถูกเลือกปฏิบัติ ดังนี้

1. บริการพื้นฐานและสุขภาพ (health, psychosocial support)
2. สิทธิและการคุ้มครองทางกฎหมาย (legal aid, labor rights)
3. เศรษฐกิจและอาชีพ (income generation, microfinance)
4. สังคมและทัศนคติ (stigma reduction, community engagement)

บทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

- ชุมชน / ผู้นำชุมชน: ระบุความต้องการ, รับรองความเป็นเจ้าของ, ทำหน้าที่ outreach
- หน่วยบริการท้องถิ่น (สุขภาพ/แรงงาน/สวัสดิการ): ให้บริการ, รับส่งผู้ใช้บริการ
- NGOs / ภาคประชาสังคม: พัฒนาโปรแกรม, ฝึกอบรม, เป็นตัวกลางเชื่อมโยง
- ภาครัฐระดับจังหวัด/อบจ.: สนับสนุนนโยบาย, งบประมาณ, ขยายผล
- สหกรณ์/กลุ่มอาชีพ: สนับสนุนเศรษฐกิจ, กองทุนหมุนเวียน

2. การจัดการข้อมูล องค์ความรู้เพื่อใช้และสนับสนุนการทำงาน

เป้าหมาย: สร้างระบบข้อมูลและคลังความรู้ที่น่าเชื่อถือ ปลอดภัย ใช้งานง่ายและนำไปใช้ขยายผล/ตัดสินใจได้จริง

วิธีการ: ทบทวนถึงกระบวนการทำงานที่ผ่านมา ทั้งเรื่องจุดเน้น กรอบคิดและความคาดหวังต่อบทบาทผู้รับทุนสนับสนุน ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและมีการวางแผนร่วมกันในประเด็นที่เป็นบทเรียนองค์ความรู้จากการดำเนินงานระยะที่ผ่านมา

หลักการเชิงปฏิบัติ (Principles)

1. คนเป็นศูนย์กลาง ออกแบบข้อมูลรอบความต้องการผู้ใช้ (ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหาร ชุมชน)
2. ปลอดภัย-เป็นส่วนตัว-จริยธรรม เก็บ/ใช้ข้อมูลด้วยความยินยอมและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
3. ใช้งานได้ (fit-for-purpose) เก็บเฉพาะข้อมูลที่จำเป็นเพื่อนำไปใช้ตัดสินใจ
4. มาตรฐานและเป็นระบบ มีมาตรฐาน metadata ไฟล์ ชื่อ และเวอร์ชัน
5. จัดการความรู้ (KM) แบบต่อเนื่อง สร้างกระบวนการเก็บ แบ่งปัน เรียนรู้และแปลงเป็นนโยบาย

บทบาทหลัก (Roles & Responsibilities)

- Data Custodian (เจ้าของข้อมูล) หน่วยบริการต้นแบบ: ดูแลการเก็บ + การเข้าถึง
- Data Steward (ผู้ดูแลคุณภาพข้อมูล) ทีม M&E: ตรวจสอบคุณภาพ, ทำ cleaning, meta
- KM Lead (ผู้จัดการองค์ความรู้) NGOs/หน่วยวิชาการ: รวบรวม case studies, toolkit, lead learning events
- IT/Admin (ระบบและสำรองข้อมูล) จัดการระบบเก็บ/สำรอง/สิทธิ์เข้าถึง
- Community Focal (ตัวแทนชุมชน) ตรวจสอบความเหมาะสมของการเก็บข้อมูลและเผยแพร่ผลให้ชุมชน

เครื่องมือที่แนะนำ โดยเลือกตามความพร้อมทางเทคนิคและทักษะของทีม

- เก็บข้อมูลภาคสนาม: Kobo Toolbox / ODK / Google Forms (ง่าย)
- เก็บข้อมูล & แชร์ไฟล์: Google Drive (folders + permission)
- ฐานข้อมูล/ตารางการทำงาน: Google Sheets
- Dashboard & Visualization: Google Data Studio / Meta base / Excel pivot
- การจัดการความรู้ (KM): Shared Drive + Wiki page (Confluence, Notion) + monthly KM digest (pdf)

3. การพัฒนาศักยภาพกลไก - แกนนำ พี่เลี้ยง (คน) หน่วยบริการชุมชน (องค์กร)

โดยยกระดับความสามารถเชิงปฏิบัติและระบบสนับสนุนให้แกนนำ/พี่เลี้ยงทำงานเชิงรุกกับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และยั่งยืน ขณะเดียวกันพัฒนาองค์กรให้มีระบบบริหารจัดการข้อมูลและงบประมาณรองรับการทำงานระยะยาว

1) กรอบทักษะหลัก (Core competencies)

① สำหรับแกนนำ/พี่เลี้ยง (บุคคล)

- (1) การสื่อสารเชิงรับฟัง-ให้กำลังใจ (counseling basics)
- (2) ความรู้เรื่อง SOGIESC & sensitivity
- (3) การประเมินความต้องการเชิงเร่งด่วน (rapid needs triage)
- (4) การส่งต่อและการทำงานร่วมกับหน่วยงาน (referral & networking)

- (5) การจัดกลุ่มและการขับเคลื่อนชุมชน (community mobilization)
- (6) การเก็บข้อมูลเบื้องต้นและกรณีก่อเรื่อง (basic data & case note)
- (7) การจัดการความเครียดและการป้องกัน burnout (self-care & peer support)
- (8) จริยธรรม ความเป็นส่วนตัว และการคุ้มครองผู้รับบริการ

② สำหรับหน่วยบริการชุมชนฯ (องค์กร)

- (1) การออกแบบบริการและการบูรณาการมิติบริการ (service package design)
- (2) การบริหารจัดการองค์กร/โครงการ (planning & budgeting)
- (3) ระบบการเงิน (fund management / micro fund oversight)
- (4) ระบบข้อมูลและ KM (data stewardship & knowledge products)
- (5) M&E แบบมีส่วนร่วม (participatory M&E)
- (6) การสื่อสารภายนอกและการระดมทุน (advocacy & fundraising)
- (7) การจัดการความเสี่ยงและนโยบายความเป็นส่วนตัว

2) วิธีคัดเลือกแกนนำ/พี่เลี้ยง (selection criteria)

- เกณฑ์พื้นฐาน: มีความไว้วางใจจากชุมชน/พื้นที่อยู่อาศัยหรือทำงานใกล้กลุ่มเป้าหมาย
- ทักษะพื้นฐาน: การสื่อสารดี สามารถอ่านเขียนได้ พร้อมเรียนรู้
- ความพร้อม: สามารถจัดสรรเวลาทำงานอย่างน้อย 6–10 ชม./สัปดาห์ (สำหรับพี่เลี้ยงอาสา)
- ความหลากหลาย: คัดจากหลากหลายกลุ่มเพศ วัย อาชีพ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายครอบคลุม

3) โมเดลพี่เลี้ยง (Mentorship model) — แบบง่ายใช้ได้จริง

- คู่ mentoring: พี่เลี้ยง 1 : แกนนำ 4–6 คน
- กิจกรรม mentoring: field shadowing 1 ครั้ง/เดือน (2–3 ชม), feedback session 1 ครั้ง/เดือน (online 1 ชม.)
- toolkit: checklist การสังเกต (case handling, confidentiality) + feedback form

4) ระบบการบริหารจัดการ

- (1) รูปแบบผลตอบแทน (ผสม): ค่าตอบแทนตามภารกิจ (per-case)/เบี้ยเลี้ยงการเดินทาง, สิทธิฝึกต่อ, ใบประกาศ/โอกาสรับทุนฝึกระยะยาว
- (2) สวัสดิการที่ไม่ใช่เงิน: ประกันสุขภาพ, โอกาสเป็น trainer/leader ต่อ
- (3) กลไกรักษา: monthly peer supervision (ลด burnout), learning day (team bonding)

4. กลไกและระบบสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกพื้นที่

กลไก = โครงสร้างองค์กร/คณะกรรมการ/ focal points + กติกาการทำงาน (SOP, MOU)

ระบบสนับสนุน = ทรัพยากร (งบ, คน, เทคโนโลยี) + กลไกส่งต่อ + การติดตาม-ประเมินผล + การจัดการความรู้

1) กลไกภายในพื้นที่ (ในระดับชุมชน/หน่วยบริการต้นแบบ)

- คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่ (Steering Committee)
 - สมาชิก: ตัวแทนผู้นำชุมชน, ผู้แทนหน่วยบริการ, ผู้แทนแรงงาน, NGOs, ผู้แทนภาคประชาสังคม
 - หน้าที่: กำหนดทิศทาง นโยบายย่อย ติดตามงบประมาณ และตรวจสอบความคืบหน้า

- ทีมปฏิบัติการประจำหน่วยบริการชุมชนฯ (Operational/Focal Team)
 - หน้าที่: ดำเนินงานบริการรายวัน รับเรื่อง ส่งต่อ และรายงานข้อมูล
 - มี Focal Points แต่ละมิติ (สุขภาพ / สิทธิ / เศรษฐกิจ / สังคม)
- SOP การส่งต่อ (Referral SOP) แบบสั้น ๆ (1 หน้า) — ขั้นตอนหลัก:
 - รับเรื่อง → ประเมินความต้องการเบื้องต้น → ให้บริการเฉพาะหน้า (if urgent) → ทำแบบฟอร์มส่งต่อ → ประสานกับหน่วยปลายทาง → ติดตามผลภายใน 7-14 วัน → บันทึกผล
- เวลารัดและช่องทางติดต่อฉุกเฉิน
 - Hotline/LINE OA ของพื้นที่ + ช่องทางไม่ระบุตัวตนสำหรับผู้เปราะบาง
- คลังความรู้พื้นที่ (Local KM)
 - เก็บเคสตัวอย่าง SOP แบบสำเร็จ รูปแบบกิจกรรม คู่มือฝึกอบรม และรายงานผลสั้น ๆ

2) กลไกภายนอกพื้นที่ (จังหวัด/ภูมิภาค/แหล่งทุน)

- คณะกรรมการประสานงานระดับจังหวัด (Provincial Coordination)
 - สมาชิก: สำนักสาธารณสุข, สำนักงานแรงงาน, สำนักงาน พมจ., อบจ./อำเภอ, NGOs หลัก
 - หน้าที่: บูรณาการแผนระดับจังหวัด ช่วยจัดสรรงบประมาณ และเป็นช่องทางขยายผล
- เครือข่ายบริการภาครัฐ-เอกชน (Referral Network)
 - รพ.สต./รพ./คลินิก, ฝ่ายกฎหมายของสถานีดำรงจว./สำนักงานยุติธรรม, สถาบันการเงินชุมชน, สถาบันฝึกอาชีพ
- กรอบ MOU/ข้อตกลงความร่วมมือ
 - กำหนดหน้าที่การส่งต่อ, ระยะเวลาดำเนินงาน, การแลกเปลี่ยนข้อมูล (ตามกฎหมายความเป็นส่วนตัว)
- แหล่งเงินและกลไกการเงินรองรับ (Co-funding)
 - งบจังหวัด/อบจ., กองทุนพัฒนาชุมชน, กองทุนสวัสดิการท้องถิ่น, แหล่งทุน NGO/CSR, กองทุนหมุนเวียนชุมชน

5. การพัฒนานโยบาย - การมีส่วนร่วม ช่วงเวลา/จังหวะ

ตามกรอบปฏิบัติ (practical framework) สำหรับการพัฒนานโยบาย + การมีส่วนร่วม + ช่วงเวลา/จังหวะ (timing & phasing) ที่เอาไปใช้กับหน่วยบริการชุมชนฯ พื้นที่ต้นแบบได้ทันที

1) หลักการมีส่วนร่วม

- นโยบายต้องมาจากการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย (people-centered).
- การมีส่วนร่วมต้องต่อเนื่อง: co-design → implement → review → adapt.
- จังหวะสำคัญ: เริ่มด้วย “โมดูลเล็ก” เพื่อสร้างความไว้วางใจ (quick wins) แล้วขยายแบบเป็นขั้น (incremental scale-up).

2) รูปแบบการมีส่วนร่วมที่แนะนำ (และจังหวะใช้งาน)

- Co-design workshops (workshop สั้น 1-2 วัน) ใช้ในเฟส 2 เมื่อต้องออกแบบนโยบาย/บริการ
- Participatory M&E (เวทีสะท้อนผลงานราย 3-6 เดือน) ใช้ในเฟส 3-5 เพื่อปรับปรุงแบบวนลูป

- Community Advisory Group (คณะผู้ให้บริการตัวแทน) พบเดือนละครั้งเป็นช่องทาง feedback ระยะยาว

3) วิธีจัดให้มีการมีส่วนร่วมได้ผล (tips)

- นัดประชุม/ Workshop ให้ตรงกับเวลาว่างของกลุ่มเป้าหมาย
- ใช้วิธีการหลากหลาย: แบบสำรวจสั้น, focus group, storytelling เพื่อให้ทุกเสียงได้พูด
- ให้ “ผลลัพธ์จับต้องได้เร็ว” (quick wins) ภายใน 1–3 เดือน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น
- ให้ค่าเดินทางสำหรับผู้เข้าร่วม (ถ้าจำเป็น) *การมีส่วนร่วมฟรีก็ไม่ยั่งยืน*

4) ความเสี่ยงเกี่ยวกับจังหวะ/เวลา & วิธีลด

- ความเสี่ยง: นัดประชุมชนติดงาน/ฤดูการ → วิธีลด: สำรวจเวลาที่สะดวกก่อนนัด + เปิดช่องทางออนไลน์/โทรศัพท์
- ความเสี่ยง: นโยบายขัดกับรอบงบประมาณท้องถิ่น → วิธีลด: วาง timeline ให้สอดคล้องกับรอบงบบุคลากร/อบจ.
- ความเสี่ยง: ความเมื่อยล้าของผู้เข้าร่วม → วิธีลด: กระตุ้นระบบ feedback ใช้วิธีไม่เป็นทางการ เช่น ตลาดนัด-walk-in

6. ข้อเสนอแนะต่อองค์กรสนับสนุน – ธรรมชาติศาสตร์และ สสส.

โดยผศ.นางนงนิจ วิชากร-ภาคปฏิบัติเพื่อสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์ สนับสนุนการขยายผล และรับประกันความยั่งยืนของหน่วยบริการชุมชนแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นแกนกลาง

ข้อเสนอแนะตามบทบาท

1) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: งานวิชาการและสร้างขีดความสามารถ

- ออกแบบและดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติ (operational research)
 - ทำ mixed-methods study: baseline, process evaluation, outcome evaluation (สุขภาพ, สิทธิ, รายได้, stigma).
 - ผลลัพธ์: รายงานวิชาการ + policy brief + บทความตีพิมพ์ (เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือทางนโยบาย)
- จัดหลักสูตร/อบรมและให้ทุนฝึก (capacity building)
 - หลักสูตรระยะสั้นสำหรับเจ้าหน้าที่หรือแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ ในพื้นที่ (SOGIESC-sensitivity, participatory M&E, data ethics).
 - โครงการฝึกงาน/บริการชุมชนให้นิสิต-นักศึกษาเป็น Focal interns (ส่งแรงงานความรู้ร่วมกับหน่วยงานและแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ ในพื้นที่)
- พัฒนาชุดเครื่องมือ (toolkit) และ SOP พร้อมคู่มือวิชาการ
 - Toolkit สำหรับ replication: needs mapping tool, referral SOP, M&E template, KM guide.
- เป็นที่ปรึกษาทางเทคนิค & สร้างพื้นที่ทดลอง (living lab)
 - ให้คำปรึกษาเชิงออกแบบบริการและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อปรับโปรแกรมแบบวนลูป

2) สสส. : งานสนับสนุนเชิงนโยบาย สื่อสาร และทรัพยากรตั้งต้น

•ให้ทุนเชิงยุทธศาสตร์ (seed funding & co-funding)

- สนับสนุนงบกลางสำหรับโมเดลนำร่อง (M&E, กองทุนหมุนเวียน, ค่าจ้างพนักงาน Focal) และร่วม co-funding กับอบจ./เทศบาล

•สนับสนุนการสื่อสารเพื่อเปลี่ยนทัศนคติ (stigma reduction)

- แคมเปญสื่อระดับท้องถิ่น+ toolkit สำหรับสื่อชุมชน (วิทยุท้องถิ่น, วิทยุออนไลน์, ภาษาท้องถิ่น) ร่วมกับผู้นำชุมชนและผู้ให้บริการ

•ขับเคลื่อนเชิงนโยบายกับหน่วยงานรัฐ

- จัด roundtable/policy dialogue ระหว่างผู้บริหารจังหวัด หน่วยงานสาธารณสุข แรงงาน และ NGO เพื่อนำข้อเสนอจากพื้นที่ขึ้นสู่แผนพัฒนาจังหวัด

•สนับสนุนการแปลงผลวิจัยเป็นนโยบาย (research-to-policy)

- จัดทำ policy briefs และฝึกผู้บริหารในการใช้ข้อมูลเชิงหลักฐานประกอบการตัดสินใจ

3) กิจกรรมร่วมที่แนะนำ (มหาวิทยาลัย + สสส. ทำร่วมกัน)

1. MOU ความร่วมมือสามฝ่าย (มหาวิทยาลัย-สสส.-พื้นที่) กำหนดบทบาท/งบ/ระยะเวลา/กรอบการทำ MOU พัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ ระดับจังหวัดและท้องถิ่น
2. ตั้งหน่วยวิชาการร่วมสนับสนุนหน่วยบริการชุมชนฯ แต่ละระดับ (Technical Support Unit) ให้คำปรึกษาด้าน M&E, KM, training และ research uptake
3. พัฒนาและยกระดับต้นแบบหน่วยบริการชุมชนฯ model toolkit และ policy brief-ready package ที่สามารถขยายผลให้พื้นที่/จังหวัดอื่นภายใน 12-18 เดือน
4. จัด Workshop “policy lab” ให้ผู้บริหารจังหวัด ฝ่ายสาธารณสุข และผู้นำชุมชน มาทดสอบแนวทางการบูรณาการนโยบายระดับจังหวัดและท้องถิ่น

สรุปภาพรวมข้อเสนอแนะต่อการขยายผลและสร้างความยั่งยืนของหน่วยบริการชุมชนฯระยะต่อไป ควรจะมีกระบวนการพัฒนาหรือเตรียมการอะไรบ้าง กับใครก่อนที่จะมีการพัฒนาข้อเสนอโครงการฯเพื่อขอรับการสนับสนุนและสร้างความมั่นใจในการทำงาน “ต้องไม่ทำผิดซ้ำซาก แต่จะหาวิธีการ+วิธีคิดอะไรใหม่ๆ” ที่เพิ่มหรือช่วยพัฒนาระดับการทำงาน จากบทเรียนและองค์ความรู้ที่ได้จากการสนับสนุนระยะที่ผ่านมา

ถึงแม้ว่าโครงการจะสิ้นสุดลงไปเมื่อเดือนสิงหาคม 2568 แต่แกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ ยังคงต้องมีเป้าหมายร่วมคือให้แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศได้เข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพ ด้านสวัสดิการสังคม โดยมีหน่วยบริการชุมชนฯ เป็นศูนย์กลางรวมกลุ่ม-เครือข่ายให้เกิดการทำงานร่วมกัน “ใกล้บ้าน ใกล้ใจ อบอุ่นและเป็นมิตรสำหรับทุกคน” เพื่อสร้างการขยายผลและความยั่งยืนในระยะต่อไป

เอกสารภาคผนวก

1. ชุดการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพแกนนำ



ประกอบด้วย

- 1) ปัญหาความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบ
- 2) กรอบคิดหน่วยบริการชุมชนฯ
- 3) แนวทางการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ
- 4) การเข้าถึงสิทธิระบบบริการสุขภาพ
- 5) การเข้าถึงสิทธิระบบสวัสดิการสังคม
- 6) การให้คำปรึกษาที่เป็นมิตร
- 7) การยื่นข้อเสนอนโยบายระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น

2. ชุดความรู้ “รู้สิทธิ รู้ทางเลือก”



ประกอบด้วย

- 1) รู้จักตนเอง รู้จักสิทธิ
- 2) ระบบบริการสุขภาพที่ต้องรู้และเข้าถึงได้ เช่น บัตรทอง ประกันสังคม ม.40 กอช. กองทุนหมู่บ้าน กองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นต้น
- 3) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
- 4) หน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

3. พจนานุกรมตัวชี้วัดการติดตามประเมินผลโครงการฯ



ประกอบด้วย

- 1) ภาพรวมโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบหน่วยบริการชุมชนฯ
 - 2) องค์ประกอบหลักและตัวชี้วัดการติดตามประเมินผล
 - 3) พจนานุกรมตัวชี้วัด สำหรับการติดตามและประเมินผล ปัจจัยเงื่อนไขที่มีผลต่อแผนงาน
- โครงการสร้างเสริมสุขภาพประชาชนกลุ่มเฉพาะ

กรอบคิดการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะ

แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ



1. องค์ประกอบหน่วยบริการชุมชนฯ

องค์ประกอบที่สำคัญของหน่วยบริการชุมชนฯ ได้แก่ การจัดการข้อมูล กลไกขับเคลื่อนหน่วยบริการชุมชนฯ บทบาทและรูปแบบของหน่วยบริการชุมชนฯ การขับเคลื่อนนโยบายและการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยบริการชุมชนฯ เป็นไปอย่างมีส่วนร่วม เท่าเทียมเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยจะมีการประเมินศักยภาพกลไกการให้บริการด้านการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคม เพื่อเป็นแนวทางการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแกนนำและสร้างแรงจูงใจในการให้บริการของหน่วยบริการชุมชนฯ ซึ่งมีองค์ประกอบดังรูป



2. เป้าหมายหน่วยบริการชุมชนฯ

1) แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศในพื้นที่เข้าถึงสิทธิและบริการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ได้แก่ ด้านสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการสังคมและการเป็นองค์กรเครือข่าย

2) มีข้อมูลแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และมีการจัดการข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่าย รวมถึงประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

3) เป็นองค์กรคุณภาพทั้งด้านการบริหารจัดการ การเข้าถึงสิทธิและบริการด้านระบบสุขภาพและสวัสดิการสังคมของกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

4) การพัฒนาแกนนำเครือข่ายและคณะทำงานสวัสดิการฯ ให้มีศักยภาพในการจัดการข้อมูล การใช้องค์ความรู้ที่ถูกต้อง เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศสามารถให้บริการและสร้างกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

3. บทบาทหน่วยบริการชุมชนฯ

1) สร้างกระบวนการเรียนรู้การเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคมให้กับสมาชิกเครือข่ายแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จ.พะเยา

2) ให้บริการข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ และให้คำปรึกษาเพื่อให้แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศมีความรู้ความเข้าใจในระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคม รวมทั้งสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพและสวัสดิการที่เท่าเทียม เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในหน่วยบริการชุมชนฯ

3) ประสานความร่วมมือร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคีเครือข่ายทั้งระดับท้องถิ่นและระดับจังหวัดเพื่อขับเคลื่อนหน่วยบริการชุมชนฯ

4) พัฒนาข้อเสนอแนะนโยบายระดับท้องถิ่นและจังหวัดโดยการมีส่วนร่วมของแกนนำเครือข่ายและสมาชิกแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ



JOINT PROJECTS.



Be
Proud