



UPDATE



ชุดการเรียนรู้

พัฒนาศักยภาพแกนนำหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะ
แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จังหวัดพะเยา

โครงการพัฒนาดันแบบหน่วยบริการชุมชนเพื่อการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและ
ระบบสวัสดิการสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จังหวัดพะเยา



สนับสนุนโดย



Be
Proud

สารบัญ

หน้าที่

• การพัฒนาชุดการเรียนรู้สำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ.....	3
• ชุดการเรียนรู้ที่ 1 ปัญหาและความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบ ที่มีความหลากหลายทางเพศ.....	8
• ชุดการเรียนรู้ที่ 2 กรอบแนวคิดการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะ แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ.....	19
• ชุดการเรียนรู้ที่ 3 การเข้าถึงระบบบริการสุขภาพของแรงงานนอกระบบ ที่มีความหลากหลายทางเพศ.....	36
• ชุดการเรียนรู้ที่ 4 การเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมของแรงงานนอกระบบ ที่มีความหลากหลายทางเพศ.....	51
• ชุดการเรียนรู้ที่ 5 การบริการปรึกษาที่เป็นมิตรเพื่อสุขภาวะแรงงานนอกระบบ ที่มีความหลากหลายทางเพศ.....	75
• ชุดการเรียนรู้ที่ 6 การยื่นข้อเสนอเชิงนโยบายระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น.....	87



การพัฒนาชุดการเรียนรู้สำหรับแกนนำหน่วยบริการชุมชน สร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จังหวัดพะเยา



ชุดความรู้พัฒนาขึ้นภายใต้โครงการพัฒนาต้นแบบหน่วยบริการชุมชนเพื่อการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพ และระบบสวัสดิการสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จังหวัดพะเยา ซึ่งมีต้นทุนความรู้ และประสบการณ์จากกระบวนการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกทางเลือกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จ.เชียงใหม่ เรื่อง แรงงานนอกระบบ การจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานท้องถิ่นและการให้คำปรึกษา และศูนย์บริการสุขภาพที่เป็นมิตร น้ำก๊วนสิริรุ่ง จ.พะเยา ซึ่งมีต้นทุนความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ การติตราและเลือก ปฏิบัติของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งวัตถุประสงค์การจัดทำชุดการเรียนรู้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการ พัฒนาแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ ให้มีศักยภาพ/สมรรถนะในเรื่องแรงงานนอกระบบและผู้ที่มีความหลากหลาย ทางเพศ การเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพและด้านสวัสดิการสังคม การให้คำปรึกษาที่เป็นมิตรและการยื่น ข้อเสนอนโยบายระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น โดยคุณสมบัติของแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ ที่จะเข้าร่วมควรมี คุณสมบัติการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่พัฒนาตนเองร่วมกับโครงการฯ ดังนั้นหากผู้ที่สนใจต้องการนำ ชุดการเรียนรู้ไปปรับ/ประยุกต์ใช้กับผู้นำ/อาสาสมัครอื่นๆ ที่ต้องการยกระดับความรู้ความสามารถควรมีแนวทางการจัดการผู้นำ/อาสาสมัครโดยเตรียมความพร้อมและเนื้อหากิจกรรมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่คัดเลือก เข้าร่วมกิจกรรม

กระบวนการพัฒนาชุดการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ



วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นสื่อหรือเครื่องมือในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับแกนนำหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศได้มีความรู้ ความเข้าใจปัญหาและความต้องการของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศในการเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพและด้านสวัสดิการสังคม
2. เพื่อเป็นสื่อหรือเครื่องมือส่งเสริมและสนับสนุนแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ นำไปปรับและประยุกต์ใช้สำหรับสร้างการเรียนรู้และพัฒนาเรื่องความเป็นองค์กรหน่วยบริการชุมชนให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ของตนเอง
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับภาคีเครือข่าย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปรับหรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพแกนนำแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

ขอบเขตเนื้อหาประกอบด้วย

1. การจัดการข้อมูลเพื่อการพัฒนาและใช้ประโยชน์
2. ปัญหาและความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
3. กรอบคิดการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนเพื่อสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
4. กรอบคิดการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
5. การเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมตามขอบเขตเนื้อหาจะสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับการสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนัก การปรับฐานคิดและทัศนคติร่วม การฝึกทักษะ และการปรับหรือประยุกต์ใช้ โดยใช้หลักการการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการจัดการกิจกรรมซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 4 ส่วน ดังนี้

① **ประสบการณ์ (Experience)** เป็นขั้นตอนการกระตุ้นและดึงความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้มาแลกเปลี่ยนวิถีดั้งเดิม วิธีการ ทางเลือก หรือมุมมองที่หลากหลาย จากการระดมจากผู้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ภายใต้ความเชื่อพื้นฐานว่า ทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศไหนล้วนมีศักยภาพ ประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าที่แตกต่างกัน

② **การสะท้อนความคิด/ อภิปราย (Reflection and Discussion)** เป็นกระบวนการที่สร้างให้เกิดบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในการแสดงออกด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีการกำหนดประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้ข้อมูลความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เข้าร่วมกระบวนการจากขั้นตอนประสบการณ์

③ **การสรุปความคิดรวบยอด (Conceptualize)** เป็นขั้นตอนวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกันในสิ่งที่ได้เรียนรู้จากผลของการสะท้อนความคิดและแลกเปลี่ยนเพื่อนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอดให้เป็นความรู้ของกลุ่มหรือของผู้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมด

④ **การทดลอง/ประยุกต์แนวคิด (Experimentation/Application)** เป็นขั้นตอนการนำความคิดรวบยอดที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในลักษณะหรือสถานการณ์หรือบริบทที่ต่าง ๆ จนเกิดเป็นแนวทางหรือองค์ความรู้ของพื้นที่ กลุ่ม หรือของตนเอง

ข้อพิจารณาสำหรับการนำใช้ชุดความรู้ไปใช้ (TIPS)

1. การจัดเก็บข้อมูล ควรทำแบบประเมิน/แบบเก็บข้อมูลที่อ่านแล้วเข้าใจได้ง่าย และตรงกับความต้องการใช้ข้อมูล
2. การใช้ข้อมูล ควรมีการนำข้อมูลพื้นฐานด้านความรู้ ทักษะ และสถานภาพทางสังคม รวมถึงตำแหน่งในชุมชนมาประกอบในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และจัดการเวลาการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับเนื้อหา และศักยภาพผู้เข้าร่วมกิจกรรม
3. การทำความเข้าใจร่วมกับแกนนำที่ได้รับการคัดเลือกมาร่วมกิจกรรมก่อน เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ ผลที่จะเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงบทบาทการเข้าร่วมกิจกรรมได้เตรียมตัว เตรียมใจและความพร้อมในการมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการเรียนรู้ไปพร้อมกัน จะดีกว่าการให้คิดและเข้าใจว่ามาฟังก่อนแล้วจึงจะตัดสินใจว่าจะทำหรือไม่ทำดีหรือค่อยกลับหาหรือกันก่อน
4. การใช้สื่อและข้อมูลจากประสบการณ์หรือสถานการณ์จริงในพื้นที่ มาประกอบการใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้จะทำให้กระบวนการพัฒนาศักยภาพเป็นส่วนหนึ่งในการตั้งต้นวางแผนการขับเคลื่อนงานให้ต่อเนื่อง
5. การตั้งคำถาม คือ หัวใจสำคัญของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและสำหรับผู้ที่มีต้นทุนหรือประสบการณ์การ เพราะคำถามทำให้เกิดการอุกคิต มากกว่าการรับรู้หรือเข้าใจที่ไม่นำไปสู่การคิดต่อหรือคิดใหม่ เพื่อการลงมือทำ
6. นอกเหนือจากคำถามเพื่อการเรียนรู้แล้ว การฟังอย่างมีสติก่อนที่จะตอบหรือแลกเปลี่ยนที่เริ่มจากตนเอง และค่อยบอกเล่าหรือบอกต่อจะช่วยพัฒนาทักษะการคิดและการนำเสนออย่างเป็นระบบ
7. ทีมวิทยากรควรใช้สื่อเพื่อการเรียนรู้และเกิดความคิด ความท้าทาย มากกว่าสื่อเพื่อให้ความรู้ที่ไม่นำไปสู่การโต้ตอบ ชักถามและสรุปองค์ความรู้ใหม่ การปรับกิจกรรม/วิธีการระหว่างทางจึงเป็นหัวใจสำคัญของคุณภาพการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่มุ่งหวังร่วมกันได้
8. วิธีการแจกเอกสารประกอบประชุม เช่น ใบงาน ใบความรู้ ควรแจกหลังจากนำเสนอหรือแลกเปลี่ยนในวงใหญ่เสร็จสิ้น ไม่ควรแจกเอกสารระหว่างการนำเสนอเนื่องจากผู้เข้าร่วมจะลดความสนใจของผู้นำเสนอและอ่านเอกสารแทนการตั้งใจฟังระหว่างผู้ดำเนินการนำเสนอข้อมูลที่สำคัญ
9. ควรเพิ่มการประเมินผลด้านทัศนคติ (คุณค่า ความรู้สึก) และด้านความรู้ (เทคนิค) ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งเพื่อนำไปวัดผลและประเมินค่าทั้งก่อน-สิ้นสุดโครงการ รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากข้อมูลประกอบการวางแผนจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแกนนำในครั้งต่อไป



ภาพรวมชุดการเรียนรู้สำหรับพัฒนาศักยภาพแกนนำหน่วยบริการชุมชน
สร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ



**ชุดการเรียนรู้ที่ 1 ปัญหาและความเหลื่อมล้ำของ
แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ**

เวลา : 1.30 ชั่วโมง เนื้อหากิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 Check in รู้จักตนเอง

กิจกรรมที่ 2 ความหมายแรงงานนอกระบบและผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ

**ชุดการเรียนรู้ที่ 2 การพัฒนาหน่วยบริการชุมชน
สร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ**

เวลา : 3 ชั่วโมง เนื้อหากิจกรรม

2.1 กรอบคิดการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ

กิจกรรมที่ 1 ความเป็นองค์กรหน่วยบริการชุมชนฯ

กิจกรรมที่ 2 องค์ประกอบหน่วยบริการชุมชนฯ

กิจกรรมที่ 3 กำหนดเป้าหมายและวางแผนปฏิบัติการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ

2.2 การจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ ในระดับพื้นที่

เวลา : 6 ชั่วโมง เนื้อหากิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 สรุปลักษณะการดำเนินงานและความต้องการพื้นที่ (RAPID ASSESSMENT)

กิจกรรมที่ 2 การออกแบบกรอบการให้บริการของหน่วยบริการชุมชนฯ (DESIGN)

กิจกรรมที่ 3 พัฒนาศักยภาพการให้บริการของแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ (TRAINING)

กิจกรรมที่ 4 ปฏิบัติการวางแผนการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ (SET-UP)

กิจกรรมที่ 5 ติดตาม ประเมินและปรับปรุงการให้บริการของหน่วยบริการชุมชนฯ (M&E)

กิจกรรมที่ 6 การขยายผลและความยั่งยืนในหน่วยบริการชุมชนฯ (SCALE & SUSTAINABILITY)

**ชุดการเรียนรู้ที่ 3 การเข้าถึงระบบบริการ
สุขภาพของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ**

เวลา : 3 ชั่วโมง เนื้อหากิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 การสร้างความรู้และความเข้าใจเรื่องปัจจัยกำหนดสุขภาพ

กิจกรรมที่ 2 กรอบคิดการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพ

กิจกรรมที่ 3 หลักการความรู้ (LITERACY)



**ชุดการเรียนรู้ที่ 4 การเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคม
ของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ**

เวลา : 3 ชั่วโมง เนื้อหากิจกรรม

4.1 การเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมขั้นพื้นฐาน

กิจกรรมที่ 1 เรียนรู้เรื่องสวัสดิการขั้นพื้นฐาน

กิจกรรมที่ 2 กรอบคิดการเข้าถึงสวัสดิการสังคมแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

กิจกรรมที่ 3 กำหนดเป้าหมายและแผนการขับเคลื่อนหน่วยบริการชุมชนฯ เพื่อเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพและสวัสดิการสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

4.2 การเข้าถึงระบบสวัสดิการจากการเรียนรู้การถ่ายทอดในชุมชน

เวลา : 6 ชั่วโมง เนื้อหากิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 ประเมินความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิสวัสดิการสังคม

กิจกรรมที่ 2 รู้จักสิทธิสวัสดิการสังคมผ่านเรื่องเล่า

กิจกรรมที่ 3 เข้าใจสิทธิสวัสดิการผ่านคำถาม

กิจกรรมที่ 4 เข้าใจสิทธิสวัสดิการสังคมผ่านบอร์ดเกมจำลองสถานการณ์

กิจกรรมที่ 5 ออกแบบสิทธิสวัสดิการเฉพาะบุคคลด้วย “มีสิทธิ”

กิจกรรมที่ 6 ออกแบบกระบวนการเรียนรู้สู่การรู้จัก เข้าใจ และเข้าถึงสิทธิสวัสดิการสังคมเฉพาะบุคคล

**ชุดการเรียนรู้ที่ 5 การบริการปรึกษาที่เป็นมิตรเพื่อ
สุขภาพของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ**

เวลา : 6 ชั่วโมง เนื้อหากิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 WARM UP รู้จักกัน และเป้าหมายการทำงานกับแรงงานนอกระบบฯ

กิจกรรมที่ 2 เพลิดเพลิน โจทย์การทำงาน

กิจกรรมที่ 3 ฝึกทักษะการฟังอย่างตั้งใจ

กิจกรรมที่ 4 นิยามการบริการปรึกษาและคุณลักษณะผู้บริการปรึกษา

กิจกรรมที่ 5 คนกับต้นไม้ “หัวใจของการให้บริการปรึกษา”

กิจกรรมที่ 6 การทวนและการถามเพื่อสร้างการเรียนรู้

กิจกรรมที่ 7 ฝึกการให้บริการปรึกษาและการบันทึกข้อมูล

**ชุดการเรียนรู้ที่ 6 การยื่นข้อเสนอเชิงนโยบาย
ระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น**

เวลา : 3 ชั่วโมง เนื้อหากิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 ความสำคัญของการยื่นข้อเสนอเชิงนโยบาย

กิจกรรมที่ 2 ทำความเข้าใจ “โครงสร้างการตัดสินใจ” ระดับจังหวัดและท้องถิ่น

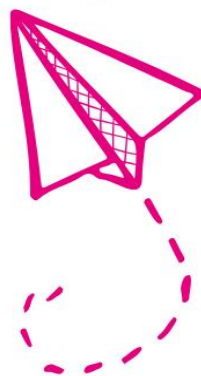
กิจกรรมที่ 3 วิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาที่ต้องการเสนอแนะ

กิจกรรมที่ 4 ฝึกเขียนข้อเสนอแนะนโยบายจากกรณีศึกษาของโครงการ

กิจกรรมที่ 5 วางแผนการยื่นข้อเสนอแนะนโยบาย

กิจกรรมที่ 6 การสร้างเครือข่ายและพันธมิตรเชิงนโยบาย

equality



ชุดการเรียนรู้ที่ 1

ปัญหาและความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบ
ที่มีความหลากหลายทางเพศ



Be
Proud

ชุดการเรียนรู้ที่ 1

ปัญหาและความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1. สร้างความรู้ความเข้าใจกรอบแนวคิดการดำเนินงานโครงการพัฒนาต้นแบบหน่วยบริการชุมชนเพื่อการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ และสะท้อนผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ด้านศักยภาพและด้านความรู้ของแกนนำหน่วยบริการชุมชน
2. แลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาความเหลื่อมล้ำของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ความหมายแรงงานนอกระบบและผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศสภาพและเพศวิถี (SOGIESC)
3. พิจารณาออกแบบ/วางแผนกลไก บทบาทและการพัฒนาศักยภาพแกนนำหน่วยบริการชุมชน

ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถ

1. อธิบายกรอบแนวคิดโครงการพัฒนาต้นแบบหน่วยบริการชุมชนได้ (องค์ประกอบและความสัมพันธ์หลัก) และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเชิงคุณภาพ/เชิงปริมาณเกี่ยวกับศักยภาพและความรอบรู้ (ความรู้ด้านระบบบริการ/สวัสดิการ)
2. อธิบายความหมายของคำสำคัญ (แรงงานนอกระบบ, ความหลากหลายทางเพศ, SOGIESC) และยกตัวอย่างสถานการณ์ที่แสดงความเหลื่อมล้ำได้และสามารถวิเคราะห์ผลกระทบของความเหลื่อมล้ำต่อการเข้าถึงบริการสุขภาพและสวัสดิการพร้อมเสนอแนวทางขั้นพื้นฐานเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ (policy/program/practice) ที่เหมาะสมกับบริบทชุมชนได้
3. ออกแบบโครงสร้างบทบาท-ความรับผิดชอบ (role & responsibilities matrix) สำหรับแกนนำหน่วยบริการชุมชนได้ และสามารถจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพแกนนำ (training plan) ที่มีวัตถุประสงค์ SMART, ระยะเวลา, กระบวนการเรียนรู้และตัวชี้วัดผลสำเร็จได้

ขอบเขตเนื้อหา

1. ปัญหาความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบ
2. ปัญหาความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
3. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เป็นธรรมของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

สื่อ/เครื่องมือการเรียนรู้ :

1. ใบความรู้ปัญหาและความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
2. ใบงานที่ 1 Check in รู้จักตนเอง

เวลา : 1.30 ชั่วโมง

กระบวนการ-ขั้นตอน/วิธีการ : ประกอบด้วย 2 กิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 Check in รู้จักตนเอง

1. ผู้ดำเนินการทักทายกับผู้เข้าร่วมเพื่อเกิดความคุ้นเคยกันและชวนให้ผู้เข้าร่วมได้สำรวจความรู้สึกของตนเอง โดยให้เลือกรูปภาพที่ตรงกับความรู้สึกของตนเองในการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้

2. ชี้แจงวิธีการบันทึกความรู้สึกของตนเองที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้จากใบงานที่ 1 ดังนี้

- ① รูปภาพที่เลือกมาแสดงถึงความรู้สึกของตนเองในเช้าวันนี้อย่างไร
- ② ทำไมถึงได้รับการคัดเลือกมาวันนี้
- ③ แล้วคิดว่าการเข้าร่วมโครงการจะมีประโยชน์ต่อตนเองหรือไม่ อะไรบ้าง และเป็นประโยชน์ต่อครอบครัว ชุมชนอย่างไร

3. แนะนำตนเองให้เพื่อนรู้จักโดยให้คิดชื่อเล่นที่อยากให้คนอื่นเรียกตนเองว่าอย่างไร แล้วนำเสนอสิ่งที่ได้บันทึกในใบงาน ใช้เวลานำเสนอคนละ 3 นาที โดยให้พี่เลี้ยงรวบรวมใบงานที่ 1 แล้วนำไปติดที่กระดานเพื่อแสดงความรู้สึกในวันถัดไป

กิจกรรมที่ 2 ความหมายแรงงานนอกระบบและผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ

1. ผู้ดำเนินการเกริ่นนำก่อนเข้าสู่กระบวนการสำรวจตัวเองและชุมชน โดยชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมบันทึกคำตอบในกระดาษการ์ดและนำมาติดที่กระดาน จากคำถามดังนี้

- ① เราทำอาชีพอะไรกันบ้าง
- ② ภายในชุมชนของเรามีอาชีพอะไรบ้าง
- ③ ในอาชีพเหล่านั้นใครบ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบ เพราะอะไร
- ④ คิดว่าเราเป็นแรงงานนอกระบบหรือไม่

ให้ผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนในเวทีใหญ่และพี่เลี้ยงบันทึกผลการแลกเปลี่ยน

2. ตั้งคำถามคิดว่าแรงงานนอกระบบจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีควรประกอบด้วยอะไรบ้าง โดยให้ผู้เข้าร่วมระดมความเห็นในกลุ่มใหญ่และพี่เลี้ยงบันทึกผลการแลกเปลี่ยน

3. ผู้ดำเนินการนำเสนอความหมายของแรงงานนอกระบบให้ผู้เข้าร่วมได้เข้าใจตรงกันพร้อมยกตัวอย่างรูปภาพประกอบ เช่น ช่างเสริมสวย เกษตรกร พนักงานเสิร์ฟ อาหาร นักดนตรี คนขายอาหาร ช่างเย็บผ้า ฯลฯ

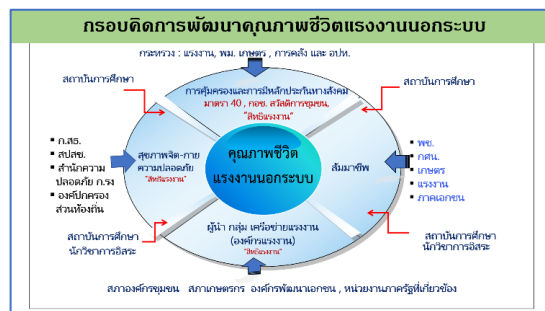
แรงงานนอกระบบ คือ ใคร

“แรงงานนอกระบบ หมายถึง แรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคมทั้งที่อยู่ในเศรษฐกิจในระบบและเศรษฐกิจนอกระบบ และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ”



4. นำเสนอกรอบคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน
นอกระบบ 4 มิติ ประกอบด้วย

- 1) มิติสุขภาพ
- 2) มิติสวัสดิการ
- 3) มิติอาชีพและรายได้
- 4) มิติความเป็นองค์กรและการรวมกลุ่ม (ดังรูป)



5. เชื่อมโยงประเด็นแรงงานนอกระบบและตั้งคำถาม
เพื่อแลกเปลี่ยนร่วมกัน ดังนี้

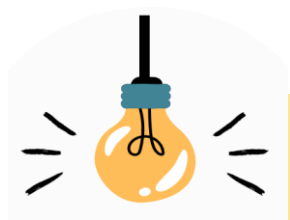
- ① ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศคือใครบ้าง เป็นกลุ่มไหน
- ② ช่องว่างที่คิดว่าเป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและสวัสดิการของแรงงาน
นอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศมีอะไรบ้าง

สุ่มถามผู้เข้าร่วม 2-3 คน พร้อมแลกเปลี่ยนความเข้าใจเกี่ยวกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศและปัญหาดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

6. สรุปผลการแลกเปลี่ยนและชวนผู้เข้าร่วมได้คิดร่วมกัน “เคยเห็น/เคยประสบจากสถานการณ์เรื่องนี้บ้าง” พร้อมยกตัวอย่าง เช่น ทำไมกะเทยต้องมาทำอาชีพเสริมสวยไม่ทำอย่างอื่น การเจ็บป่วยต่อเนื่องจากการทำศัลยกรรม หน้าผิวดรูป บิดเบี้ยว นมเน่า จิมน้ำ ฯลฯ เป็นความเหลื่อมล้ำทางเพศสภาพ และตั้งคำถาม “ปัจจัยสาเหตุที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำหรือไม่เป็นธรรมมีอะไรบ้าง”

7. แลกเปลี่ยนถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำเกิดจากอะไรบ้าง เช่น ขาดความรู้เรื่องโรคติดต่อเพราะอะไร ขาดความรู้เรื่องสวัสดิการเพราะอะไร ทำไมถึงขาดความรู้เรื่องนี้ ฯลฯ โดยสรุปจากข้อคิดเห็นจากปัจจัยความเหลื่อมล้ำในกรอบคิด 4 เรื่อง จากนั้นสรุปภาพปัจจัยความไม่เป็นธรรมของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จึงต้องปิดช่องว่างในเรื่องความไม่เป็นธรรมในเรื่องนี้ และสุ่มถามผู้เข้าร่วม 2-3 คนและแลกเปลี่ยนความเข้าใจเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายในโครงการว่าเป็นใครบ้าง

8. สรุปภาพรวมปัญหาและความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศเพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้กรอบคิดการมีองค์กรหน่วยบริการชุมชนเพื่อเป็นกลไกในการลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ จากนั้นผู้ดำเนินการแจกใบความรู้ให้กับผู้เข้าร่วมนำไปศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากการแลกเปลี่ยนร่วมกัน



ใบความรู้

ปัญหาและความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบ ที่มีความหลากหลายทางเพศ

① ปัญหาความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบ

1. **แรงงานนอกระบบ** หมายถึง¹ แรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม ซึ่งครอบคลุมทั้งกลุ่มที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคมไม่ให้การคุ้มครอง หรือคุ้มครองไม่ถึง และกลุ่มที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคมแต่ในทางปฏิบัติไม่ได้รับการคุ้มครองอันเนื่องจากการขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงผู้ประกอบการอาชีพ อิสระที่ไม่มีลูกจ้าง ผู้ประกอบการอาชีพที่เป็นธุรกิจขนาดเล็กที่จ้างตนเองและคนในครอบครัวที่ช่วยงานและผู้ประกอบธุรกิจในเศรษฐกิจนอกระบบ

แรงงานนอกระบบดังกล่าวยังไม่เป็นที่รับรู้ของสังคม ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ งานไม่ต่อเนื่อง ไม่สามารถเข้าถึงการประกันสังคมทำให้ขาดหลักประกันในชีวิต เข้าไม่ถึงโอกาส ทรัพยากรและการสนับสนุนจากภาครัฐ ไม่มีองค์กรตัวแทนทำให้ขาดอำนาจการเจรจาต่อรอง รวมทั้งขาดความรู้ความเข้าใจใน ตัวตน สิทธิ กฎหมายและสุขภาพความปลอดภัยในการทำงานที่พึงมีพึงได้รับในฐานะที่เป็นกำลังแรงงานหนึ่งของประเทศและถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีบริการภาครัฐเกิดขึ้นมากมายที่ครอบคลุมประชากรทุกกลุ่ม แต่ยังคงพบว่าบริการดังกล่าวยังไม่เหมาะสม/สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความเป็นแรงงานนอกระบบที่มีความยืดหยุ่นและความหลากหลายบริบท ดังนั้นจึงต้องมีการดูแลและส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองหรือเข้าถึงหลักประกันทางสังคมให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานนอกระบบต่อไปโดยแบ่งปัญหาที่สำคัญออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2. **ด้านสุขภาพ** ถึงแม้ว่าปัจจุบันระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) จะเป็นการบริการด้านสุขภาพของรัฐที่ให้ความเป็นธรรมกับประชาชนทุกส่วน ทุกคนในสังคมควรได้รับการประกันสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน จากข้อมูลการเจ็บป่วยและสาเหตุของการตายตามแผนพัฒนาจังหวัดพะเยา และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา แบ่งออกเป็น 3 ด้านหลักๆคือ **ด้านสุขภาพกาย** เกิดจาก 1) โรคไตวาย 2) ปวดบวม 3) ความดันโลหิตสูง 4) โลหิตเป็นพิษ 5) โรคหลอดเลือดในสมอง² ตามลำดับ **ด้านสุขภาพจิต** เกิดจาก 1) สัมพันธภาพภายในครอบครัว (ร้อยละ 16.22) 2) โรคเรื้อรัง (ร้อยละ 25.68) 3) ติดสุรา/ยาเสพติด (ร้อยละ 16.22) วิธีการทำร้ายตนเองส่วนใหญ่คือผูกคอตาย (ร้อยละ 72.97) รองลงมาคือ กินยา/สารเคมี (ร้อยละ 6.76)และใช้ปืน(ร้อยละ 6.76)³ **ด้านความปลอดภัยในการทำงาน** ยังไม่ได้มีระบบการที่รองรับการการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งกลุ่มเป้าหมายของระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติส่วนใหญ่คือกลุ่มประชากรวัยแรงงาน ทั้งในส่วนของการรักษาที่อยู่ในระบบ Universal coverage ระบบการส่งเสริมป้องกัน (Prevention & Promotion) และการให้ความสำคัญกับ

¹ รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการศึกษาวิจัยเรื่องการสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบเพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

² แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา ปี 2567, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา .

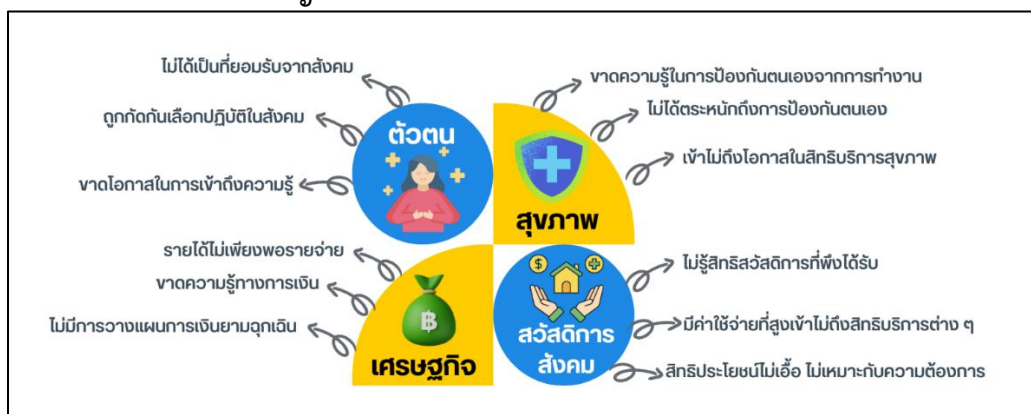
³ อ้างแล้ว แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา ปี 2567.

ประเด็นปัญหาดังกล่าวยังอยู่ในระดับท้ายๆ โดยจากข้อมูลสำนักงานแรงงานจังหวัดพะเยาปี 2567 พบว่า แรงงานนอกระบบมีการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงานที่สำคัญคือ 1) อุบัติเหตุจากเครื่องมือ เครื่องจักร 2) สารเคมีที่เป็นอันตราย และ 3) การยศาสตร์หรือท่าทางการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

3. ด้านเศรษฐกิจ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ร้อยละ 86.15 มีอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียว และร้อยละ 69.53 ไม่เคยทำงานหรือประกอบอาชีพมาก่อน สำหรับผู้ที่เคยทำงาน/ประกอบอาชีพมาก่อน ร้อยละ 36.52 เคยเป็นพนักงานโรงงาน เหตุผลสูงสุดที่ทำให้เปลี่ยนงาน ระบุว่าต้องการอิสระ ร้อยละ 29.84 รองลงมาคือค่าจ้าง/รายได้ไม่คุ้มค่า ร้อยละ 16.55 ซึ่งแรงงานนอกระบบมีรายได้รวมเฉลี่ยเท่ากับ 10,158.42 บาทต่อเดือน โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 44.97 มีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาทต่อเดือน มีคนที่ร่วมใช้จ่าย จำนวน 2 คน ร้อยละ 28.49 ซึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานนอกระบบที่สำรวจมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ร้อยละ 61.99 และมีภาระหนี้สิน ร้อยละ 50.55 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการกู้ยืมเงินในระบบ ร้อยละ 88.86 จากการสำรวจรายได้จากการทำงาน (เพียงอย่างเดียว) ของแรงงานนอกระบบโดยเฉลี่ยมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 9,664.56 บาทต่อเดือน ร้อยละ 34.39 ได้รับรายได้เป็นรายวัน โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 60.79 ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับมีความคุ้มค่า ขณะที่ร้อยละ 39.21 ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับไม่มีความคุ้มค่า สาเหตุส่วนใหญ่ระบุว่ากำไรน้อย/รายได้น้อย และทำงานหนักเกินไป

4. ด้านสวัสดิการสังคม แม้ว่าในปัจจุบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีการจัดสวัสดิการสังคมในรูปแบบต่างๆ เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชน ประกันสังคมมาตรา 40 กองทุนการออมแห่งชาติ เป็นต้น แรงงานนอกระบบก็ยังเข้าไม่ถึงระบบสวัสดิการดังกล่าวได้อย่างทั่วถึงอยู่ดี เนื่องจากขาดข้อมูลข่าวสารและตระหนักถึงความสำคัญของการมีสวัสดิการ ไม่เข้าใจสิทธิกองทุนต่าง ๆ ทำให้ขาดโอกาสการมีสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับตนเองรวมถึง การมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าถึงหรือมีสวัสดิการสังคม

ปัญหาความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบ



② ปัญหาความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

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 จากความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ของกลุ่มนี้จะพบว่า เป็นเงื่อนไขสำคัญในการเข้าถึงระบบบริการของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศมีทั้งปัจจัยภายในและภายนอกตามปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพและสังคม (SDH) ได้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านตัวตน ส่วนใหญ่เป็นโสไทม์ไม่มีคู่ชีวิตแต่อาศัยอยู่กับครอบครัว (ร้อยละ 50) มีคู่ชีวิตอย่างเปิดเผย (ร้อยละ 30) และโสไทม์ไม่มีคู่ชีวิตและอยู่ตามลำพัง (ร้อยละ 20) จากสถานภาพโสไทม์ไม่มีคู่ชีวิตของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศส่งผลให้กลุ่มนี้ขาดที่พึ่งพิงยามเจ็บป่วยเมื่อเข้าสู่สังคมสูงวัย ปัญหาสำคัญที่พบคือการยอมรับตนเอง ไม่รู้สิทธิของตนเอง ทำให้เข้าไม่ถึงนโยบาย

2. ด้านสุขภาพ ด้านสุขภาพกาย เมื่อกลุ่มนี้มีอายุมากขึ้นพบว่าขาดการป้องกันตนเองจากการทำศัลยกรรมและการดูแลสุขภาพจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs)⁴ ที่เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อร่างกายตามมา เช่น ไบพัสหรือหน้าอกเบี้ยวผิดปกติตามวัย ซิลิโคนจุกหลุด เบาหวาน ความดันโลหิตสูง ไขมันในเลือด มะเร็ง ฯลฯ รวมถึงขาดการป้องกันตนเองจากโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เช่น การติดเชื้อเอชไอวี โรคซิฟิลิส โรคเริมเรื้อรัง ฯลฯ **ด้านสุขภาพจิต** แม้ว่าปัจจุบันสังคมได้เปิดกว้างและยอมรับในการแสดงออกเรื่องเพศของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้นแต่ด้วยทัศนคติและการปลูกฝังค่านิยมชายเป็นใหญ่ในสังคม ทำให้กลุ่มนี้ยังไม่กล้าเปิดเผยสถานภาพครอบครัวให้กับคนอื่นรับรู้ ซึ่งจากปัจจัยดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านสุขภาพจิตในระยะยาว เช่น ภาวะซึมเศร้า ความรู้สึกโดดเดี่ยว ความรู้สึกแปลกแยก ความรู้สึกไม่เห็นคุณค่าในตัวเอง ความรู้สึกหวาดกลัวที่จะเปิดเผยรสนิยมทางเพศของตน การมีทัศนคติในแง่ลบต่อตนเอง รู้สึกว่าถูกแบ่งแยกเนื่องจากรสนิยมทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ขาดการยอมรับจากสังคม เป็นต้น⁵ **ด้านสุขภาพความปลอดภัย** ส่วนใหญ่มีความเสี่ยงจากอุบัติเหตุการทำงานอาชีพเกษตรกร เช่น ลื่นหกล้ม ของมีคมบาด ฯลฯ (ร้อยละ 65) รองลงมาคือสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับเพศสภาพและการยศาสตร์ เช่น การนั่งทำงานเป็นเวลานาน การยกหนัก งานที่มีความเสี่ยงและอันตราย เป็นต้น (ร้อยละ 35)

3. ด้านเศรษฐกิจ ด้านอาชีพ ขาดโอกาสเข้าถึงการจ้างงานและถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกกีดกันให้ต้องทำงานที่ไม่ตรงกับอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ เพศวิถี (SOGIESC) ทำให้ต้องถูกผลักให้เป็นแรงงานนอกระบบ เช่น ช่างเสริมสวย ทำงานสถานบันเทิง พนักงานบริการ ฯลฯ ส่งผลกระทบต่ออาชีพ-รายได้ที่มั่นคง สอดคล้องกับข้อมูลอาชีพของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ ในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกร เช่น ทำนา ทำสวน ทำไร่และหาของป่า ฯลฯ (ร้อยละ 40) รองลงมาอาชีพบริการในร้านอาหารหรือสถานบันเทิง เช่น พนักงานเสิร์ฟ อาหารและพนักงานต้อนรับ 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)⁶ พบว่า แรงงาน จ.พะเยา ได้ค่าจ้างรายวัน ๆ ละ 338 บาทหรือค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ 10,140 บาท ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและเข้าถึงสวัสดิการขั้นพื้นฐานสำหรับตนเอง ทั้งนี้พบว่าค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งหมดไปกับเสริมความงามและดูแลสุขภาพ

⁴ (NCDs) Noncommunicable diseases -โรคไม่ติดต่อเรื้อรังที่เกิดนิสัยหรือพฤติกรรมการดำเนินชีวิต.

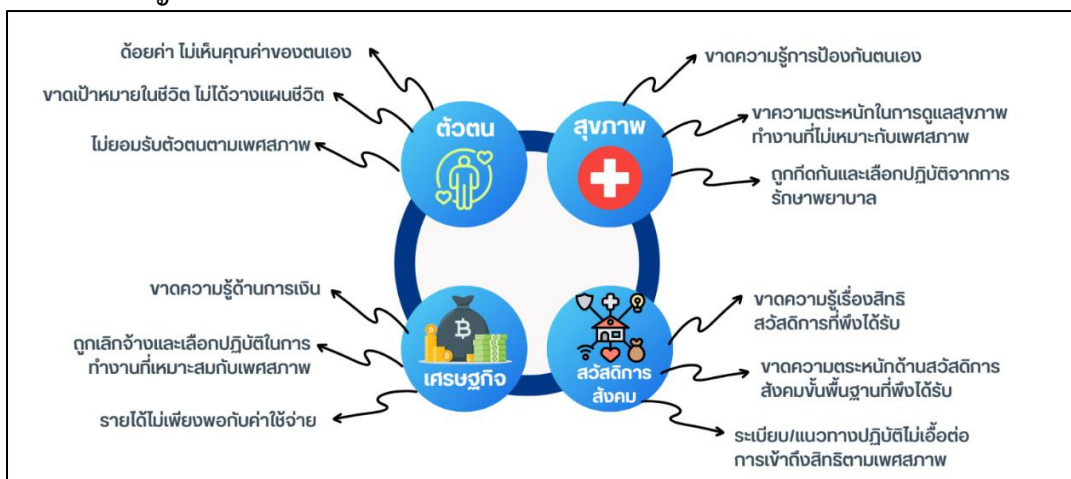
⁵ ยุทธศาสตร์ LGBTQ+ ในประเทศไทย , 2564.

⁶ ที่มา : <https://phayao.labour.go.th/> , สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.พะเยา.

4. ด้านสวัสดิการสังคม การเข้าถึงสวัสดิการสังคมของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ เมื่อเข้าสู่สังคมสูงวัยจะเกิดการเจ็บป่วยทำให้ขาดความมั่นคงในการชีวิตไร้ที่พึ่งพิงจากคนในครอบครัวและไม่ได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่แย่งเกิดการเจ็บป่วยง่าย มีโรคแทรกซ้อนต่าง ๆ เมื่อเจ็บป่วยส่วนใหญ่เลือกใช้สิทธิบัตรทองเนื่องจากขาดการเข้าถึงสวัสดิการสังคมขั้นพื้นฐาน รวมถึงกฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ที่ไม่เอื้อกับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ หน่วยงานในระดับปฏิบัติการไม่ยอมรับและกีดกันการเข้าร่วม เช่น กองทุนบทบาทสตรี สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และสมาชิกรณรงค์เพื่อการเกษตรและสหกรณ์ (อภส.) ควรจะทบทวนระเบียบการรับสมัครสมาชิกและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เอื้อกับกลุ่มดังกล่าวเป็นต้น ปัจจัยที่ทำให้สังคมขาดการยอมรับเนื่องจากผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศขาดการสร้างเครือข่ายทำงานร่วมกับหน่วยงานเพื่อจัดเก็บข้อมูลและรวบรวมปัญหาความต้องการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการสังคมของประชากรเฉพาะที่มีความหลากหลายทางเพศเพื่อปรับปรุงระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ เพศวิถี

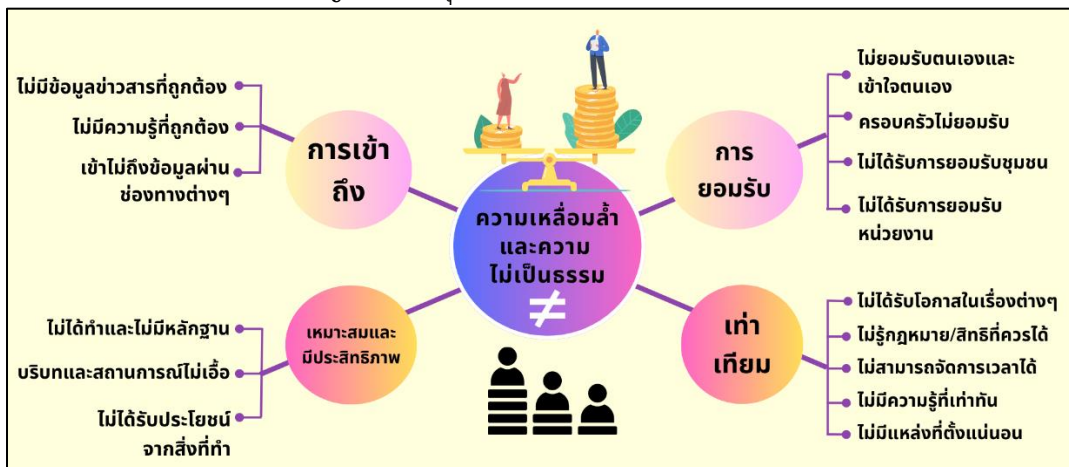
ดังนั้นการจัดสวัสดิการสำหรับแรงงานนอกระบบ ควรคำนึงถึงเรื่องความเสี่ยง เพศสภาพที่แตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพที่แรงงานนอกระบบต้องเผชิญด้วย เช่น กลุ่มอาชีพรับเหมาก่อสร้าง ทำเฟอร์นิเจอร์ โอท็อป มีความเสี่ยงต่อการได้รับอุบัติเหตุ มลพิษ (ฝุ่น/ควัน) , อาชีพเก็บขยะ มีความเสี่ยงต่อการได้รับมลพิษหรือสารเคมีตกค้างจากขยะ,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

ปัญหาความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ



③ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เป็นธรรมของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

จากปัญหาสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศมีประเด็นสำคัญที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำสำคัญต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีดังนี้

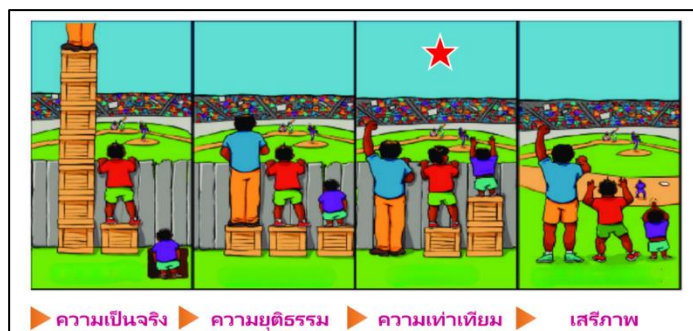


โดยได้มีการกำหนดนิยามที่เกี่ยวข้องกับความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เป็นธรรมประกอบการอธิบายเพื่อให้เข้าใจตรงกัน ดังนี้

1. การเข้าถึง หมายถึง การมีข้อมูลสถานการณ์ปัญหาของตนเอง ข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ มีความรู้ที่ถูกต้อง โดยการค้นหา จัดเก็บ รวบรวมจากแหล่งข้อมูลตามช่องทางต่าง ๆ เช่น การประเมิน ทบทวนตนเอง การรวบรวมจากหน่วยงาน การค้นหาจากหนังสือ การค้นหาจากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องที่เป็นความเหลื่อมล้ำ เช่น การเข้าถึงระบบบริการสุขภาพ (การดูแลตนเอง การสร้างเสริมสุขภาพ การรักษา การฟื้นฟู) ด้านการเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคม (การได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน การจัดสวัสดิการให้กับตนเอง) เป็นต้น เพื่อนำไปทบทวนทำความเข้าใจแลกเปลี่ยนร่วมกันจนชัดเจน แล้วนำไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนา ให้แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศได้เข้าถึงระบบบริการสุขภาพ และมีสวัสดิการสังคมที่มีความ ยืดหยุ่น และเหมาะสมต่อไป

2. การยอมรับ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศเกิดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสิทธิและบริการต่าง ๆ ดังนั้น ประเด็นสำคัญที่ทำให้เกิดการยอมรับต้องเริ่มต้นจาก 1) การยอมรับตนเอง และเข้าใจตนเอง 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 จากประเด็นสำคัญทั้ง 4 ด้าน จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศได้เข้าถึงสิทธิและบริการเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้

3. ความเท่าเทียม ความเท่าเทียมไม่ได้หมายความว่าเท่ากัน แต่ยังมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความเท่าเทียมได้แก่ 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



ความเท่าเทียมจะเกิดได้จริงหรือไม่ อย่างไร ?

จากรูปภาพเปรียบดังกล่าว การทำงานเพื่อลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสให้เกิดความเท่าเทียมภายใต้บริบทแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

4. ความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เป็นการดำเนินการเพื่อให้งานหรือสิ่งที่ต้องการ ทำได้จริง กระทำบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยนำเอาทรัพยากรหรือปัจจัยทางการบริหาร คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผสมผสานกับกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การเอื้ออำนวยและการติดตามประเมินผล เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่า ประหยัด ทันเวลาและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

ใบงานที่ 1 Check in



คำชี้แจง : ให้เขียนความรู้สึกของตนเองในเรื่องดังนี้

1.รูปภาพที่เลือกมาแสดงถึงความรู้สึกของตนเองในเช้านี้อย่างไร

.....

.....

2.ทำไมถึงได้รับการคัดเลือกมาวันนี้

.....

.....

3.แล้วคิดว่าการเข้าร่วมโครงการจะมีประโยชน์ต่อตนเองหรือไม่ อะไรบ้าง และเป็นประโยชน์ต่อครอบครัว
ชุมชนอย่างไร

ต่อตนเอง.....

.....

.....

ต่อครอบครัว.....

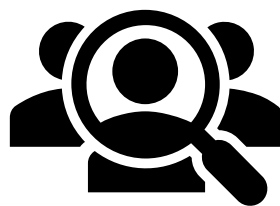
.....

.....

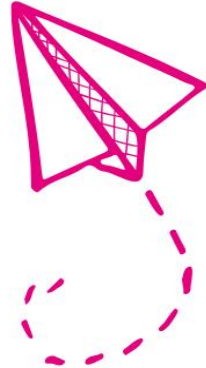
ต่อชุมชน.....

.....

.....



equality



ชุดการเรียนรู้ที่ 2

กรอบแนวคิดการพัฒนาหน่วยงานบริการชุมชน
สร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบแรงงาน
นอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ



Be
Proud

ชุดการเรียนรู้ที่ 2

การพัฒนาหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

ชุดการเรียนรู้ที่ 2.1 กรอบคิดการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1. เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบคิดหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศและองค์ประกอบของหน่วยบริการชุมชนฯ
2. กำหนดเป้าหมาย ความคาดหวัง กระบวนการจัดตั้งและพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ ให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ “ใกล้บ้าน ใกล้ใจ อบอุ่นและเป็นมิตร”

ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถ

1. อธิบายกรอบคิดและองค์ประกอบของหน่วยบริการชุมชนสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ และสรุปประเด็นเชิงปฏิบัติจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานได้
2. กำหนดเป้าหมาย (SMART) ออกแบบกระบวนการจัดตั้งและพัฒนาหน่วยบริการ พร้อมนิยามมาตรฐานการให้บริการเชิงมิตรและตัวชี้วัดติดตามผลเบื้องต้นได้

ขอบเขตเนื้อหา

1. ความเป็นองค์กร : หน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
2. กรอบคิด “หน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ”
3. องค์ประกอบของหน่วยบริการชุมชนฯ
4. ปฏิบัติการกำหนดเป้าหมายและแผนการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ

สื่อ/เครื่องมือการเรียนรู้ :

1. ใบความรู้ การพัฒนาหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
2. ใบงานที่ 1 แนวทางเตรียมความพร้อมในการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ
3. ใบงานที่ 2 แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ
4. กระดาษบุรุษ ปากกาเคมี เทปขาวและ Post it

เวลา : 3 ชั่วโมง

กระบวนการ-ขั้นตอน/วิธีการ : ประกอบด้วย 3 กิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ความเป็นองค์กรหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

1. ผู้ดำเนินการกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมและให้ผู้เข้าร่วมแนะนำตัวเองสั้น ๆ จากนั้นจึงผลจากการเรียนรู้เรื่องความเหลื่อมล้ำหรือไม่เป็นธรรมของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ เชื่อมโยงเข้าสู่ความเป็นองค์กรของหน่วยบริการชุมชนฯ โดยเริ่มจากต้นทุนประสบการณ์ของผู้เข้าร่วม พร้อมทั้งชี้แจงกระบวนการแบ่งกลุ่ม 2 พื้นที่ ใช้ประเด็นคำถามชวนคิด 5 ข้อ ดังนี้

- ① ทำไมถึงต้องมีองค์กร “หน่วยบริการชุมชนฯ”
- ② องค์ประกอบของ “หน่วยบริการชุมชนฯ”
- ③ องค์กร “หน่วยบริการชุมชนฯ” ที่มีคุณภาพ
- ④ องค์กร “หน่วยบริการชุมชนฯ” มีประโยชน์หรือเป็นภาระ
- ⑤ ใครที่จะทำให้เกิดการทำงานในลักษณะองค์กร “หน่วยบริการชุมชนฯ”

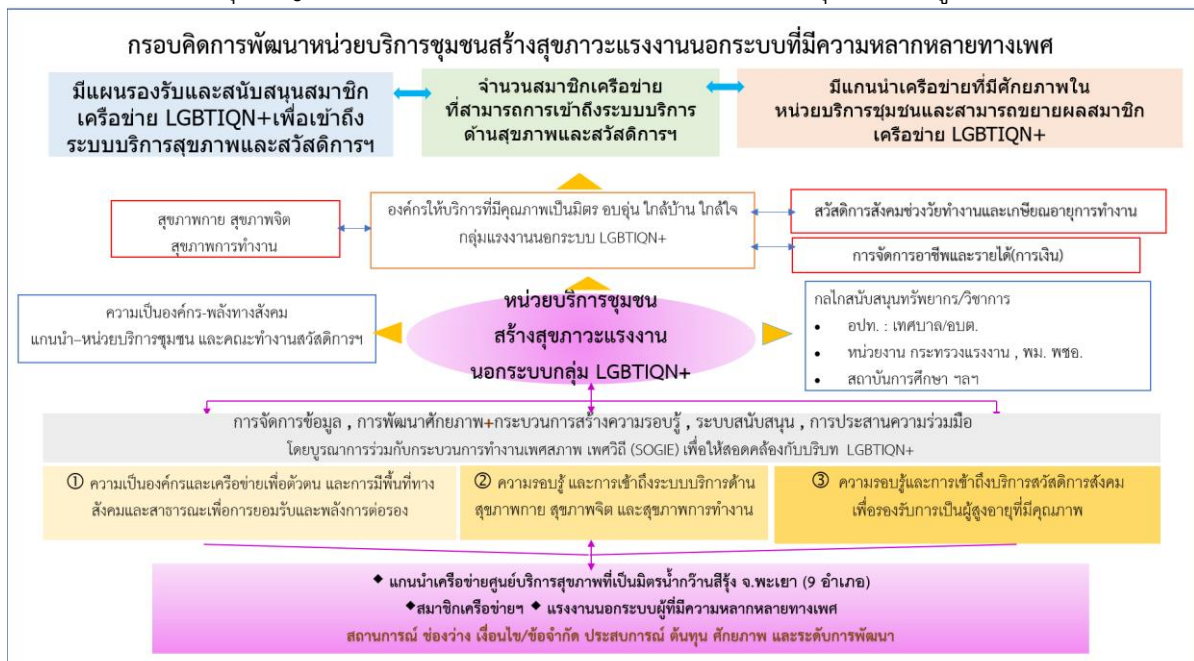
2. หลังจากแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากคำถามได้ให้ผู้เข้าร่วมบันทึกคำตอบในใบงานให้เวลาทำกลุ่มละ 60 นาทีและนำเสนอแลกเปลี่ยนกลุ่มใหญ่

3. สรุป “ความสำคัญหรือความจำเป็นในการมีหน่วยบริการชุมชนฯ” โดยระดมความคิดเห็นในกลุ่มใหญ่แล้วบันทึกคำตอบลง Post it เพื่อทบทวนความเข้าใจถึงศักยภาพและความเข้มแข็งของหน่วยบริการชุมชนฯ จากนั้นตั้งคำถาม

● เราคิดว่าองค์ประกอบที่สำคัญมีอะไรบ้าง

โดยให้พี่เลี้ยงกลุ่มย่อยรวบรวมคำตอบจัดเป็นหมวดหมู่ 6 เรื่องดังนี้ 1) กลไกหรือแกนนำ 2) สมาชิก 3) การจัดการข้อมูล 4) การบริหารจัดการ 5) การให้บริการ 6) การทำข้อเสนอนโยบาย

4. นำเสนอกรอบคิดหน่วยบริการเพื่อสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศและชวนแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่เพื่อเชื่อมโยงกับองค์ประกอบของหน่วยบริการชุมชนฯ ดังรูป



กิจกรรมที่ 2 องค์ประกอบหน่วยบริการชุมชนเพื่อสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

1. ผู้ดำเนินการชวนคิดเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ประกอบหน่วยบริการชุมชนฯ โดยใช้คำถาม ดังนี้

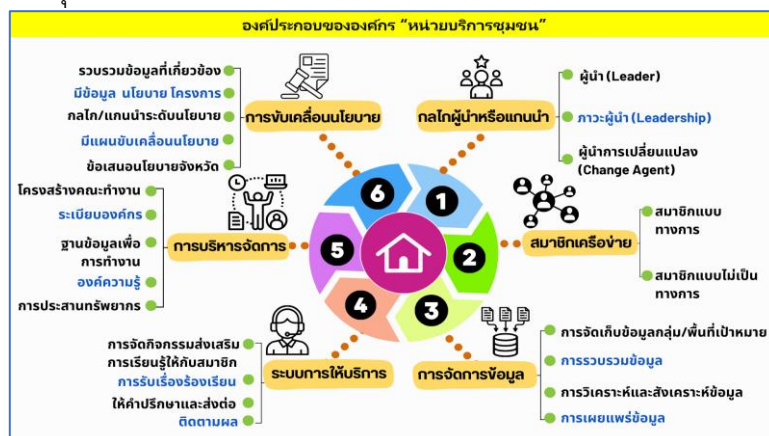
- ① องค์ประกอบของหน่วยบริการชุมชนฯ ที่สำคัญมีอะไรบ้าง
- ② ลักษณะ ขอบเขตการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบมีอะไรบ้าง
- ③ เช่น กลไกผู้นำ/แกนนำ ลักษณะของผู้นำควรเป็นอย่างไร ก็คน ความรู้ทักษะมีอะไรบ้าง
- ④ ระบบสมาชิกที่เห็นทั่วไปเป็นอย่างไรบ้าง
- ⑤ การจัดการข้อมูลเป็นอย่างไร ที่มากกว่าการจัดเก็บข้อมูล การให้บริการทั่วไปหรือรูปแบบไหน ฯลฯ

2. ชี้แจงกระบวนการแลกเปลี่ยนในกลุ่มย่อยโดยใช้วิธีการเรียนรู้ในลักษณะฐานการเรียนรู้ (world café) โดยเขียนคำตอบลงใน Post it ให้เวลาทำ 60 นาที

3. หลังจากนำเสนอเสร็จให้ผู้เข้าร่วมสรุปสิ่งที่ได้จากกลุ่มใหญ่ โดยใช้คำถามแลกเปลี่ยนร่วมกันดังนี้

- ① ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อการออกแบบแผนงาน
- ② ประเด็นอะไรบ้างที่ตนเองจะนำไปปรับปรุง/เพิ่มเติมหรือตัดออกบ้าง

4. ผู้ดำเนินการสรุปผลการแลกเปลี่ยนและนำเสนอองค์ประกอบและบทบาทหน่วยบริการชุมชนฯ เพื่ออธิบายองค์ประกอบของหน่วยบริการชุมชนฯ และความสำคัญของการมีองค์กรดังรูป พร้อมแจกใบความรู้ การพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ



ความสำคัญของการมีองค์กร “หน่วยบริการชุมชนฯ”

1. รวบรวมข้อมูลปัญหา ความต้องการ ของแกนนำเครือข่ายและสมาชิกแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศใช้ในพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายต่อหน่วยงานในระดับท้องถิ่นและจังหวัด
2. ให้บริการข้อมูลข่าวสาร ความรู้ เพื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้และเข้าใจแก่แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
3. สนับสนุนและสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการเข้าถึงสิทธิและบริการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ
4. เป็นกลไกรับเรื่องร้องเรียน ให้คำปรึกษา และส่งต่อให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับสมาชิก
5. การประสานทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนกระบวนการขับเคลื่อนในหน่วยบริการ

กิจกรรมที่ 3 กำหนดเป้าหมายและวางแผนปฏิบัติการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ

1. ผู้ดำเนินการได้เชื่อมโยงกิจกรรมที่ 2 พร้อมชี้แจงขั้นตอนการทำ
ใบงานที่ 1 แนวทางการเตรียมความพร้อมการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ
ใบงานที่ 2 แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ ใช้เวลา 60 นาที ดังนี้
 - ① จะทำอะไร เช่น จัดเก็บข้อมูล จัดประชุมฯลฯ
 - ② ทำอย่างไร (วิธีการ เครื่องมือ)
 - ③ ใครทำและใครช่วย
 - ④ ทำเมื่อไหร่
2. ให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอแผนปฏิบัติการฯ นำเสนอกลุ่มละ 15 นาที
3. ผู้ดำเนินการสรุปผลการทำแผนปฏิบัติการฯ ของแต่ละกลุ่ม และชี้แจงแนวทางการสนับสนุนจากโครงการฯ พร้อมกำหนดระยะเวลาส่งผลงาน

ใบความรู้ : การพัฒนาหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะ แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

① ความสำคัญของหน่วยบริการชุมชนฯ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570 พัฒนาต่อเนื่องบนฐานคิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐและภาคีภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้เข้าถึงและมีหลักประกันสังคมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เนื่องจากแรงงานนอกระบบเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศมีจำนวนถึง 19.6 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2564) และเป็นแรงงานที่มีความหลากหลายด้านอาชีพ/ถิ่นฐานที่มา มีการจ้างงานที่ซับซ้อน มีการย้ายสถานที่ประกอบอาชีพมีสถานะเป็นประชากรแฝงจึงมีข้อจำกัดในการรวมตัวและความเป็นองค์กร และรวมถึงความตระหนักในตัวตนและสิทธิในฐานะของคนทำงานที่ใช้แรงงานเช่นเดียวกับกลุ่มแรงงานในระบบ ด้วยบริบทและเงื่อนไขดังกล่าวจึงส่งผลต่อความหลากหลาย ซับซ้อนของสภาพปัญหา ความต้องการการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานหลายกระทรวง หลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาและบริบทของความเป็นแรงงานนอกระบบ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบฯ ฉบับปัจจุบันอยู่ในช่วงการขับเคลื่อนระยะที่ 3⁷ โดยกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานเจ้าภาพหลัก (ฉบับที่ 1 แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ : พ.ศ.2555-2559 และฉบับที่ 2 : แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2563-2565) โดยขับเคลื่อนผ่านกลไก 2 ระดับ คือ **ระดับชาติ** มีคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย ผู้แทนของหน่วยงาน 9 กระทรวง รวมถึงผู้แทนขององค์กรแรงงานนอกระบบ องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และนักวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่ในการพิจารณานโยบาย/กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และ**ระดับจังหวัด** มี 2 กลไก คือ

(1) **อนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด** ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน คณะอนุกรรมการฯ ประกอบด้วย หน่วยงานระดับจังหวัดสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ เกี่ยวข้อง องค์กร/เครือข่ายภาคประชาชน รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคู่กับ**ศูนย์ประสานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด** ทำหน้าที่เสมือนเลขานุการคณะอนุกรรมการฯ

(2) **กลไกภาคประชาชน** คือ **ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด** ซึ่งประกอบด้วย เครือข่ายองค์กรและอาสาสมัครภาคประชาชน ที่ทำงานกับกลุ่มเป้าหมายในประเด็นต่าง ๆ เช่น เกษตรกร ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้หญิง เยาวชน ชุมชนแออัด ชชาติพันธุ์ กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ กลุ่ม OTOP หรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ และทุกกลุ่มดังกล่าวเป็นแรงงานนอกระบบ เพื่อให้เกิดการหนุนเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน ลดเงื่อนไขข้อจำกัดเรื่องการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร รวมถึงสิทธิและบริการที่ควรได้รับในฐานะที่เป็นแรงงาน และรวมถึงข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรภาครัฐ โดยมีศูนย์ประสานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยง คอยหนุนเสริมและช่วยเหลือ

สถานการณ์และบริบทความเป็นแรงงานนอกระบบดังกล่าว การมีกลไกการขับเคลื่อนงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ใกล้ชิดและรับรู้ถึงข้อมูล สถานการณ์และปัญหาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สุขภาพและการเมืองในระดับชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570 ตามโครงสร้างการบริหารจัดการแผนปฏิบัติการฯ และแนวนโยบายของกระทรวงแรงงาน

⁷ สำนักนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักปลัด กระทรวงแรงงาน

คือ “ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด” และ “หน่วยบริการชุมชน” จึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบควบคู่กับศูนย์ประสานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบ” และจำเป็นหรือควรมีศักยภาพในการทำงานเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการนำนโยบายสู่ปฏิบัติ และการนำข้อมูลสถานการณ์ปัญหา ความต้องการของแรงงานนอกระบบสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทของความเป็นแรงงานนอกระบบในแต่ละจังหวัดและพื้นที่⁸

จากสถานการณ์และบริบทความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ ได้แก่ การไม่เป็นที่รับรู้ของสังคม การไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน มีโอกาสน้อยในการเข้าถึงทรัพยากรและการสนับสนุนจากภาครัฐ ไม่มีองค์กรที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานส่งผลต่ออำนาจการต่อรองส่งผลให้เข้าไม่ถึงหรือได้รับการบริการที่ดีจากระบบสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคมทำให้ขาดหลักประกันในชีวิต รวมถึงขาดความรู้ความเข้าใจตัวตน สิทธิ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องที่พึงมีหรือพึงได้รับในฐานะที่เป็นกำลังแรงงาน การเข้าถึงสิทธิและบริการดังกล่าวยังมีเงื่อนไขข้อจำกัดเรื่องการเข้าถึงที่ยังไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา บริบทของความเป็นแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

ดังนั้น การมีกลไกในระดับปฏิบัติการที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนให้แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีปัญหาและความเหลื่อมล้ำเบื้องต้น ได้รับรู้ถึงข้อมูลที่ถูกต้อง เพียงพอต่อการตัดสินใจในการเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพและสวัสดิการ มีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต สามารถเป็นกลไกเชิงรุกในการสนับสนุนส่งเสริมให้สมาชิกได้สร้างและมีความมั่นคงในชีวิต และเชื่อมโยงการทำงานร่วมกับหน่วยงานในระดับพื้นที่ รวมถึงขับเคลื่อนนโยบายที่เอื้อต่อกลุ่มและเครือข่ายทั้งในระดับพื้นที่และจังหวัด การพัฒนาต้นแบบ องค์กร “หน่วยบริการชุมชน” จึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อให้เกิดบริการและเข้าถึงในลักษณะ ใกล้บ้าน ใกล้ใจ อบอุ่น และเป็นมิตร และควรมีศักยภาพแกนนำเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการนำนโยบายสู่ปฏิบัติและการนำข้อมูลสถานการณ์ปัญหา ความต้องการของแรงงานนอกระบบสู่การทำข้อเสนอแนะนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทของความเป็นแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

② องค์ประกอบหน่วยบริการชุมชนฯ

องค์ประกอบที่สำคัญของหน่วยบริการชุมชนฯ ได้แก่ การจัดการข้อมูล กลไกขับเคลื่อนหน่วยบริการชุมชนฯ บทบาทและรูปแบบของหน่วยบริการชุมชนฯ การขับเคลื่อนนโยบายและการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยบริการชุมชนฯ เป็นไปอย่างมีส่วนร่วม เท่าเทียม เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยจะมีการประเมินศักยภาพกลไกการให้บริการด้านการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคม เพื่อเป็นแนวทางการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแกนนำและสร้างแรงจูงใจในการให้บริการของหน่วยบริการชุมชนฯ ใกล้บ้าน ใกล้ใจ อบอุ่นและเป็นมิตร ดังนี้

องค์ประกอบที่สำคัญ	ลักษณะ ขอบเขต
① ผู้นำหรือแกนนำคือ กลไกการขับเคลื่อน : เป็นผู้ที่มีขีดความสามารถและสมรรถนะขับเคลื่อนในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ	1. ผู้นำ (Leader) ที่มีขีดความสามารถและสมรรถนะดังนี้ 1.1 มีความรู้ เข้าใจปัญหา สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานและบริบทที่เกี่ยวข้อง 1.2 ประสานการดำเนินกิจกรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำในระดับกลุ่ม ชุมชน และท้องถิ่น 1.3 มีจิตสำนึกร่วม และพร้อมจะเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนากลุ่ม และชุมชนและท้องถิ่นในทุกมิติ 1.4 มีส่วนร่วมในการจัดตั้ง พัฒนาและบริหารจัดการกลุ่มในชุมชนและท้องถิ่น

⁸ คู่มือการจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) และหน่วยบริการชุมชน, กันยายน 2566.

องค์ประกอบที่สำคัญ	ลักษณะ ขอบเขต
	2.ภาวะผู้นำ (Leadership) ที่มีขีดความสามารถและสมรรถนะดังนี้ 2.1 สามารถดำเนินงานเป็นทีมเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ และบริหารจัดการร่วมกัน 2.2 มีข้อมูลปัญหา สถานการณ์ ความต้องการของกลุ่มชุมชนเป้าหมายและหน่วยงาน และ/หรือข้อมูลในการประสานและพัฒนางาน 2.3 มีแผนการพัฒนาและจัดการตนเอง เครือข่าย ต่อเนื่องจากการเรียนรู้ร่วม เพื่อการพัฒนาและงานร่วมกับกลุ่มและหน่วยงาน 2.4 เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการเป็นกระบวนการ ใช้ข้อมูล องค์ความรู้ เพื่อเชื่อมโยงและพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ต่อยอดต้นทุนเดิม 2.5 เป็นตัวอย่างในการพัฒนาตนเอง ครอบครัวและชุมชน 3.ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่มีขีดความสามารถและสมรรถนะดังนี้ 3.1 สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ (เป็นครู) เพื่อพัฒนาผู้นำใหม่และเสริมกระบวนการทำงานขับเคลื่อนเครือข่ายและนโยบายขาขึ้นและขาลง (น่านโยบายสู่การปฏิบัติ) 3.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำและสมาชิกกลุ่มเพื่อเพิ่มศักยภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทักษะ มุมมองที่รอบด้าน (เปิดโอกาส ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อเกิดความรู้ ทักษะ ทักษะ) 3.3 มีบทบาทในการประสานและขับเคลื่อนนโยบายทั้งในระดับจังหวัดและระดับชาติ 3.4 ประสานทรัพยากรเพื่อสนับสนุนกลุ่ม ชุมชน รวมถึงเข้าถึงบริการการ ด้านการส่งเสริมพัฒนา และการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน
๒ ระบบสมาชิก	1. สมาชิกแบบทางการ 1.1 สามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพร่วมกับแกนนำ 1.2 ได้รับโอกาสในการพัฒนาเป็นแกนนำระดับตำบล 2. ผู้มารับบริการทั่วไป 2.1 สามารถเข้ามาใช้บริการตรวจสุขภาพทั่วไป 2.2 ขอรับคำปรึกษาจากแกนนำและร้องเรียนเรื่องสิทธิและบริการต่าง ๆ
๓ การจัดการข้อมูล	1. การจัดเก็บข้อมูลกลุ่ม/พื้นที่เป้าหมาย เพื่อฝึกทักษะการจัดเก็บข้อมูลของแกนนำเครือข่าย โดยใช้แบบเก็บข้อมูลพื้นฐานและแบบประเมินความรอบรู้ด้านสุขภาพ การเงิน 2. การรวบรวมข้อมูล เพื่อจัดเก็บข้อมูลรูปแบบไฟล์และเอกสารตามหมวดหมู่ในฐานข้อมูล 3. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อสะท้อนผลการจัดเก็บข้อมูลแก่ 4. การเผยแพร่ข้อมูล เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์รูปแบบต่าง ๆ เช่น ไลน์ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ฯลฯ และสร้างการเรียนรู้กับผู้ที่สนใจกลุ่มเป้าหมายและนำไปวางแผนการดำเนินงานและติดตามประเมินผล
๔ การให้บริการ	1. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับสมาชิก 1.1 แกนนำมีศักยภาพและทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่สมาชิก 1.2 มีข้อมูล/ความรู้ด้านวิชาการในเรื่องที่จะให้บริการ เช่น การจัดการตนเองด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิตและสุขภาพจากการทำงาน การจัดสวัสดิการสังคม เป็นต้น 2. การรับเรื่องร้องเรียน 2.1 มีการบันทึกข้อมูลเรื่องร้องเรียนของผู้มารับบริการ 2.2 ให้คำปรึกษาและส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2.3 ติดตามกรณีที่มีสมาชิกองค์กรและสมาชิกทั่วไปไม่เข้าถึงบริการ หน่วยงานต่าง ๆ ได้ 2.4 รายงานความก้าวหน้าผลการให้บริการแก่คณะทำงานโครงการ

องค์ประกอบที่สำคัญ	ลักษณะ ขอบเขต
๕ มีการบริหารจัดการ	1. โครงสร้างคณะทำงาน ประกอบด้วย รายชื่อ บทบาทหน้าที่ ระเบียบหรือแนวปฏิบัติของแกนนำและสมาชิกหน่วยบริการชุมชนฯ 2. ฐานข้อมูลเพื่อการทำงาน ประกอบด้วย ทะเบียนแกนนำและสมาชิก ข้อมูลด้านศักยภาพของแกนนำ ความต้องการด้านสวัสดิการ 3. ระเบียบองค์กร เช่น ระเบียบ กติกา แนวทางการบริหารจัดการร่วมกัน 4. องค์ความรู้ เกี่ยวกับประเด็นที่ดำเนินการ เช่น ด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการสังคม แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ (SOGIESC) 5. แผนการดำเนินงาน ประกอบด้วย เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานทั้งเชิงประเด็น และการประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเข้ามาสนับสนุนการดำเนินงาน 6. การประสานทรัพยากร ประกอบด้วย ข้อมูลนโยบาย แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานระดับอำเภอและระดับจังหวัด ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม
๖ การขับเคลื่อนนโยบาย	1. มีการรวบรวมข้อมูล สถานการณ์ปัญหาช่องว่างการเข้าถึงสิทธิและนโยบายที่เกี่ยวข้อง 2. มีข้อมูล นโยบาย โครงการที่เกี่ยวข้องหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับอำเภอและระดับจังหวัด 3. มีกลไก/แกนนำขับเคลื่อนระดับนโยบายที่สามารถประสานทรัพยากรและขับเคลื่อนนโยบายในระดับจังหวัด เพื่อสนับสนุนสมาชิกให้สามารถเข้าถึงบริการด้านการส่งเสริม พัฒนา และการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน 4. มีแผนขับเคลื่อนนโยบายเป็นแผนขับเคลื่อนนโยบายขาขึ้นและขาลง (น่านโยบายสู่การปฏิบัติ) และแผนติดตามความก้าวหน้าผลการขับเคลื่อนนโยบายระดับจังหวัดร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้ 5. มีข้อเสนอแนะนโยบายระดับจังหวัดเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคม

ใบงานที่ 1 แนวทางการเตรียมความพร้อมการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ กลุ่มที่.....

ชื่อสมาชิกกลุ่ม

1..... 2.....

3..... 4..... 5.....

องค์ประกอบ	ทำอะไรบ้าง	อย่างไร	ใครทำ	เมื่อไหร่
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				

ใบงานที่ 2 แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการพัฒนาหน่วยบริการชุมชน
 พื้นที่ อ..... จ..... ระยะเวลา.....

ผลงาน

1. โครงสร้าง ระเบียบ กติกาหรือข้อตกลงการทำงานร่วมกัน
2. รายชื่อคณะกรรมการ บทบาทหน้าที่คณะทำงานหน่วยบริการ
3. ประเด็นหรือเรื่องที่จะต้องพัฒนาเพิ่มทักษะให้กับคณะทำงานให้มีความพร้อมด้านความรู้ และทักษะตามบทบาท
4. ข้อมูลสมาชิก/กลุ่มเป้าหมาย

ทำอะไร	ทำอย่างไร	ใครทำ	ใครช่วย	ทำเมื่อไหร่
1. ค้นหาแกนนำเพิ่มเติม	1.1 ค้นหาแกนนำเพิ่มเติมโดยการ..... 1.2 ชี้แจงทำความเข้าใจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงการให้กับแกนนำใหม่ให้มีความรู้และเข้าใจเหมือนกับแกนนำทีมแรก	แกนนำเดิมชุดแรก		
2. ประชุมเพื่อจัดทำระเบียบหรือแนวทางการทำงานร่วมกัน	2.1 รวบรวมข้อมูลตัวอย่างระเบียบ ข้อบังคับ หรือกติกาองค์กรในลักษณะเดียวกับเรา 2.2 ประชุมพิจารณากำหนดระเบียบ กติกา การทำงานร่วมกัน เช่น 1) การกำหนดตำแหน่งโครงสร้างหน่วยบริการ 2) กำหนดบทบาทหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งโดยละเอียด เช่น ประธาน รองประธาน เลขานุการ อนุกรรมการ เป็นต้น 3) กำหนดช่วงเวลาในแต่ละตำแหน่ง 4) เป้าหมาย ประโยชน์ที่จะได้รับการเป็นคณะกรรมการหน่วยบริการชุมชนฯ 5) สมาชิก (ใครบ้างที่เป็นสมาชิก พื้นที่ไหนบ้าง จำนวนเท่าไร เป้าหมาย ประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับ) 6) ที่ตั้ง หรือสถานที่หน่วยบริการ 7) กำหนดช่วงเวลาการประชุมคณะกรรมการเรื่องสรุปการทำงาน วางแผน ร่วมกัน	คนเตรียมข้อมูลหรือตัวอย่างแกนนำจำนวน.....คน - คนประสานงาน - คนเตรียมใบลงทะเบียน/ใบสำคัญรับเงิน - คนจัดบันทึก	ทีมโครงการร่วมพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ตรวจเช็ค ความถูกต้อง	

ทำอะไร	ทำอย่างไร	ใครทำ	ใครช่วย	ทำเมื่อไหร่
3. ประชุมจัดทำโครงสร้างการบริหารจัดการหน่วยบริการ	3.1 การพิจารณาคัดเลือกแกนนำตามตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ 3.2 พิจารณาความรู้ ทักษะ ที่ต้องใช้ในการทำงาน 3.3 กำหนดประเด็นการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง เช่น พัฒนาตนเอง หาความรู้เพิ่มเติม อบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ รวมถึงการเสนอความต้องการกับทีมงานโครงการเป็นต้น	แกนนำจำนวน.....คน - คนประสานงาน - คนเตรียมข้อมูลหรือตัวอย่าง - คนเตรียมใบลงทะเบียน/ใบสำคัญรับเงิน - คนจัดบันทึก		
4. การจัดเก็บข้อมูลสมาชิกกลุ่มเป้าหมาย	4.1 ประชุมทำความเข้าใจการสำรวจ และจัดเก็บข้อมูลสมาชิก โดย 1) พิจารณาพื้นที่ และกลุ่มเป้าหมาย เช่น พื้นที่ตำบลอะไรบ้าง กลุ่มไหนบ้าง 2) ทำความเข้าใจแบบเก็บข้อมูล 3) กำหนดบทบาทหน้าที่ 1) ใครเก็บข้อมูลพื้นที่ไหน ใครบ้าง 2) ใครรวบรวม 3) ใครเช็คตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน 4) กำหนดช่วงเวลาจัดเก็บรวบรวมข้อมูล	แกนนำจำนวน.....คน - คนประสานงาน - คนเตรียมข้อมูลหรือตัวอย่าง - คนเตรียมใบลงทะเบียน/ใบสำคัญรับเงิน - คนจัดบันทึก		
	4.2 ลงพื้นที่จัดเก็บข้อมูลตามแผนและบทบาทหน้าที่	- คนที่มีบทบาทจัดเก็บข้อมูล - คนรวบรวม กำกับ ติดตามให้ครบ		
	4.3 ประชุมวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัญหาของสมาชิก 1) กำหนดประเด็นข้อมูลเพื่อแยกแยะข้อมูล 2) สรุปข้อมูลในแต่ละประเด็น 3) กำหนดเป้าหมายเรื่องที่ยากเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งกับทีม และสมาชิก	แกนนำ จำนวน.....คน ประกอบด้วย - ผู้ประสานงาน - ผู้จัดเตรียมข้อมูลหรือตัวอย่าง - ผู้เตรียมใบลงทะเบียน/ใบสำคัญรับเงิน - ผู้จัดบันทึกการประชุม		

ชุดการเรียนรู้ที่ 2.2 การจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ ในระดับพื้นที่

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1. สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่และโครงสร้างของ “หน่วยบริการชุมชน” สำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
2. พัฒนาทักษะการบริหารจัดการองค์กรชุมชนและออกแบบระบบบริการสุขภาพ ระบบสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมและเป็นมิตรกับกลุ่มเป้าหมาย
3. ฝึกทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างการยอมรับในชุมชนและการประสานงานเชิงนโยบาย รวมทั้งวางแผนติดตาม/ประเมินผลและกลไกความยั่งยืน (Sustainability)

ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถ

1. ออกแบบโครงสร้างองค์กรของหน่วยบริการชุมชน (organizational chart) ที่มีบทบาทหน้าที่ชัดเจนสำหรับแต่ละตำแหน่ง
2. กำหนดบทบาทและมีทักษะในงานหลักที่เชื่อมกับการให้บริการ (service functions) ได้อย่างสอดคล้องกับบริบทแรงงานนอกระบบและความหลากหลายทางเพศ
3. (ร่าง) แผนการบริหารจัดการ (management plan) สำหรับหน่วยบริการชุมชนที่รวมเรื่องการเงิน ทรัพยากรบุคคล และการดำเนินงานประจำวันและสามารถออกแบบระบบบริการสุขภาพ/สวัสดิการที่เป็นมิตรกับกลุ่มเป้าหมาย (service pathway) เช่น ขั้นตอนการรับบริการ การคุ้มครองความเป็นส่วนตัว และการส่งต่อบริการ

ขอบเขตเนื้อหา

1. เรียนรู้กรอบคิด Concept หน่วยบริการ”
2. องค์ประกอบของหน่วยบริการชุมชน
3. บทบาทการให้บริการพื้นฐาน (package): ให้คำปรึกษา บริการส่งต่อ บริการเชิงสังคม (ม.40, บัตรทอง)
4. แนวทางการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ (เช่น ให้คำปรึกษา/ประชาสัมพันธ์/คัดกรอง)
5. แนวทางการขยายผลและความยั่งยืนในหน่วยบริการชุมชนฯ ระดับจังหวัดและระดับพื้นที่

สื่อ/เครื่องมือการเรียนรู้ :

1. Power point กรอบคิดหน่วยบริการชุมชนฯ และองค์ประกอบหน่วยบริการชุมชนฯ
2. ใบงานที่ 1 แบบวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการ
3. ใบงานที่ 2 แบบวิเคราะห์ขั้นตอนการให้บริการของหน่วยบริการชุมชนฯ
4. ใบงานที่ 3 แบบประเมินการให้บริการของแกนนำฯ
5. ใบงานที่ 4 ปฏิบัติการวางแผนจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ
6. ใบงานที่ 5 Check list รายการเตรียมจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ
7. ใบงานที่ 6 แบบติดตามประเมินผลการให้บริการของหน่วยบริการชุมชนฯ
8. ใบงานที่ 7 แบบวิเคราะห์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่
9. กระดาษบุฟุ่ ปากกาเคมี กระดาษขาว และ Post it

เวลา : 6 ชั่วโมง

กระบวนการ-ขั้นตอน/วิธีการ : ประกอบด้วย 6 กิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 สรุปสถานการณ์และความต้องการพื้นที่ (Rapid assessment)

1. ผู้ดำเนินการได้กล่าวทักทายผู้เข้าร่วมและชี้แจงวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมครั้งนี้ พร้อมทั้งให้ผู้เข้าร่วมแนะนำชื่อ บทบาทในหน่วยบริการชุมชนฯ
2. ผู้ดำเนินการได้เกริ่นนำถึงกระบวนการการจัดกิจกรรมในครั้งนี้และให้ผู้เข้าร่วมเขียนความคาดหวังจากการเข้าร่วมกิจกรรมจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ ลงใน Post it คนละ 1 ข้อ จากนั้นแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่
3. สรุปผลความคาดหวังของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและเชื่อมโยงประเด็น Concept หน่วยบริการชุมชนฯ
4. ให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนเพื่อทบทวนองค์ประกอบของหน่วยบริการชุมชนฯ ตามที่ตนเองเข้าใจว่ามีอะไรบ้าง โดยผู้ดำเนินการบันทึกองค์ประกอบที่สำคัญของหน่วยบริการชุมชนฯ
5. สรุปผลการแลกเปลี่ยนและให้ผู้เข้าร่วมวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาของการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคมของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศในพื้นที่ โดยเชื่อมโยง Concept และองค์ประกอบของหน่วยบริการชุมชนฯ
6. ให้ผู้เข้าร่วมแบ่งกลุ่มย่อยทำใบงานที่ 1 แบบวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการ โดยวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น ด้านข้อมูลประชากรเป้าหมาย ด้านการเข้าถึงบริการจากภาครัฐและการเอกชนในปัจจุบัน และด้านปัญหาสำคัญจากการเข้าถึงบริการเหล่านั้น โดยให้บันทึกข้อมูลในกระดาษรูป ให้เวลาแลกเปลี่ยนกลุ่มละ 30 นาที
7. หลังจากระดมความคิดเห็นในกลุ่มย่อยเสร็จแล้ว ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอในกลุ่มใหญ่ กลุ่มละ 5 นาที
8. ผู้ดำเนินการบันทึกผลการแลกเปลี่ยนและสรุปประเด็นปัญหาการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคมในแต่ละพื้นที่

กิจกรรมที่ 2 การออกแบบกรอบการให้บริการของหน่วยบริการชุมชนฯ (Design)

1. ผู้ดำเนินการให้ผู้เข้าร่วมประเมินศักยภาพของแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ พร้อมวิเคราะห์จำนวนแกนนำต่อสัดส่วนของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่และความรู้ ทักษะการให้บริการในหน่วยบริการชุมชนฯ โดยระดมความเห็นในกลุ่มย่อยเดิม ให้เวลาประเมินกลุ่มละ 30 นาที
2. ให้ผู้เข้าร่วมนำเสนอผลการประเมินหน่วยบริการชุมชนฯ แต่ละพื้นที่กลุ่มละ 5 นาที โดยผู้ดำเนินการบันทึกผลการประเมินและสรุปเชื่อมโยงกับบทบาทภารกิจของแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ ผู้เข้าร่วมทบทวนบทบาทของแกนนำในการทำหน้าที่ให้บริการในหน่วยบริการชุมชนฯ ที่ผ่านมาและวิเคราะห์ขั้นตอนการให้บริการ ดังนี้ 1) อะไรที่ทำอยู่บ้าง 2) อะไรที่ยังไม่ได้ทำ 3) แล้วจะทำอะไรต่อหลังจากนี้บ้าง โดยให้เขียนเส้นทางการให้บริการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันในใบงานที่ 2 แบบวิเคราะห์ขั้นตอนการให้บริการของหน่วยบริการชุมชนฯ เช่น กำหนดบริการหลัก (ตัวอย่าง: ให้คำปรึกษาเรื่องสิทธิ บริการส่งต่อสมัคร ม.40/บัตรทอง บริการนัดเพื่อสุขภาพ ฯลฯ) ให้เวลาทำกลุ่มละ 60 นาที แล้วแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่
3. หลังจากสรุปแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่แล้ว ผู้ดำเนินการให้แนวทางให้บริการของหน่วยบริการชุมชนฯ เพื่อเติมขั้นตอนที่แต่ละพื้นที่ขาดหายไปเป็นการตรวจสอบขั้นตอนการให้บริการที่ครอบคลุม

● ออกแบบ flow การรับบริการ — Intake → ให้คำปรึกษา → ประสานส่งต่อ → Follow-up

4. ผู้ดำเนินการสรุปผลการแลกเปลี่ยนและสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมครั้งนี้

กิจกรรมที่ 3 พัฒนาศักยภาพการให้บริการของแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ (Training)

1. ผู้ดำเนินการได้เชื่อมโยงกิจกรรมที่ 2 และเข้าสู่กระบวนการเสริมศักยภาพของแกนนำด้านการให้บริการของหน่วยบริการชุมชนฯ ด้านการเก็บข้อมูลผู้รับบริการและการให้คำปรึกษาแบบเป็นมิตรกับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยการฝึกจำลองสถานการณ์ (role-play) จำนวน 2 พื้นที่ ให้อาจารย์วางแผนแสดงบทบาทสมมติกลุ่มละ 15 นาที และแสดงบทบาทเป็นตัวละครกลุ่มละ 30 นาที ดังนี้

- การแสดงบทบาทสมมติจำลองการให้บริการของแกนนำ ประกอบด้วยตัวละคร ดังนี้
- ผู้ให้บริการ 2 คน เก็บข้อมูลผู้ให้บริการและให้คำปรึกษาที่เป็นมิตร
- ผู้รับบริการ 2 คน ร้องเรียนเรื่องการให้บริการที่ไม่เท่าเทียมแยกห้องเพศหญิง-ชาย และเข้ามาปรึกษาเรื่องการขอรับเอกสารของหญิงข้ามเพศ
- ผู้สังเกตการณ์ 1 คน สังเกตการณ์ให้บริการของแกนนำและการจัดการข้อมูลของผู้รับบริการ

2. ผู้ดำเนินการสรุปผลการแสดงบทบาทสมมติของแกนนำ และให้ผู้เข้าร่วมคนอื่นประเมินผลการให้บริการจากใบงานที่ 3 แบบประเมินการให้บริการฯ

3. ผู้ดำเนินการให้ผู้เข้าร่วมวิเคราะห์บทบาทตัวละครและใช้คำถามเพื่อแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่ ดังนี้

- 1) ผู้ให้บริการ ทำหน้าที่ได้ตามบทบาทหรือไม่ เพราะเหตุใด
- 2) ผู้รับบริการ ถ้ามีกรณีร้องเรียนที่เราไม่เคยให้คำปรึกษาจะแก้ไขอย่างไรบ้าง
- 3) ผู้สังเกตการณ์ สรุปผลบทบาทของผู้ให้บริการและการให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการ

4. สรุปผลการแลกเปลี่ยนและเติมความรู้เฉพาะเรื่องการให้บริการสำหรับแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ

กิจกรรมที่ 4 ปฏิบัติการวางแผนการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ (Set-up)

1. ผู้ดำเนินการได้เชื่อมโยงกับกิจกรรมที่ 3 หลังจากได้แสดงบทบาทสมมติแล้ว จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมได้ออกแบบหน่วยบริการชุมชนฯ สร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศในพื้นที่ โดยให้หาหรือเรื่องสถานที่ตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ และเตรียมจัดตั้งสื่อประชาสัมพันธ์หน่วยบริการชุมชนฯ ในใบงานที่ 4 ปฏิบัติการวางแผนจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ ให้อาจารย์ทำกลุ่มละ 60 นาที

กิจกรรม	ขั้นตอน/วิธีการ	วันที่/เวลา สถานที่	ผู้รับผิดชอบ

2. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลการวางแผนจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ ในกลุ่มใหญ่ นำเสนอกกลุ่มละ 15 นาที โดยผู้ดำเนินการบันทึกผลการแลกเปลี่ยนและให้เตรียมการจัดสถานที่จริง จำนวน 3 แห่ง (ขึ้นอยู่กับแผนของแต่ละพื้นที่) โดยให้ใบงานที่ 5 Check list รายการเตรียมจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ ให้อาจารย์ทำกลุ่มละ 30 นาที ดังนี้

รายการ	มีแล้ว	ยังไม่มี	หมายเหตุ
1) จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ (1) เลือกสถานที่ให้เป็นมิตร (บ้านแกนนำ/พื้นที่ชุมชน/ศูนย์สาธารณะ) (2) จัดมุมความเป็นส่วนตัวสำหรับการให้คำปรึกษา			
2) จัดอุปกรณ์/สื่อ			

รายการ	มีแล้ว	ยังไม่มี	หมายเหตุ
(1) โຕ้ะ, เก้าอี้, คอมพิวเตอร์/Google Drive, โทรศัพท์ติดต่อ, Line OA/ช่องทางสื่อสาร ฯลฯ (2) เตรียมชุดเอกสาร (แบบร้องเรียนและให้คำปรึกษา แผ่นพับแนะนำสิทธิต่าง ๆ ฯลฯ) (3) สมุดบันทึกการให้บริการ จำนวนผู้มาใช้บริการ, จำนวนผู้สมัครประกันสังคม ม.40, คำร้องเรียน/การส่งต่อ ฯลฯ (4) ป้ายประชาสัมพันธ์หน่วยบริการชุมชนฯ (เวลาทำการ ให้บริการเรื่องอะไรบ้าง ช่องทางการติดต่อ ฯลฯ)			

3. ผู้ดำเนินการสรุปผล Check list รายการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ และสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมนี้

กิจกรรมที่ 5 ติดตาม ประเมินและปรับปรุงการให้บริการของหน่วยบริการชุมชนฯ (M&E)

1. ผู้ดำเนินการเชื่อมโยงกิจกรรมที่ 4 หลังจากวางแผนจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนฯ ได้ให้ผู้เข้าร่วมทำแผนการติดตามประเมินผลและพัฒนาระบบการให้บริการของหน่วยบริการชุมชนฯ ในแต่ละพื้นที่ โดยใช้ใบงานที่ 6 แบบติดตามประเมินผลการให้บริการของหน่วยบริการชุมชนฯ

รอบติดตาม	วันที่ติดตาม (วางแผน)	ผลการติดตาม (สรุปสั้น)	ปัญหา/อุปสรรค	สิ่งที่ต้องการให้หน่วยงานช่วยเหลือ
เดือนที่ 1.....	วันที่..... ผู้บันทึก.....	1) จำนวนผู้ใช้บริการ.... คน 2) ...% เข้าถึงบัตรทอง/ม. 40 3) ...% ฟังพอใจ 4) เวลารอ.....นาที/ชั่วโมง 5) กรณีส่งต่อสำเร็จ..... ราย		หน่วยงาน..... เรื่อง.....
เดือนที่ 2.....				
เดือนที่ 3.....				

หมายเหตุ : หน่วยงานช่วยเหลือ/ส่งต่อ เช่น ด้านสุขภาพการพ.สต. รพ. ด้านสวัสดิการสังคม พมจ. สสจ. สปสช. สนง. ประกันสังคม ด้านอาชีพ สนง.แรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน กศน. พช. สนง.เกษตร ฯลฯ

2. ผู้ดำเนินการยกตัวอย่างการบันทึกแบบติดตามประเมินผลการให้บริการของหน่วยบริการชุมชนฯ และทดลองให้ผู้เข้าร่วมได้ฝึกบันทึกทดลองใช้แบบติดตามฯ ให้เวลาทำ 30 นาที

3. ให้ผู้เข้าร่วมสะท้อนผลการทำแบบติดตามและสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมนี้

กิจกรรมที่ 6 การขยายผลและความยั่งยืนในหน่วยบริการชุมชนฯ (Scale & Sustainability)

1. ผู้ดำเนินการเชื่อมโยงกิจกรรมที่ 5 และชี้แจงถึงกิจกรรมสุดท้ายนี้เป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้หน่วยบริการชุมชนฯ สามารถขยายผลระดับพื้นที่และเกิดความยั่งยืนในอนาคต ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ ทักษะจากศักยภาพของแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ ในการขับเคลื่อนการทำงานระหว่างแกนนำและหน่วยงานในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง จึงขอให้ผู้เข้าร่วมวางแผนการขับเคลื่อนหน่วยบริการชุมชนฯ โดยวิเคราะห์กลไกหน่วยงานระดับจังหวัดและพื้นที่ โดยเขียนชื่อหน่วยงานพร้อมเหตุผลในการขอรับการสนับสนุน ลงในกระดาชรับรู้ ใช้เวลาทำกลุ่มละ 10 นาที

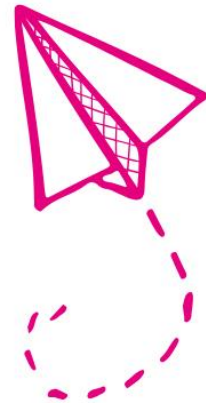
2. ให้แต่ละกลุ่มทำใบงานที่ 7 การวางแผนการเข้าพบหน่วยงานเพื่อขอรับการสนับสนุนทรัพยากรในหน่วยบริการชุมชนฯ ให้ทำกลุ่มละ 30 นาที

หน่วยงานสนับสนุน	เรื่องที่ต้องการสนับสนุน	วัน/เวลาเข้าพบ หน่วยงาน	ผู้ประสานงาน
ตัวอย่าง			
1) อบต./เทศบาล	-งบกองทุนสุขภาพ	-วันที่ 8 พ.ค.68	-คุณแกนนำ นักบริการ
2) สนง.ประกันสังคม	ท้องถิ่น	-วันที่ 18 พ.ค.68	-คุณสมภาร เก่งกาจ
	-วิทยากรและสื่อแผ่นพับ		

3. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอแผนการเข้าพบหน่วยงานกลุ่มละ 10 นาที โดยผู้ดำเนินการบันทึกประเด็นการเข้าพบหน่วยงานและสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมนี้

4. ผู้ดำเนินการกล่าวปิดการจัดกิจกรรมครั้งนี้และได้ให้ผู้เข้าร่วมประเมินกระบวนการจัดกิจกรรมร่วมกัน

equality



ชุดการเรียนรู้ที่ 3
การเข้าถึงระบบบริการสุขภาพ
ของแรงงานนอกระบบ
ที่มีความหลากหลายทางเพศ



Be
Proud

ชุดการเรียนรู้ที่ 3

การเข้าถึงระบบบริการสุขภาพของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวคิดการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศและบทบาทหน่วยบริการชุมชนฯ
2. สร้างกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาความเหลื่อมล้ำการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศและกำหนดแผนการจัดการด้านสุขภาพของตนเอง

ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถ

1. อธิบายกรอบแนวคิดการเข้าถึงบริการสุขภาพที่เป็นมิตรสำหรับแรงงานนอกระบบที่หลากหลายทางเพศได้ และสามารถอธิบายบทบาทของหน่วยบริการชุมชน ในระบบการเข้าถึงบริการ (เช่น หน้าที่แกนนำ การเชื่อมโยงเครือข่าย การบริหารจัดการต่อเนื่อง)
2. วิเคราะห์ปัจจัยความเหลื่อมล้ำที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงบริการสุขภาพของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ (เชิงระบบและเชิงปัจเจก) และสามารถออกแบบแผนจัดการด้านสุขภาพส่วนบุคคล (personal health management plan) ที่เหมาะสมกับตนเองหรือกลุ่มเป้าหมายได้ รวมทั้งสามารถเสนอแนวทางเบื้องต้นเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการได้ (ระดับชุมชน/หน่วยบริการ)

ขอบเขตเนื้อหา :

1. ปัจจัยกำหนดสุขภาพ
2. กรอบคิดการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
3. ระบบบริการสุขภาพคนไทย
4. ปัญหาสุขภาพของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
5. หลักการความรู้ (Literacy)

สื่อ/เครื่องมือการเรียนรู้ :

1. ใบงานที่ 1 ทบทวนความรู้ความเข้าใจโครงการแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
2. ใบงานที่ 2 ความรู้ ประสพการณ์เกี่ยวกับระบบบริการและองค์ประกอบในแต่ละระดับ
3. ใบความรู้กรอบคิดการเข้าถึงระบบบริการแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
4. กระดาษบุรุษ ปากกาเคมี เทปขาวและ Post it

เวลา : 3 ชั่วโมง

กระบวนการ-ขั้นตอน/วิธีการ : ประกอบด้วย 3 กิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การสร้างความรู้และความเข้าใจเรื่องปัจจัยกำหนดสุขภาพ

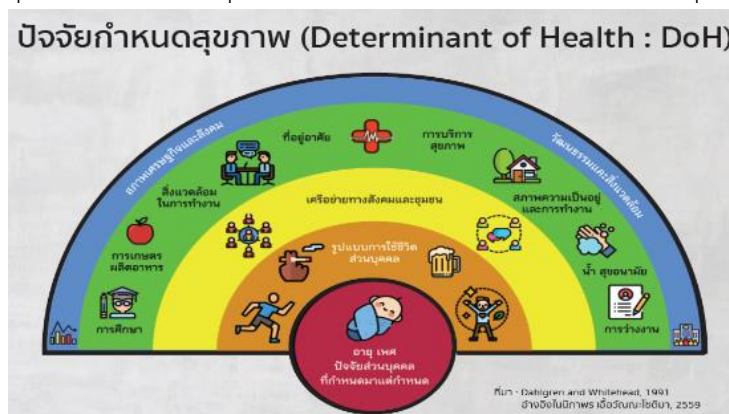
1. ผู้ดำเนินการชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมได้ทบทวนความรู้ความเข้าใจโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบเพื่อการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จากชุดการเรียนรู้ที่ 1-2 เรื่องปัญหาความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศและหน่วยบริการชุมชนฯ เพื่อเชื่อมโยงกับการเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพโดยใช้ใบงานที่ 1 พี่เลี้ยงประจำกลุ่ม จะทำหน้าที่แลกเปลี่ยนและอธิบายคำตอบที่ถูกต้องเพื่อทบทวนความรู้เดิม และเป็นผู้นำเสนอผลการแลกเปลี่ยน ในวงใหญ่ประเด็นข้อสังเกตและข้อค้นพบจากการเรียนรู้ร่วมกัน

2. ทบทวนผลการดำเนินงานหน่วยบริการชุมชนฯ ในระยะที่ผ่านมาเพื่อเป็นข้อมูลนำสถานการณ์ปัญหา การเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพ สวัสดิการสังคมในพื้นที่ จากนั้นชวนผู้เข้าร่วมวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับ ตนเองตอนเข้าไปใช้บริการในสถานบริการสุขภาพต่าง ๆ ก่อนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้เรื่องระบบสุขภาพ

3. นำสถานการณ์ปัญหาสุขภาพของแรงงานนอกระบบที่พบในปัจจุบันให้ผู้เข้าร่วมได้เห็นภาพรวมและชี้แจงกระบวนการโดยแบ่งกลุ่มย่อยระดมความคิดเพื่อเขียนคำตอบลงใน Post it ดังนี้

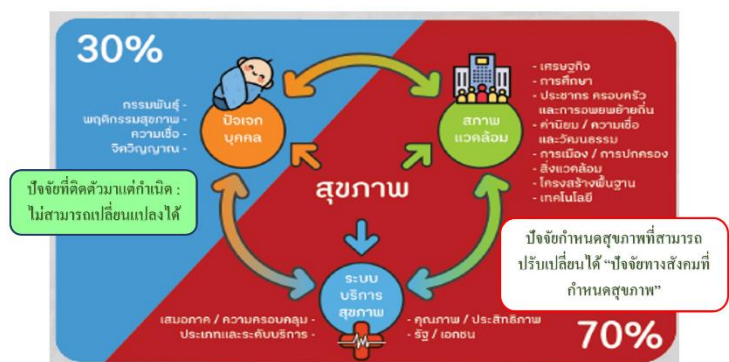
- ① คิดว่าสุขภาพหมายถึงอะไร
- ② เราหรือคนในครอบครัวหรือญาติเคยเจ็บไข้ได้ป่วยไหม เป็นอะไรบ้าง
- ③ คิดว่าการเจ็บป่วยของเรา ครอบครัว หรือญาติ เกิดจากสาเหตุอะไรได้บ้าง

จากนั้นสรุปคำตอบและจัดกลุ่มข้อความแยกลำดับชั้นของปัจจัยกำหนดสุขภาพ ดังรูป



4. สรุปความหมาย “**สุขภาพ**” และสาเหตุปัจจัยของการเจ็บป่วย (SDH) หรือปัจจัยกำหนดสุขภาพโดยสรุปจากคำตอบที่ผู้เข้าร่วมติดไว้ในแต่ละประเด็นและให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนร่วมกันถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพของตนเอง มีดังนี้

- 1) ปัจจัยที่ติดตัวมากำหนดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ 30% เช่น กรรมพันธุ์ พฤติกรรมสุขภาพ ความเชื่อ จิตวิญญาณ ฯลฯ
- 2) ปัจจัยกำหนดสุขภาพที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ “ปัจจัยทางสังคมที่กำหนดสุขภาพ” 70% เช่น เศรษฐกิจ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ค่านิยม ความเสมอภาค ฯลฯ (ดังรูป)



กิจกรรมที่ 2 กรอบคิดการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพ

1. ผู้ดำเนินการเชื่อมโยงประเด็นปัจจัยกำหนดสุขภาพและได้ตั้งคำถามดังนี้ “คิดว่าการให้บริการ/การช่วยเหลือด้านสุขภาพที่เคยพบมีอะไรบ้าง” โดยแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อบันทึกคำตอบลงใน Post it และพี่เลี้ยงประจำกลุ่มรวบรวมคำตอบที่ได้พร้อมนำเสนอผลการแลกเปลี่ยนร่วมกัน

2. ภาพรวมระบบสุขภาพคนไทยในปัจจุบัน 4 ระดับ ดังนี้ 1) การส่งเสริมสุขภาพ 2) การป้องกันและควบคุมโรค 3) การรักษาพยาบาล 4) การฟื้นฟูสมรรถนะ (ดังรูป) พร้อมยกตัวอย่างประกอบและเชื่อมโยงกับประเด็นการจัดการสุขภาพของตนเอง โดยมีสถานการณ์ให้แต่ละกลุ่มได้แลกเปลี่ยนร่วมกัน ดังนี้ 1) ติดเหล้า 2) อ้วน ลงพุง ปวดเข่า 3) อยากมีรูปร่างเหมือนผู้หญิง

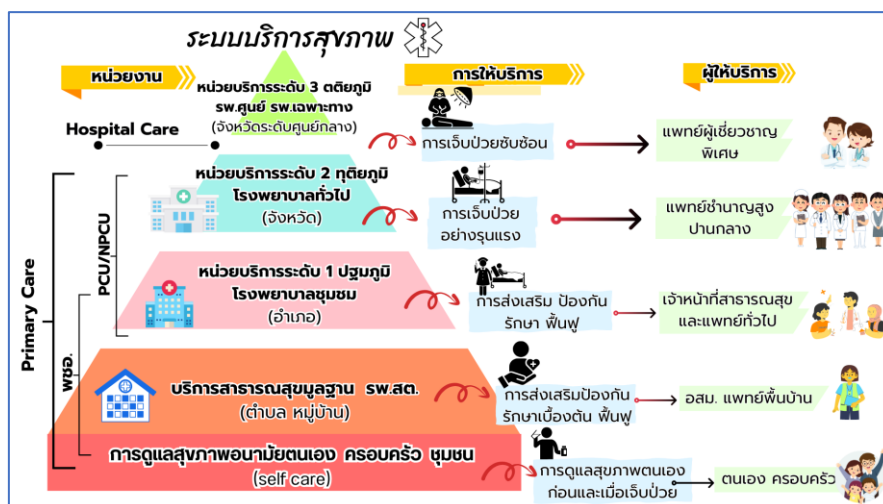


ใช้เวลาทำกลุ่มละ 30 นาทีในการเรียนรู้และนำเสนอผลการแลกเปลี่ยนในกลุ่มย่อยนำเสนอ 15 นาที

3. สรุปผลการแลกเปลี่ยนและเชื่อมโยงประเด็นจากความรู้ ประสบการณ์ของตนเอง เกี่ยวกับระบบบริการและองค์ประกอบในแต่ละระดับ โดยให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนร่วมกันใช้เวลาทำกลุ่มละ 60 นาที ดังนี้

- ① หน่วยบริการสุขภาพในหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ที่ท่านรู้จักมีอะไรบ้าง
- ② เคยใช้บริการด้านสุขภาพจากหน่วยบริการอะไรบ้าง
- ③ บริการ (ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้) หรือกิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเองและป้องกันโรคที่เคยได้รับจากหน่วยบริการอะไรบ้าง มีวิธีการอย่างไร และหลังจากการได้รับความรู้แล้วผลที่เกิดขึ้นมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอย่างไร
- ④ ให้จัดลำดับการเข้ารับบริการด้านสุขภาพจากประสบการณ์ที่ผ่านมาจาก น้อยไปมาก
 - ข้อ 1) ว่ามีกี่ระดับ อะไรบ้าง

4. สรุปผลการแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่และนำเสนอสรุปภาพรวมระบบบริการสุขภาพในแต่ละประเด็น ดังรูป จากนั้นแจกใบความรู้กรอบคิดการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้ร่วมกัน



กิจกรรมที่ 3 หลักการความรอบรู้ (Literacy)

1. ผู้ดำเนินการเชื่อมโยงกับระบบบริการสุขภาพที่ประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษา การฟื้นฟู และการเฝ้าระวัง และชวนผู้เข้าร่วมคิดว่าปัญหาการบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานเราควรจะทำอะไรก่อนและหลัง จากนั้นสรุปข้อมูลจากกรอบคิดการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพของ สปสช. และกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายของสุขภาพของคนไทยที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพโดยการเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้ประชาชนได้มีความรู้เพียงพอสำหรับการดูแลตนเอง ป้องกันโรคในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน เพื่อลดค่าใช้จ่ายในระดับบุคคล ครอบครัวและในระบบการให้บริการ ดังนั้นการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้เกิดความยั่งยืนโดยเน้นการสร้างความรู้ด้านสุขภาพให้กับประชาชนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ

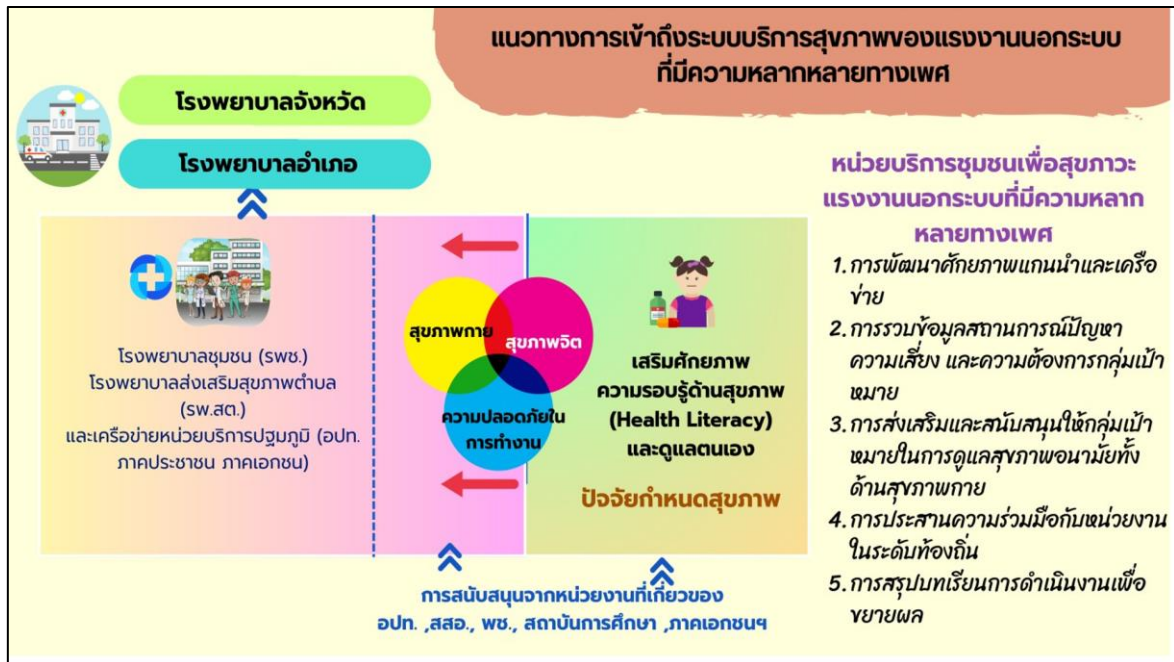
2. นำเสนอหลักความรอบรู้ 6 ขั้นตอน ของ น.พ.วชิระ เพ็งจันทร์ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปี 2560 ประกอบด้วย 1) เข้าถึงข้อมูล ความรู้ บริการ โอกาส 2) เข้าใจ 3) ตัดตอบ ชักถาม แลกเปลี่ยน 4) เปลี่ยนพฤติกรรม 5) บอกต่อ (ดังรูป)



3. ยกตัวอย่างประกอบการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ กรณีลดโรคความดันเบาหวาน ให้ผู้เข้าร่วมได้เห็นภาพรวมขั้นตอนการจัดการตนเองตามหลักการความรอบรู้สุขภาพ 6 ขั้นตอน จากนั้นได้ให้ผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนร่วมกันถึงแนวทางการจัดการตนเอง ดังรูป



4. สรุปผลจากการแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่ตั้งแต่กระบวนการเรียนรู้เรื่องระบบสุขภาพจนถึงขั้นตอนการจัดการตนเองโดยใช้หลักการความรอบรู้สุขภาพ ทำให้ผู้เข้าร่วมได้เข้าใจถึงแนวทางการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศที่แตกต่างจากคนทั่วไปและบทบาทของหน่วยบริการชุมชนฯ ที่เอื้อต่อการเข้าถึงสิทธิและบริการในพื้นที่ประกอบด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อปท. สสอ. พช. ฯลฯ (ดังรูป)



ใบความรู้

แนวคิดการเข้าถึงระบบสุขภาพของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ



1. หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

อย่างที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าประเทศไทยมีระบบหลักประกันสุขภาพหลัก 3 ระบบใหญ่ด้วยกัน⁹ ได้แก่ (1) ระบบประกันสังคม (2) ระบบสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ และ (3) ระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติทั้งนี้แต่ละระบบมี วิวัฒนาการและแนวคิดที่แตกต่างกัน ระบบสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการถือเป็นสวัสดิการที่รัฐจัดให้แก่ข้าราชการรวมถึง พ่อ แม่ บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ไม่เกิน 2 คน ขณะที่ระบบประกันสังคมถือเป็น ความมั่นคงด้านสังคมของลูกจ้าง ที่รัฐ นายจ้าง และลูกจ้างร่วมกันสมทบแก่แรงงานในระบบ ส่วนระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเป็นรัฐสวัสดิการที่จัดแก่ประชาชนไทยกลุ่มอื่น ๆ เกิดจากการรวมระบบประกันสุขภาพที่มีอยู่ในขณะนั้นซึ่งได้แก่ ระบบสวัสดิการผู้ที่ควรช่วยเหลือเกื้อกูล, ระบบบัตรประกันสุขภาพ และ ผู้ที่ไม่มีหลักประกันใด ๆ บัตรทอง/บัตรสามสิบบาทรักษาทุกโรคจึงถือเป็นสิทธิพื้นฐานในการรักษายาบาลของคนไทย เมื่อเจ็บป่วยจะได้รับการรักษาจากสถานพยาบาลของภาครัฐ เป็นอีกหนึ่งทางเลือกเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการรักษายาบาล โดยปัจจุบันสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติได้ขยายและยกระดับบัตรทอง เพื่อเพิ่มความสะดวกให้แก่ประชาชน เช่น หากเจ็บป่วยสามารถไปรับบริการในหน่วยบริการปฐมภูมิได้ทุกที่ โดยไม่จำเป็นต้องเป็นหน่วยบริการที่ขึ้นสิทธิไว้ เป็นต้น ดังนั้นระบบหลักประกันสุขภาพที่แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ มีสิทธิโดยตรงคือ ระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติหรือบัตรทอง หรือ 30 บาทรักษาทุกโรค โดยในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติยังมีระบบการให้บริการที่ออกแบบที่ทับซ้อนกันหลายระบบเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานอย่างต่อเนื่องโดยมีรายละเอียดดังนี้



2. ระบบบริการสุขภาพคนไทย¹⁰ คือ ระบบและการจัดการทั้งหมดที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพเป็นระบบที่ซ้อนทับกับเรื่องของชีวิตและสังคม เป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับทุกคน และทุกคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของร่วมกัน รวมถึงสุขภาพทางกาย ทางใจ ทางสังคมและทางปัญญา (พรบ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550) การจัดการบริการเป็นส่วนหนึ่งของระบบสุขภาพในปัจจุบันการจัดการบริการสุขภาพของคนไทย กระทรวงสาธารณสุขได้มีการจัดการบริการสาธารณสุขแบ่งตามระดับการให้บริการ 5 ระดับคือ

1. การดูแลสุขภาพด้วยตนเองในระดับครอบครัว (Self-Care Level) การพัฒนาศักยภาพให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพด้วยตนเอง รวมถึงตัดสินใจเลือกปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยตนเองได้

2. บริการสาธารณสุขมูลฐาน (Primary Health Care Level) การบริการสาธารณสุขที่ดำเนินการโดยประชาชนด้วยตนเอง และสามารถจัดทำได้ในระดับชุมชนเป็นงานสาธารณสุขแบบผสมผสานทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ ใช้วิทยาการทางการแพทย์และการสาธารณสุขที่ไม่สูงมากนัก ผู้ให้บริการคือ อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) หรืออาสาสมัครประเภทอื่นที่เป็นประชาชนด้วยตนเองไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ การบริการระดับนี้จะเชื่อมโยงระบบบริการสาธารณสุขอื่น ๆ อย่างมาก

3. การจัดการบริการสาธารณสุขระดับต้น (Primary Care Level) เป็นการจัดการบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขที่ดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประเภทต่าง ๆ และแพทย์ทั่วไปประกอบด้วยหน่วยบริการดังนี้

⁹ ความเหลื่อมล้ำระหว่างระบบหลักประกันสุขภาพในประเทศไทย โดย สัมฤทธิ์ ศรีธารงสวัสดิ์ บุญยวีร์ เอื้อศิริวรรณ พินทุสร เหมพิสุทธิ สำนักงานวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักประกันสุขภาพไทย เครือข่ายสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

¹⁰ Public Health & Health Laws Journal Vol.3 No.3 September – December 2017

3.1 สถานบริการสาธารณสุข (สสข.) หน่วยบริการสาธารณสุขระดับหมู่บ้าน/ชุมชนในพื้นที่ห่างไกล และเข้าถึงบริการได้ยาก ครอบคลุมประชากร 500-1000 คน มีพนักงานสุขภาพชุมชน (พสข.) เน้นบริการ ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค รวมทั้งการรักษาพยาบาลง่าย ๆ เบื้องต้น

3.2 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน (รพสต.) หน่วยบริการสาธารณสุขระดับตำบล ครอบคลุม ประชากร 1,000-5,000 คน มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานคือ เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน และบางแห่งจะมีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขบรรจุเข้าทำงานด้วย เน้นบริการ ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการรักษาพยาบาล สนับสนุนทางวิชาการจากโรงพยาบาลชุมชน

3.3 ศูนย์บริการสาธารณสุขของเทศบาล แผนกผู้ป่วยนอกทั่วไปของโรงพยาบาลต่าง ๆ ทั้งรัฐและ เอกชนทุกระดับ ตลอดจนคลินิกเอกชน เป็นการบริการผู้ป่วยนอกทั่วไปโดยแพทย์และบุคลากรระดับวิชาชีพ

4. การจัดบริการสาธารณสุขในระดับกลาง (Secondary Care Level) ดำเนินการโดยแพทย์ที่มีความรู้ ความชำนาญสูงปานกลาง ประกอบด้วยหน่วยบริการทั่วไปและแพทย์เฉพาะทางสาขาหลัก ดังนี้

4.1 โรงพยาบาลชุมชน (รพช.) บริการด้านสาธารณสุขที่ให้บริการโดยแพทย์และสาธารณสุขระดับ อำเภอ มีเตียงสำหรับผู้ป่วยตั้งแต่ 10-150 เตียง ครอบคลุมประชากร 10,000 คนขึ้นไป เจ้าหน้าที่อื่น ๆ ปฏิบัติงานประจำ เน้นการรักษาพยาบาลมากกว่าสถานบริการระดับต้น

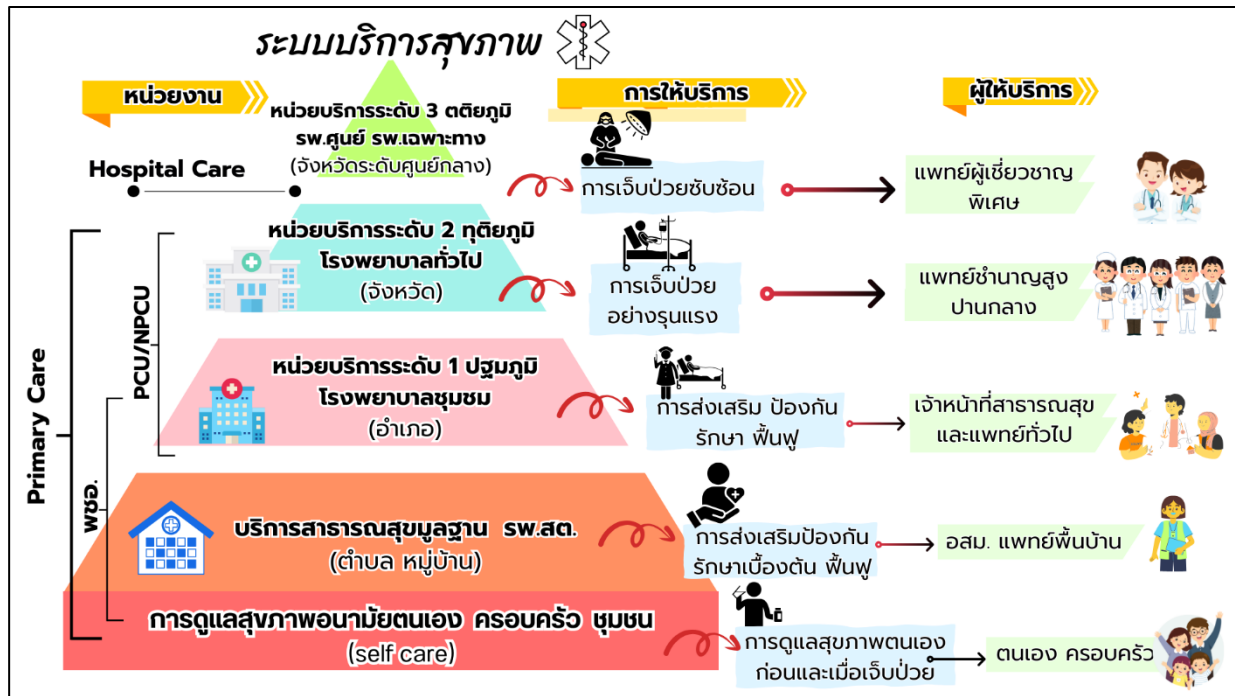
4.2 โรงพยาบาลทั่วไปหรือโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลขนาดใหญ่อื่น ๆ ของรัฐ ตั้งอยู่ในระดับ จังหวัดและอำเภอขนาดใหญ่ มีขนาด 200-500 เตียง ส่วนโรงพยาบาลศูนย์จะเป็นโรงพยาบาลระดับจังหวัดมี ขนาดเกิน 500 เตียงและมีแพทย์เฉพาะทางสาขาต่าง ๆ ครบถ้วน

4.3 โรงพยาบาลเอกชน ที่ดำเนินการโดยธุรกิจ มีแพทย์มาปฏิบัติประจำหรือมาทำนอกเวลาทำงาน และประชาชนจะต้องเสียค่าบริการเมื่อไปรับบริการที่โรงพยาบาล

5. การจัดบริการสาธารณสุขระดับสูง (Tertiary Care Level) เป็นการจัดการบริการด้านการแพทย์และ สาธารณสุขอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติงานโดยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ประกอบด้วย โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ที่มีแพทย์เฉพาะทางสาขาต่าง ๆ ครบถ้วนส่วนมาก เป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาดมากกว่า 100 เตียง

6. คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พขอ.)¹¹ หมายถึง การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในระดับพื้นที่ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน เกิดการบูรณาการเป้าหมาย ทิศทางและยุทธศาสตร์ร่วมกันระหว่าง หน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างเป็นองค์รวม เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยมี พื้นที่เป็นฐานและประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีความเป็นเจ้าของและภาวะการนำร่วมกัน โดยบูรณาการและ ประสานความร่วมมือในการนำไปสู่การสร้างเสริมให้บุคคล ครอบครัว และชุมชน มีสุขภาวะทางกาย จิต และ สังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความยั่งยืน คณะกรรมการ พขอ. ประกอบด้วย 1) นายอำเภอเป็นประธาน 2) กรรมการภาครัฐ ไม่เกิน 6 คน (กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/อปท./ผอ.รพสต./พช./ปลัด.อำเภอ/ตำรวจ) 3) กรรมการ ภาคเอกชน 6 คน (ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านการแพทย์และสาธารณสุข ผู้ประกอบการด้านสุขภาพ สถานศึกษา เอกชน ภาคเอกชน ผู้ประกอบการ) 4) ผู้แทนภาคประชาชน 7 คน (ผู้เชี่ยวชาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน ชาวบ้าน NGOs อาสาสมัครต่าง ๆ) 5) สาธารณสุขอำเภอเป็นกรรมการและเลขานุการ 6) ที่ปรึกษาและ คณะอนุกรรมการคณะทำงานนายอำเภอสามารถแต่งตั้งได้ตามความเหมาะสม

¹¹ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนา คุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ. 2561



ที่มา : สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ

จากแผนภาพดังกล่าวจะเห็นความเชื่อมโยงของระบบบริการสุขภาพ กลไกและบทบาทหน้าที่ในแต่ละระดับ สำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศจะให้ความสำคัญกับระบบสุขภาพ 2 ระดับคือ ระบบการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง และครอบครัว (Self-Care Level) และ ระบบสุขภาพระดับปฐมภูมิ โดยจะเป็นการบูรณาการประสานความร่วมมือเพื่อจัดบริการสุขภาพร่วมกันระหว่างหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCU) (โรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (รพช.) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบล (รพสต.)) และ เครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ (NPCU) เป็นหน่วยบริการที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายพระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ พุทธศักราช 2562 เพื่อดูแลประชาชนให้ได้รับบริการสุขภาพปฐมภูมิตามที่กำหนด ดังนี้ 1. บริการสุขภาพแบบองค์รวม 2. บริการสุขภาพตั้งแต่แรก 3. บริการสุขภาพอย่างต่อเนื่อง 4. การดูแลสุขภาพของบุคคลแบบผสมผสาน 5. การบริการข้อมูลด้านสุขภาพและคุุปรักษาด้านสุขภาพแก่บุคคลในบัญชีรายชื่อ 6. การส่งเสริมให้ประชาชนมีศักยภาพและมีความรู้ในการจัดการสุขภาพของตนเองและบุคคลในครอบครัว 7. การส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีเครือข่าย

3. ปัญหาสุขภาพของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ ด้านสุขภาพกาย เมื่อกลุ่มนี้มีอายุมากขึ้นพบว่าขาดการป้องกันตนเองจากการทำศัลยกรรมและการดูแลสุขภาพจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs)¹² ที่เป็นปัจจัยส่งกระทบต่อร่างกายตามมา เช่น ไขมันหรือหน้าอกเปื้อนผิดปกติตามวัย ซิลิโคนจุกหลุด เบาหวาน ความดันโลหิตสูง ไขมันในเลือด มะเร็ง ฯลฯ รวมถึงขาดการป้องกันตนเองจากโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เช่น การติดเชื้อเอชไอวี โรคซิฟิลิส โรคเริมเรื้อรัง ทวารหนัก ฯลฯ **ด้านสุขภาพจิต** แม้ว่าปัจจุบันสังคมได้เปิดกว้างและยอมรับในการแสดงออกเรื่องเพศของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้นแต่ด้วยทัศนคติและการปลูกฝังค่านิยมชายเป็นใหญ่ในสังคม ทำให้กลุ่มนี้ยังไม่กล้าเปิดเผยสถานภาพครอบครัวให้กับคนอื่นรับรู้ ซึ่งจากปัจจัยดังกล่าวยังส่งผลต่อปัญหาด้านสุขภาพจิตในระยะยาว เช่น ภาวะซึมเศร้า ความรู้สึกโดดเดี่ยว

¹² (NCDs) No communicable diseases -โรคไม่ติดต่อเรื้อรังที่เกิดนิสัยหรือพฤติกรรมการดำเนินชีวิต.

ความรู้สึกแปลกแยก ความรู้สึกไม่เห็นคุณค่าในตัวเอง ความรู้สึกหวาดกลัวที่จะเปิดเผยรสนิยมทางเพศของตน การมีทัศนคติในแง่ลบต่อตนเอง รู้สึกว่าถูกแบ่งแยกเนื่องจากรสนิยมทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ขาดการยอมรับจากสังคม เป็นต้น¹³ **ด้านสุขภาพความปลอดภัย** ส่วนใหญ่มีความเสี่ยงจากอุบัติเหตุการทำงานอาชีพ เกษตรกร เช่น ลื่นหกล้ม ของมีคมบาด ฯลฯ (ร้อยละ 65) รองลงมาคือสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับสภาพ และการยศาสตร์เช่น การนั่งทำงานเป็นเวลานาน การยกหนัก งานที่มีความเสี่ยงและอันตราย เป็นต้น (ร้อยละ 35)

4. เจ็บป่วยปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ เป็นความซับซ้อนของปัญหาและมีกระบวนการที่ซับซ้อนในการดูแลสุขภาพ ได้แก่ (1) การมองปัจจัยการเกิดโรคและความเจ็บป่วยไปไกลกว่าปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยทางพันธุกรรมหรือสรีรวิทยา หรือปัจจัยเชิงพฤติกรรม (2) การพิจารณาปัจจัยองค์รวมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ตลอดช่วงทุกอายุของบุคคลนั้น ๆ และ (3) การเพิ่มบทบาทการป้องกันโรค (Prevention) มากกว่าการรักษาพยาบาล ดังนั้น ปัจจัยสังคมกำหนดสุขภาพ มีอิทธิพลสำคัญต่อประเด็นความเป็นธรรมด้านสุขภาพ ซึ่งคือความแตกต่างของสถานะสุขภาพที่ไม่เป็นธรรมและหลีกเลี่ยงได้ สุขภาพและความเจ็บป่วยของประชาชนนั้นจะแปรผันไปตามลำดับชั้นของสังคม ยิ่งสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคลนั้นอยู่ระดับล่างเท่าไร ก็จะมีแนวโน้มที่จะสุขภาพแย่ลงไปด้วย

5. หลักการสร้างเสริมสุขภาพให้เกิดความยั่งยืน โดย 5 กลยุทธ์การสร้างเสริมสุขภาพ ตามข้อเสนอในกฎบัตรอตตาวาชาเตอร์ ในการประชุมที่เมืองอตตาวา ประเทศแคนาดา ปี พ.ศ.2529 ประกอบด้วย 1) การสร้าง นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ 2) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ 3) การเสริมสร้างกิจกรรมชุมชนให้เข้มแข็ง 4) การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล และ 5) การปรับเปลี่ยนระบบบริการสาธารณสุข ซึ่งเมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างเสริมสุขภาพตามหลักการ (Health Promotion) และหลักความรอบรู้ที่ส่งผลต่อการเข้าถึงระบบสุขภาพ ซึ่ง สสส. ให้ความสำคัญกับสร้างกระบวนการเพิ่มความสามารถระดับบุคคลเพื่อให้สามารถควบคุมและพัฒนาสุขภาพที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับแค่ตนเองเท่านั้น แต่สังคม สภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นที่อยู่อาศัย ชุมชน สถานที่ทำงานต่างก็มีผลต่อสุขภาพทั้งสิ้น ดังนั้น การดูแลสุขภาพดีจึงไม่ใช่เรื่องส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว ระเบียบ กฎหมาย นโยบายต่าง ๆ ต้องเอื้อต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพได้ง่ายขึ้น

6. หลักการความรอบรู้ (Literacy) ระดับความสามารถในระดับบุคคลในการรู้และเข้าใจ ประเมินข้อมูลความรู้ ข่าวสาร และบริการที่ได้รับจากบุคคล สื่อและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ และตัดสินใจเลือกทางเลือกในการป้องกัน ดูแล จัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอนสำคัญ (ดังรูป)



¹³ ยุทธศาสตร์ LGBTQN+ ในประเทศไทย , 2564.



7. การใช้หลักความรู้ด้านสุขภาพใน 4 มิติ¹⁴

ความรู้ด้านสุขภาพ (Health literacy) หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการเข้าถึง เข้าใจ ใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ประเมินการปฏิบัติและจัดการตนเองรวมถึงสามารถชี้แนะเรื่องสุขภาพส่วนบุคคล ครอบครัวและชุมชนเพื่อสุขภาพที่ดีและเหมาะสมนำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต สภาพความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อหรือสนับสนุนให้มีสุขภาพที่ดี

การประมวลทักษะความรู้ด้านสุขภาพใน 4 มิติของการเข้าถึง เข้าใจ พิจารณาและปรับใช้ความรู้ทางสุขภาพในการดูแลรักษา ป้องกันโรค และส่งเสริมสุขภาพ ดังนี้

	การเข้าถึงหรือได้รับข้อมูลที่เกี่ยวกับสุขภาพ	การเข้าใจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ	การจัดการและประเมินคุณค่าข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพ	การปรับใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ
การรู้	ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลและประเด็นปัญหาสุขภาพ	ความสามารถในการเข้าใจปัญหาสุขภาพและเชื่อมโยงปัญหาสุขภาพของตนเองได้	ความสามารถวิเคราะห์ประเมินสุขภาพได้	ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบในการดูแลสุขภาพตนเอง
การป้องกัน	ความสามารถที่จะเข้าถึงข้อมูลหรือปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ	ความสามารถที่จะเข้าใจข้อมูลความเสี่ยงด้านสุขภาพและเชื่อมโยงกับสุขภาพของตนเองได้	ความสามารถที่จะวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพ	ความสามารถที่จะใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจป้องกันความเสี่ยงด้านสุขภาพได้
การส่งเสริมสุขภาพ	ความสามารถที่จะเข้าถึงข้อมูลใหม่ๆเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพด้านบริบทสังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ประเพณี เศรษฐกิจฯ	ความสามารถที่จะเข้าใจผลที่เกิดจากปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมเชื่อมโยงกับสุขภาพของตนเองได้	ความสามารถที่จะวิเคราะห์และประเมินข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้	ความสามารถที่จะตัดสินใจอย่างรอบคอบในการสร้างเสริมความตระหนักและขีดความสามารถของตนเองในการดูแลสุขภาพ การป้องกันโรค เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพ สังคม และสิ่งแวดล้อม



8. กรอบคิดการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จึงเป็นการนำหลักการสำคัญที่ได้กล่าวมาเบื้องต้น ประกอบด้วย หลักการสร้างเสริมสุขภาพตามข้อเสนอในกฎบัตรออกตาวาชาเตอร์ และหลักการความรู้ด้านสุขภาพที่ให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมสุขภาพโดยการพึ่งพาตนเองเพิ่มขึ้นมากกว่าการพึ่งระบบบริการ โดยการที่ให้แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศสามารถดูแลสุขภาพอนามัยทั้งก่อนการเจ็บป่วยและเมื่อเจ็บป่วย ตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน ได้ด้วยตนเอง และเชื่อมโยงกับการลดช่องว่าง ข้อจำกัดที่เป็นปัญหาเฉพาะของกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศในการเข้าถึงระบบบริการปฐมภูมิในการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และส่งต่อ โดยมีแนวทางดังนี้

¹⁴ ผลการศึกษาทบทวนองค์ความรู้เรื่อง ความรู้ด้านสุขภาพในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ประเด็น การจัดการร่างกายเพื่อการแสดงออกตามอัตลักษณ์ทางเพศ โดยโครงการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมความรู้ด้านสุขภาพในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

- 1) การพัฒนาศักยภาพความเข้มแข็งของเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิภาคประชาชน เพื่อเป็นกลไกสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค โดยใช้หลักความรู้ (Literacy) ในการจัดการปัญหาด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความปลอดภัยในการทำงานทั้งที่เป็นปัญหาและความต้องการเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยการเชื่อมประสานภาคีความร่วมมือด้านสาธารณสุขระดับพื้นที่ และคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ
- 2) การรวบรวมข้อมูลสถานการณ์ปัญหา ความเสี่ยง และความต้องการของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อจัดทำแผนการสร้างเสริมสุขภาพให้กับกลุ่มเป้าหมายโดยใช้หลักความรู้ ด้านสุขภาพในการดูแลตนเองครบถ้วน รวมถึงเข้าถึงระบบสุขภาพอย่างเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ
- 3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายในการดูแลสุขภาพอนามัยทั้งด้านสุขภาพกาย (โรคติดต่อเรื้อรัง โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ผลกระทบจากการศัลยกรรม) ด้านสุขภาพจิต (ซึมเศร้า อารมณ์แปรปรวน ทำร้ายตนเองและคนอื่น) และด้านความปลอดภัยในการทำงาน (เจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน) โดยใช้หลักความรู้ (Literacy) ในการจัดการปัญหาสุขภาพในมิติต่าง ๆ จนสามารถกำหนดเป้าหมายและแผนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับต้นทุนและบริบทของตนเอง
- 4) การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในระดับท้องถิ่นและนโยบายเพื่อเสนอประเด็นปัญหาและแนวทางการปรับปรุงระบบการให้บริการสุขภาพที่ให้ความสำคัญในการสร้างเสริมป้องกันมากกว่าการรักษาในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อความเหมาะสม เท่าเทียม และมีประสิทธิภาพ
- 5) การสรุปบทเรียนการดำเนินงานเพื่อสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายการดำเนินระยะต่อไปในระดับพื้นที่และระดับจังหวัด



ใบงานที่ 1 ทบทวนความรู้ความเข้าใจโครงการแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

คำชี้แจง : ให้ท่านทบทวนตนเองตามประเด็นคำถามจำนวน 10 ข้อ และพิจารณาคำตอบที่ถูกต้องโดยทำเครื่องหมาย ✓ ดังนี้ (1) ใช่ (2) ไม่ใช่ (3) ไม่แน่ใจ พร้อมให้เหตุผลประกอบในแต่ละข้อ

ประเด็นคำถาม	คำตอบ			เพราะ.....
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ	
1. โครงการนี้จะดำเนินการใน 2 เรื่อง คือ 1) พัฒนาศักยภาพแกนนำแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศให้มีความรู้ความเข้าใจการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคม 2) พัฒนาพื้นที่ต้นแบบหน่วยบริการชุมชนด้านระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคมให้สามารถเข้าถึง เป็นที่ยอมรับ เท่าเทียม เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ				
2. แรงงานนอกระบบ คือ แรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม มาตรา 33, 39, 40 และ บัตรทอง				
3. ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQN+) ประกอบด้วย Lesbian (หญิงรักหญิง) Gay (ชายรักชาย) Bisexual (บุคคลรักได้ทั้งสองเพศ) Transgender (บุคคลข้ามเพศ) Intersex (บุคคลที่มีเพศกำกวม) Queer (ผู้ที่ไม่นิยมเพศ) Non-Binary (บุคคลที่ปฏิเสธการนิยามตนเอง) โดยสัญลักษณ์ (+) ลงไปเพื่อให้เห็นว่าบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ				
4. นัตตีเป็นแรงงานนอกระบบเพราะมีอาชีพหลักรับราชการครูและมีอาชีพเสริมรับจ้างจัดดอกไม้ตามงานพิธีต่าง ๆ มีรายได้อย่างต่อเนื่องและมีสิทธิเบิกตรง				
5. เจนนีไม่ได้เป็นแรงงานนอกระบบเพราะมีอาชีพเสริมสวดยกับขายของออนไลน์แต่มีสิทธิรักษาพยาบาลจากประกันชีวิตนอนโรงพยาบาลเอกชน				
6. ถ้าหากแรงงานนอกระบบได้รับโอกาสในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร มีความรู้ที่เพียงพอต่อการตัดสินใจในการเข้าถึงหรือได้รับบริการด้านสุขภาพและสวัสดิการจะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น				

ประเด็นคำถาม	คำตอบ			เพราะ.....
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ	
7. แร่งงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศมีปัญหาความเหลื่อมล้ำเหมือนกับแร่งงานนอกระบบทั่วไป				
8. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำแร่งงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศประกอบด้วย 1) การเข้าถึง 2) การยอมรับ 3) เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ				
9. หน่วยบริการชุมชนเพื่อสุขภาวะแร่งงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศประกอบด้วย 1) กลไกผู้นำและสมาชิก 2) สมาชิกเครือข่าย 3) การจัดการข้อมูล 4) ระบบการให้บริการ 5) การบริหารจัดการ 6) การขับเคลื่อนนโยบาย 7) การส่งเสริมป้องกันโรคและจัดสวัสดิการ				
10. หน่วยบริการชุมชนฯ มีความสำคัญและจำเป็นในการขับเคลื่อนแร่งงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศเพื่อให้เกิดบริการและเข้าถึงในลักษณะใกล้บ้าน ใกล้ใจ อบอุ่น และเป็นมิตร				

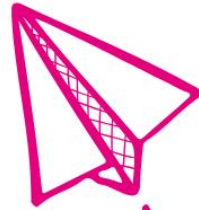
ใบงานที่ 2

ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับระบบบริการและองค์ประกอบในแต่ละระดับ

คำชี้แจง :

1. ให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากความรู้ ประสบการณ์ของตนเอง เกี่ยวกับระบบบริการและองค์ประกอบในแต่ละระดับ ดังนี้
 - (1) หน่วยบริการสุขภาพในหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ที่ท่านรู้จักมีอะไรบ้าง
 - (2) เคยใช้บริการด้านสุขภาพจากหน่วยบริการอะไรบ้าง
 - (3) บริการ (ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้) หรือกิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเองและป้องกันโรคที่เคยได้รับจากหน่วยบริการอะไรบ้าง มีวิธีการอย่างไร และหลังจากการได้รับความรู้แล้วผลที่เกิดขึ้นมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอย่างไร
 - (4) ให้จัดลำดับการเข้ารับบริการด้านสุขภาพจากประสบการณ์ที่ผ่านมาจาก **น้อยไปมาก**
ข้อ 1) ว่ามีกี่ระดับ อะไรบ้าง
2. ให้เวลาในการแลกเปลี่ยนกลุ่มละ 60 นาทีแล้วให้ส่งตัวแทนนำเสนอ

equality



ชุดการเรียนรู้ที่ 4

การเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมของแรงงานนอกระบบ
ที่มีความหลากหลายทางเพศ



Be
Proud

ชุดการเรียนรู้ที่ 4

การเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

ชุดการเรียนรู้ที่ 4.1 การเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1. มีความรู้ความเข้าใจกรอบแนวคิดการเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศและบทบาทหน่วยบริการชุมชนฯ
2. เกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศและวางแผนการเข้าถึงสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับตนเอง

ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome)

1. อธิบายกรอบแนวคิดการเข้าถึงสวัสดิการที่เป็นมิตร สำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศได้และสามารถระบุบทบาทและหน้าที่หลักของหน่วยบริการชุมชนฯ ในระบบสวัสดิการได้
2. วิเคราะห์ปัจจัยความเหลื่อมล้ำ ที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงสวัสดิการของกลุ่มเป้าหมาย (เชิงระบบและเชิงบุคคล) และสามารถจัดทำแผนการเข้าถึงสวัสดิการส่วนบุคคล/กลุ่ม (Personal/Group Access Plan) ที่เป็น SMART และปฏิบัติได้จริง รวมทั้งเสนอแนวทางเชิงปฏิบัติเพื่อลดช่องว่างการเข้าถึงสวัสดิการในชุมชนได้อย่างน้อย 2 แนวทางที่มีเหตุผลรองรับ

ขอบเขตเนื้อหา :

1. ระบบสวัสดิการสังคมไทย
2. หลักประกันทางสังคมและความมั่นคงในชีวิตแรงงานนอกระบบ
3. สถานการณ์ปัญหาการเข้าถึงสวัสดิการสังคมของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
4. การปรับใช้หลักความรู้ด้านการเข้าถึงสวัสดิการเพื่อความมั่นคงในชีวิต
5. กรอบแนวคิดการเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
6. กระดาษบุฟ ปากกาเคมี เทปขาวและ Post it

สื่อ/เครื่องมือการเรียนรู้ :

1. ใบความรู้ กรอบแนวคิดการเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
2. ใบงานที่ 1 สวัสดิการที่จำเป็นในชีวิตฉันแต่ละวัย
3. ใบงานที่ 2 แบบประเมินผลงานหน่วยบริการชุมชนฯ
4. ใบงานที่ 3 แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ

เวลา : 3 ชั่วโมง

กระบวนการ-ขั้นตอน/วิธีการ : ประกอบด้วย 3 กิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 เรียนรู้เรื่องสวัสดิการขั้นพื้นฐาน

1. ผู้ดำเนินการกล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมพร้อมเกริ่นถึงความเข้าใจเกี่ยวกับ “สวัสดิการ” และชวนผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนความหมายของสวัสดิการสังคม คืออะไร โดยให้แลกเปลี่ยนวงใหญ่ร่วมกัน

2. สรุปผลการแลกเปลี่ยนและนำเสนอภาพรวมความหมายของสวัสดิการสังคม ดังนี้

1) “สวัสดิการสังคม” หมายความว่า ระบบการจัดบริการทางสังคม เกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไข ปัญหา การพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม ตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน มีคุณภาพชีวิตและพึ่งตนเองได้ทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม ตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัยที่ อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและบริการทั่วไปทางสังคม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

2) รูปแบบสวัสดิการสังคม แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการศึกษา (2) ด้านสุขอนามัย (3) ด้านที่อยู่อาศัย (4) ด้านการมีงานทำและการมีรายได้ (5) ด้านการนันทนาการ (6) ด้านกระบวนการยุติธรรม (7) ด้านบริการทางสังคมทั่วไปสำหรับกลุ่มเป้าหมาย เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ครอบครัว คนพิการ คนยากจน/ยากไร้ คนไร้ที่พึ่ง ผู้ประสพภัย ผู้ติดเชื้อเอดส์ หรือผู้ได้รับผลกระทบจากปัญหาเอดส์ ที่ดินทำกิน หนี้สินเกษตรกร และอื่น ๆ

3. ชี้แจงกระบวนการแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องสวัสดิการ โดยตั้งคำถามชวนคิดให้เวลาแลกเปลี่ยนกลุ่มละ 30 นาทีและนำเสนอในวงใหญ่กลุ่มละ 10 นาที พร้อมแจกใบงานที่ 1 สวัสดิการที่จำเป็นในชีวิตฉันแต่ละวัยและใบความรู้สวัสดิการตลอดช่วงชีวิตคนไทยเพื่อประกอบข้อมูลการแลกเปลี่ยนเข้าถึงสวัสดิการสังคม ตามคำถามดังนี้

- ① สวัสดิการที่จำเป็นในชีวิตฉันแต่ละวัย มีอะไรบ้าง
- ② ปัจจุบันตัวเรา สมาชิกครอบครัวหรือชุมชนมีอะไรแล้วบ้าง ถ้วนหน้าและเฉพาะกลุ่ม เช่น สูงวัย พิการ (รัฐ) จ่ายเอง สมทบ
- ③ เรียนรู้ประเภทหรือชนิดสวัสดิการสังคมสำหรับประชาชน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน นอกเหนือจากในระดับชุมชน

ตัวแทนกลุ่มย่อยนำเสนอคนละ 10 นาที และแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่

4. สรุปผลการแลกเปลี่ยนและนำเสนอภาพรวมสวัสดิการตลอดช่วงชีวิตของคนไทยตั้งแต่วัยเด็ก อายุ 0-18 ปี เยาวชน อายุ 18-25 ปี วัยแรงงาน อายุ 15-60 ปี และวัยสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป รวมทั้งรูปแบบการจัดสวัสดิการที่พบในปัจจุบันที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในสังคมปัจจุบัน (ดังรูป)



กิจกรรมที่ 2 กรอบคิดการเข้าถึงสวัสดิการสังคมแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

1. ผู้ดำเนินการได้เชื่อมโยงเรื่องสวัสดิการตลอดช่วงชีวิตคนไทยกับรูปแบบสวัสดิการสังคมที่พบในชุมชนและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสวัสดิการสังคมของแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ จำนวน 16 คน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์เงื่อนไข ปัจจัยที่แกนนำเข้าไม่ถึงสิทธิและบริการขั้นพื้นฐาน เช่น บัตรทอง ประกันสังคม มาตรา 40 กอช. ฯลฯ เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าก่อนแลกเปลี่ยนในวงใหญ่ถึงรูปแบบสวัสดิการสังคมของคนไทยตลอดช่วงชีวิต

2. นำเสนอการใช้หลักการความรอบรู้ด้านสวัสดิการสังคมและกรอบคิดการเข้าถึงสวัสดิการสังคมแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศที่แตกต่างจากสวัสดิการสังคมทั่วไป รวมทั้งบทบาทของหน่วยบริการชุมชนฯ ในการขับเคลื่อนการเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสวัสดิการสังคมจากการประสานหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของสวัสดิการสังคมกับหน่วยบริการชุมชนฯ (ดังรูป)



กิจกรรมที่ 3 กำหนดเป้าหมายและแผนการขับเคลื่อนหน่วยบริการชุมชนฯ เพื่อเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพและสวัสดิการสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

1. ผู้ดำเนินการชี้แจงการทำแผนปฏิบัติการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ พร้อมแจกใบงานที่ 2 แบบประเมินผลงานหน่วยบริการชุมชนฯ และใบงานที่ 3 แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ จากนั้นชี้แจงกระบวนการแบ่งกลุ่มย่อยออกเป็น 2 พื้นที่ โดยมีพี่เลี้ยงประจำกลุ่มชวนคิดและแลกเปลี่ยนผลงานที่เกิดขึ้น ให้เวลาทำกลุ่มละ 60 นาที

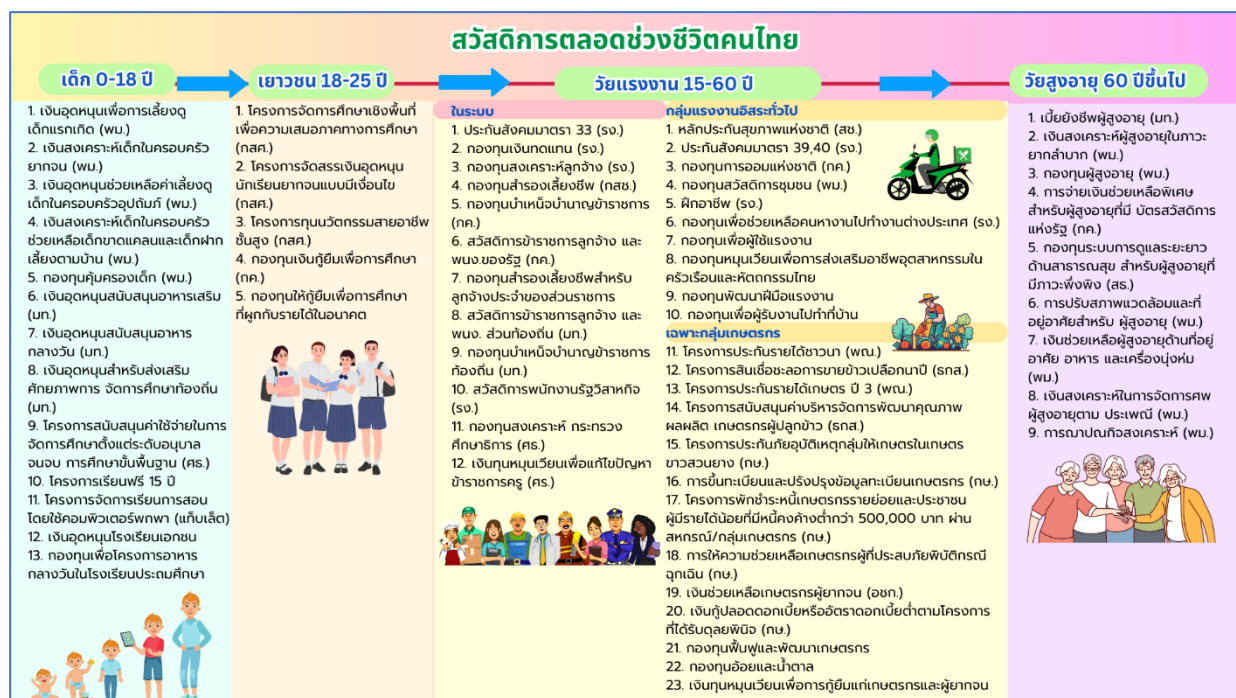
ตัวแทนกลุ่มย่อยนำเสนอในกลุ่มใหญ่ให้เวลานำเสนอกลุ่มละ 15 นาที

2. หลังจากทำแผนปฏิบัติการฯ ผู้ดำเนินการได้เปิดวงแลกเปลี่ยนโดยให้ผู้เข้าร่วมเพิ่มเติมหรือให้ข้อคิดเห็นต่อการปรับแผนในแต่ละพื้นที่ พร้อมชี้แจงแนวทางการสนับสนุนหน่วยบริการชุมชนฯ และระยะเวลาดำเนินการดังกล่าว

ใบความรู้ กรอบแนวคิดการเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม สำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายเพศ

❖ 1. หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ระบบสวัสดิการสังคมที่มีอยู่จะครอบคลุมในทุกด้านทุกช่วงวัย¹⁵ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงในชีวิตของคนไทย แต่ยังมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้าถึงระบบสวัสดิการที่มีอยู่ เช่น ศักยภาพในระดับบุคคลด้านความรู้ ทักษะต่อการมีสวัสดิการ การได้รับข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ รวมถึงรายได้และความสามารถในการรายได้เพื่อความมั่นคงในชีวิตได้ด้วยตนเอง โดยจะเห็นได้ว่าการเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมยังมีความเหลื่อมล้ำในทุกด้าน การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงในชีวิตในขณะที่ยังทำงานและเมื่อเกษียณอายุการทำงานที่เกิดการมีส่วนร่วมมีใช้การสงเคราะห์เพียงอย่างเดียว



ที่มา : รวบรวมโดยกองทุนยุทธศาสตร์และแผนงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

❶ **ระบบสวัสดิการสังคมไทย** โดยอ้างอิงแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการศึกษา 2) ด้านสุขภาพอนามัย 3) ด้านที่อยู่อาศัย 4) ด้านการมีงานทำและการมีรายได้ 5) ด้านการนันทนาการ 6) ด้านกระบวนการยุติธรรม และ 7) ด้านบริการทางสังคมทั่วไปสำหรับกลุ่มเป้าหมาย เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ครอบครัว คนพิการ คนยากจน/ยากไร้ คนไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัย ผู้ติดเชื้อเอชไอวีหรือผู้ได้รับผลกระทบจากปัญหาเอชไอวี ที่ดินทำกิน หนี้สินเกษตรกร และ อื่น ๆ และยังแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย 1) การประกันสังคม (Social Insurance) 2) การสงเคราะห์ประชาชน (Public Assistance) และ 3) การบริการสังคม (Social Services) โดยได้มีระบบสวัสดิการพื้นฐานครอบคลุมทุกช่วงอายุ ดังนี้

¹⁵ รวบรวมโดยกองทุนยุทธศาสตร์และแผนงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๒ หลักประกันทางสังคม และความมั่นคง

ในชีวิตแรงงานนอกระบบ¹⁶ นิยามและความหมายตามที่ทางแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ปี 2560-2564 หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งสุขภาพจิต สุขภาพกาย สวัสดิการ และงานที่มั่นคงในงานภายใต้ 3 หลักการ ได้แก่ (1) หลักประกันทางรายได้ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพของครอบครัว (2) หลักประกันทางสังคมในวัยทำงานและเมื่อเกษียณอายุการทำงานที่เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งมีใช้การสงเคราะห์และ (3) หลักประกันด้านสุขภาพจิต สุขภาพกาย และความปลอดภัยในการทำงาน

๓ สถานการณ์ปัญหาของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ ในการเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมเพื่อความมั่นคงในชีวิตในทั้งในขณะยังทำงานได้และเกษียณหรือไม่สามารถทำงานได้ เช่น

1) ทักษะคิด ความคิด ความเชื่อที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้เงินและการสร้างสวัสดิการ เช่น กะเทย บ้าต่ายเต่า (กะเทยไม่ตายก่อนแก่) ,ผู้ชายต้องกินดีอยู่ดี ,ต้องดูดีไว้ก่อน ,อยากได้ซื้อเลย ,ขนาดเงินใช้ยังไม่จะมีจะให้เก็บเพื่ออนาคต? เป็นต้น

2) ขาดข้อมูล ขาดสารความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับระบบสวัสดิการสังคมที่มีอยู่และตนเองมีสิทธิหรือสามารถเข้าถึงได้

3) รายได้ไม่แน่นอน ไม่เพียงพอหรือขาดศักยภาพในการจัดการรายได้เพื่อสร้างสวัสดิการให้กับตนเอง

4) ขาดการวางแผนด้านการเงินเพื่อสร้างสวัสดิการที่ดีเพื่อความมั่นคงในชีวิต

5) มีอาชีพที่ไม่มั่นคง ไม่แน่นอน เนื่องจากขาดความรู้ ทักษะ และถูกกีดกันจากการจ้างงาน

6) เงื่อนไขการประกันชีวิตภาคเอกชน เช่น การระบุชื่อผู้รับผลประโยชน์ต้องเป็นเพศตรงข้าม การตรวจสุขภาพที่มากกว่าคนทั่วไป เบี้ยประกันสูง เป็นต้น

7) ไม่มีผู้ให้คำปรึกษาที่เข้าใจปัญหาและความต้องการเฉพาะของผู้มีความหลากหลายทางเพศในการให้คำแนะนำ ชี้แนะ รวมถึงประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างสวัสดิการที่เหมาะสมกับเพศสภาพ

8) สิทธิประโยชน์ที่ไม่เอื้อต่อปัญหาเฉพาะของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ เช่น ไม่ครอบคลุมค่าเดินทางในการเข้ารับฮอร์โมน การส่งเสริมป้องกันอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสม



¹⁶ ยุทธศาสตร์สำนักงานกองทุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พ.ศ.2561-2563 ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาพเฉพาะประชากรกลุ่มเฉพาะ (สำนัก 9)



๔ หลักการความรอบรู้ (Literacy)

หมายถึง ระดับความสามารถในระดับบุคคลในการรู้และเข้าใจ ประเมินข้อมูลความรู้ ข่าวสารและบริการที่ได้รับจากบุคคล สื่อและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและตัดสินใจเลือกทางเลือกในการป้องกัน ดูแลจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอนสำคัญดังภาพ

๕ การปรับใช้หลักความรอบรู้ด้านการเข้าถึงสวัสดิการเพื่อความมั่นคงในชีวิต

ความรอบรู้ด้านการเข้าถึงสวัสดิการเพื่อความมั่นคงในชีวิต หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการเข้าถึง เข้าใจ ใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ ประเมินการปฏิบัติและจัดการตนเองรวมถึงสามารถชี้แนะเรื่องการเข้าถึงสวัสดิการระดับบุคคลเพื่อความมั่นคงในชีวิต ด้านการป้องกันความเสี่ยงด้านการเงิน (ภัยพิบัติ ขาดทุน การเจ็บป่วย) การประกันรายได้ขณะทำงาน-หลังเกษียณ อย่างเหมาะสมนำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต สภาพความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อหรือสนับสนุนให้มีสุขภาวะที่ดี โดยการปรับประยุกต์ใช้ความรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) ช่วยให้ผู้สามารถจัดการทรัพยากรทางการเงินของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีข้อมูลครบถ้วนตั้งแต่ ระบบสวัสดิการสังคมที่มีอยู่ทั้งภาครัฐและเอกชนการสมัคร สิทธิประโยชน์ เงื่อนไขการเกิดหรือเข้าถึงสิทธิประโยชน์ เป็นต้น ดังนั้น ความรอบรู้ทางการเงินจึงไม่ใช่เพียงเป็นแค่ “รู้” แต่ต้อง “ลงมือทำ” คือการแปลงความรู้ เป็น ความสามารถทางการเงิน (Financial Capabilities) เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับตนเองและครอบครัว¹⁷



✕ 2. กรอบแนวคิดการเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

ถึงแม้ว่าระบบสวัสดิการสังคมที่มีอยู่จะครอบคลุมในทุกด้านส่งผลให้เกิดความมั่นคงในชีวิตของคนไทย แต่สำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศยังมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้าถึงระบบสวัสดิการที่มีอยู่ เช่น ศักยภาพในระดับบุคคลด้านความรู้ ทักษะคิดต่อการมีสวัสดิการ การได้รับข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ รวมถึงรายได้และความสามารถในการรายได้เพื่อความมั่นคงในชีวิตได้ด้วยตนเอง โดยจะเห็นได้ว่าการเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมยังมีความเหลื่อมล้ำในทุกด้าน ดังนั้น การเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมของแรงงาน

¹⁷ คู่มือการพัฒนาศักยภาพกลไกขับเคลื่อนฯ

นอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศที่มุ่งเน้นการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงในชีวิตทั้งในขณะที่ยังทำงานและเมื่อเกษียณหรือไม่ได้ทำงาน ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมมิใช่การสงเคราะห์ จึงต้องปรับประยุกต์ใช้กรอบคิดความรู้ในการเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคม โดยจำเป็นต้องมีกลไกสร้างกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาระบบหรือมาตรการในระดับกลุ่ม/ชุมชน รวมถึงเสนอปัญหาและความต้องการเพื่อพัฒนาสิทธิประโยชน์และให้บริการที่มีความยืดหยุ่น เหมาะสม และมีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการมีส่วนร่วมในระดับกลุ่ม/องค์กร หน่วยงานในระดับพื้นที่และระดับนโยบาย โดยภายใต้การดำเนินงานโครงการได้มีแนวทางที่สำคัญ ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูลสถานการณ์ปัญหาด้านสวัสดิการของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อใช้ในการวางแผนการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ และกลุ่มเป้าหมายแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
2. การพัฒนาศักยภาพแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ ให้มีความรู้และเข้าใจในระบบสวัสดิการสังคม สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรอบแนวคิดการสร้างความรู้ในการจัดการรายได้ สร้างทัศนคติที่ดีในการมีสวัสดิการเพื่อความมั่นคงในชีวิตในระดับบุคคล กลุ่ม องค์กร
3. การพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศให้มีความรู้ในการจัดการรายได้ เพื่อเพื่อความมั่นคงในชีวิตได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
4. การพัฒนาระบบและช่องทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมด้วยตนเอง และโดยกลุ่ม/องค์กรหน่วยบริการชุมชนฯ
5. การเสนอปัญหาและความต้องการเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศเพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาระบบสวัสดิการของหน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับท้องถิ่น และระดับนโยบายให้มีความเหมาะสม และเอื้อต่อเพศสภาพ เพศวิถี

กรอบแนวคิดการเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม กับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ เข้าถึงระบบสวัสดิการที่เหมาะสม

- 1 มีความรู้เรื่องสวัสดิการ 
- 2 ข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ 
- 3 ทักษะต่อการมีสวัสดิการ 
- 4 ความสามารถในการจัดการรายได้ 

การพัฒนาศักยภาพ
ความรอบรู้ด้านการเงิน (Financial Literacy)
ประกันสังคม คลังจังหวัด อปท.

ศักยภาพ - ความสามารถด้านการเงิน



หน่วยบริการชุมชนเพื่อสุขภาวะ สำหรับแรงงานนอกระบบที่มี ความหลากหลายทางเพศ

- 1 มีข้อมูลสถานการณ์ปัญหาด้านสวัสดิการของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อใช้ในการวางแผนการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพแกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ และกลุ่มเป้าหมายแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
- 2 มีแกนนำให้สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรอบแนวคิดการสร้างความรู้รอบรู้ในการจัดการรายได้ เพื่อความมั่นคงในชีวิตในระดับบุคคล กลุ่ม องค์กร
- 3 แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศมีความรอบรู้ในการจัดการรายได้เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เช่น สวัสดิการชุมชน , ประกันสังคม ม.40 , กอช. ประกันเอกชน ฯ
- 4 มีระบบและช่องทางให้แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมด้วยตนเอง และโดยกลุ่ม/องค์กรหน่วยบริการชุมชนฯ
- 5 มีข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาระบบสวัสดิการต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับท้องถิ่นและระดับจังหวัด

ใบงานที่ 1

สวัสดิการที่จำเป็นในชีวิตฉันแต่ละวัย

คำชี้แจง :

1. ให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากความรู้ ประสบการณ์ของตนเอง เกี่ยวกับสวัสดิการที่จำเป็นในชีวิตฉันแต่ละวัย ดังนี้
 - (1) สวัสดิการที่จำเป็นในชีวิตฉันแต่ละวัย มีอะไรบ้าง
 - (2) ปัจจุบันตัวเรา สมาชิกครอบครัวหรือชุมชนมีอะไรแล้วบ้าง ถ้วนหน้าและเฉพาะกลุ่ม เช่น สูงวัย พิกการ (รัฐ) จ่ายเอง สมทบ
 - (3) เรียนรู้ประเภทหรือชนิดสวัสดิการสังคมสำหรับประชาชน ที่มีอยู่ในปัจจุบันนอกเหนือจากในระดับชุมชน
2. ให้เวลาในการแลกเปลี่ยนกลุ่มละ 30 นาทีแล้วให้ส่งตัวแทนนำเสนอ

ใบงานที่ 2 แบบประเมินผลงานของหน่วยบริการชุมชนฯ
พื้นที่.....

ผลงาน	ปริมาณ	คุณภาพ	การปรับปรุง
1. ข้อมูลสมาชิกหน่วยบริการชุมชนฯ			
2. โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของคณะทำงานหน่วยบริการชุมชนฯ			
3. ระเบียบ/กติกาการทำงานในหน่วยบริการชุมชนฯ			

ใบงานที่ 3 แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการพัฒนาหน่วยบริการชุมชนฯ
พื้นที่..... ระยะเวลา

ผลงาน

- 1) เป้าหมายและแผนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพและสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับตนเอง
- 2) ผลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและเข้าถึงสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับตนเอง
- 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายด้านสุขภาพ และสวัสดิการ
- 4) มีการนำข้อมูลกลุ่มเป้าหมายไปใช้ในการกำหนดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายด้านการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและสวัสดิการที่เหมาะสม
- 5) รายงานการจัดกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้

ทำอะไร	ทำอย่างไร	ใครทำ	ใครช่วยเราบ้าง	ทำเมื่อไหร่

ชุดการเรียนรู้ที่ 4.2 การเข้าถึงระบบสวัสดิการจากการเรียนรู้สู่การถ่ายทอดในชุมชน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1. พัฒนาศักยภาพแกนนำโดยใช้กระบวนการเรียนรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการสังคมเฉพาะบุคคลผ่านเครื่องมือมีสิทธิ เพื่อเสริมการเรียนรู้ เข้าใจ และเข้าถึงสวัสดิการสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
2. ปรับประยุกต์ใช้และถ่ายทอดความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการสังคมจากเครื่องมือมีสิทธิสู่แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศในชุมชนให้สามารถรู้จัก เข้าใจ เข้าถึงสิทธิสวัสดิการสังคมได้ด้วยตนเอง

ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถ

1. อธิบายหลักการและขั้นตอนการใช้เครื่องมือ “มีสิทธิ” ในการประเมินสิทธิสวัสดิการเฉพาะบุคคลได้และสามารถใช้เครื่องมือ “มีสิทธิ” ประเมินสถานการณ์สิทธิของรายบุคคล (case) และสรุปช่องว่างสิทธิที่ต้องจัดการได้
2. ปรับประยุกต์เนื้อหาเครื่องมือ “มีสิทธิ” ให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายในชุมชน (เช่น ภาษา ง่าย รูปแบบ) และเตรียมแผนถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งสามารถฝึกถ่ายทอดความรู้จริง (peer teaching / community outreach) โดยใช้วิธีที่เหมาะสมกับผู้รับบริการเพื่อให้ผู้รับบริการรู้จักและเข้าใจสิทธิพื้นฐาน

ขอบเขตเนื้อหา :

1. ประเมินความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิสวัสดิการสังคม
2. รู้จักสิทธิสวัสดิการสังคมผ่านเรื่องเล่า
3. เข้าใจสิทธิสวัสดิการผ่านคำถาม
4. เข้าใจสิทธิสวัสดิการสังคมผ่านบอร์ดเกมจำลองสถานการณ์
5. ออกแบบสิทธิสวัสดิการเฉพาะบุคคลด้วย “มีสิทธิ”
6. ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ สู่การรู้จัก เข้าใจ และเข้าถึงสิทธิสวัสดิการสังคมเฉพาะบุคคล

สื่อ/เครื่องมือการเรียนรู้ :

1. ชุดคำถามเกมจริงหรือหลอก
2. ใบงานที่ 1 เรื่องเล่าของฉัน
3. ใบงานที่ 2 เล่าเรื่องด้วยภาพวาด
4. ใบงานที่ 3 ออกแบบสิทธิสวัสดิการสังคมแบบเฉพาะบุคคล
5. ใบงานที่ 4 การออกแบบการเรียนรู้เพื่อเข้าถึงสวัสดิการสังคมด้วยนวัตกรรมสู่ชุมชน
6. ชุดบอร์ดเกมมีสิทธิเพื่อการเรียนรู้สิทธิสวัสดิการสังคม
7. แอปพลิเคชันมีสิทธิเพื่อจัดการสวัสดิการสังคมเฉพาะบุคคลในชุมชนท้องถิ่น

เวลา : 6 ชั่วโมง

กระบวนการ-ขั้นตอน/วิธีการ : ประกอบด้วย 6 กิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ประเมินความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิสวัสดิการสังคม

1. ผู้ดำเนินการแนะนำตนเองพร้อมเกริ่นนำถึงวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมและให้ผู้เข้าร่วมได้แนะนำตัวเองให้เพื่อนรู้จักโดยให้บอกชื่อและความสามารถของตนเอง
2. ชี้แจงภาพรวมกระบวนการจัดกิจกรรมและเชื่อมโยงกับความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการสังคมที่ทุกคนรู้จัก จากนั้นได้ชี้แจงขั้นตอนการเล่นเกมน “จริงหรือหลอก” โดยใช้คำถามและแจกอุปกรณ์ป้ายข้อความ “จริง” “หลอก” หากผู้เข้าร่วมคิดว่าคำตอบคือ จริง หรือ หลอก ให้ยกป้ายและอธิบายคำตอบประกอบเหตุผล

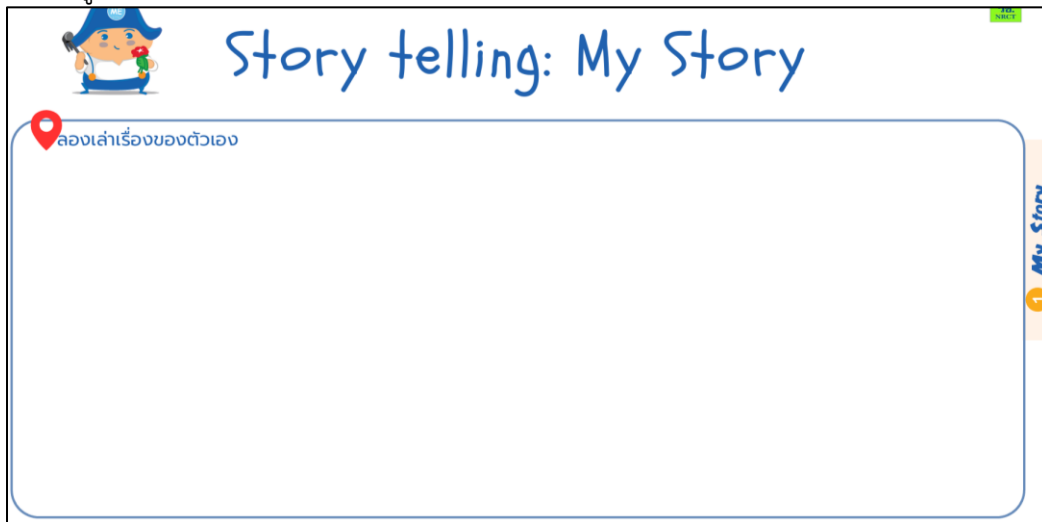
- 1) การมีระบบสวัสดิการที่ดี ช่วยลดความเหลื่อมล้ำในสังคม **จริงหรือหลอก**
- 2) สิทธิในสวัสดิการสังคม เป็นสิ่งที่รัฐ ให้ หรือ แจก จากความสงสารไม่ใช่สิทธิที่ประชาชนพึงมี **จริงหรือหลอก**
- 3) การใช้สิทธิสวัสดิการโดยไม่รับผิดชอบ เช่น เบิกเกินความจำเป็น หรือหลอกให้สิทธิไม่มีผลกระทบต่อคนอื่น **จริงหรือหลอก**
- 4) แรงงานนอกระบบ เช่น พ่อค้าแม่ค้า มอเตอร์ไซด์รับจ้าง หรือคนดูแลผู้ป่วยที่บ้านไม่มีสิทธิสมัครประกันสังคมมาตรา 40 **จริงหรือหลอก**
- 5) กองทุนออมแห่งชาติ (กอช.) เป็นกองทุนเปิดให้เฉพาะคนที่ไม่มีประกันสังคม หรือบำนาญจากรัฐ ได้ออมเงินเพื่อใช้ยามเกษียณ พร้อมรับเงินสมทบจากรัฐบาล **จริงหรือหลอก**

3. ผู้ดำเนินการบันทึกผลคำตอบและให้ผู้เข้าร่วมเพิ่มเติมเหตุผลการตอบคำถามทั้ง 5 ข้อ จากนั้นผู้ดำเนินการสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเล่นเกมนี้

- ① รู้จัก ประกันสังคม กองทุนสวัสดิการชุมชน กอช. หรือนโยบายอื่นๆ คืออะไร
- ② เข้าใจ เป็นเรื่องของการตัดสินใจสมัคร เช่น กอช. บางคนเพิ่งรู้จักแต่พอได้เข้าใจและตัดสินใจเปลี่ยนมาสมัคร กอช. เพิ่มอีกหนึ่งสิทธิ เป็นต้น
- ③ เข้าถึง สามารถเบิกสิทธิประโยชน์ออกมาใช้และนำเงินมาช่วยแก้ไขปัญหาในชีวิตได้

กิจกรรมที่ 2 รู้จักสิทธิสวัสดิการสังคมผ่านเรื่องเล่า

1. ผู้ดำเนินการเชื่อมโยงกิจกรรมที่ 1 และชี้แจงกระบวนการรู้จักสิทธิสวัสดิการสังคมผ่านเรื่องเล่า โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่องหรือ Story Telling เป็นการเล่าเรื่องราวออกมาเป็นเส้นเรื่อง มีตัวละครเอกในการเดินเรื่อง (Character) คน สิ่งของ นำไปสู่จุดขัดแย้งหรือปัญหา (Conflict) ที่เป็นแรงผลักดันของเรื่องและการเปลี่ยนแปลง (Transformation) ซึ่งแสดงให้เห็นผลลัพธ์หรือบทเรียนจากเรื่องนั้นๆ และตอนจบเป็นอย่างไร
2. ให้ผู้เข้าร่วมเขียนเรื่องราวของตนเองในใบงานที่ 1 เรื่องเล่าของฉัน โดยให้ใช้เวลาทำคนละ 15 นาที



Story telling: My Story

ลองเล่าเรื่องของตัวเอง

My Story

3. ให้ผู้เข้าร่วมนำเสนอผลการเล่าเรื่องของตนเองคนละ 3 นาทีและสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมนี้ดังรูป



กิจกรรมที่ 3 เข้าใจสิทธิสวัสดิการผ่านคำถาม

1. ผู้ดำเนินการเชื่อมโยงกระบวนการในกิจกรรมที่ 2 เพื่อเข้าสู่กระบวนการเล่าเรื่องของกลุ่มเป็นภาพวาด โดยชี้แจงการแบ่งย่อย 2 กลุ่ม และอธิบายขั้นตอนกิจกรรม ดังนี้

1.1 ให้ผู้เข้าร่วมหยิบการ์ดบอร์ดเกมนำมาเล่ากับประสบการณ์สวัสดิการในการ์ดหรือแนะนำสิทธิคนละ 2 การ์ด ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ทำให้ได้รู้จักและเกิดความเข้าใจจนถึงการสมัครเป็นสมาชิกหรือเข้าถึงได้ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ที่ได้รับมีอะไรบ้าง

1.2 เมื่อหยิบการ์ดแล้วเข้ากลุ่มย่อยและแลกเปลี่ยนเสร็จ ให้ทุกกลุ่มมาเล่าด้วยภาพวาดโดยให้การเล่าเรื่องคือหัวใจของการสื่อสารที่เข้าถึงผู้คน ดังรูป

เทคนิค “เล่าเห็นภาพ คนฟังเห็นด้วย”

“If you can draw it, you can understand it” หากคุณวาดออกมาได้ แปลว่าคุณเข้าใจ
Dan Roam

6W

Who, What, Where, When, Why, How
ใคร, อะไร, ที่ไหน, เมื่อไหร่, ทำไม, อย่างไร

ภาพ

เทคนิคของ Dan Roam

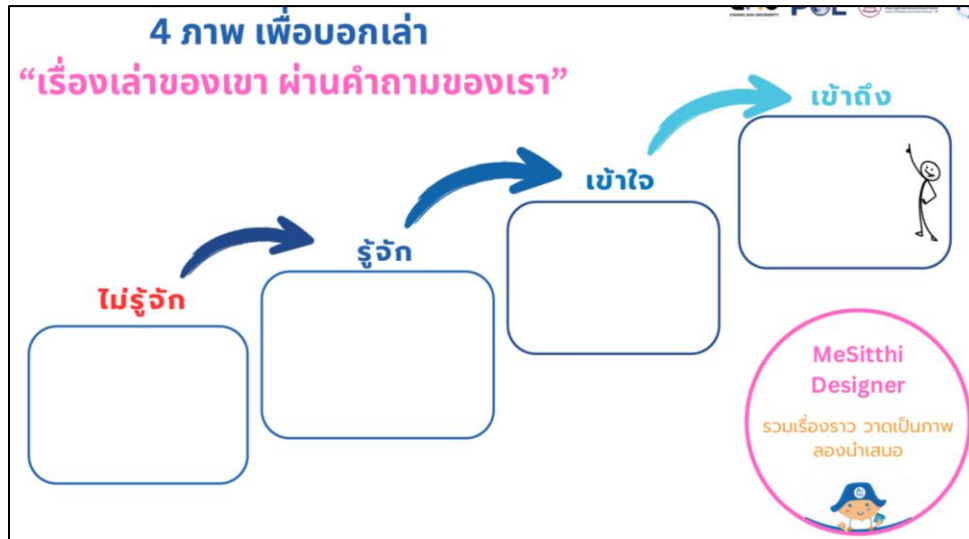
การใช้คำถาม 6W (Who, What, Where, When, Why, How) เพื่อร้อยเรียงเรื่องราวให้ครบทุกมิติ พร้อมกับการใช้ภาพ 4 แบบหลัก คือ ภาพบุคคล (portrait), แผนภูมิ (chart), แผนที่ (map) และเส้นเวลา (timeline) เพื่อช่วยสื่อความอย่างเป็นระบบ

1.3 การเล่าเรื่องด้วยคำพูดอาจจะไม่พอ “ภาพ” จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่จะช่วยให้คนเข้าใจเรื่องราวได้อย่างรวดเร็ว ชัดเจน และจดจำได้นาน นำไปสู่การเห็นคุณค่าและเห็นตนเองอยู่ในภาพวาดด้วย ซึ่งจะให้แต่ละกลุ่มวาดภาพในใบงานที่ 2 เล่าเรื่องด้วยภาพวาด โดยเลือกเรื่องที่กลุ่มสนใจวาด 4 ภาพเพื่อบอกเล่า “เรื่องเล่าของเขา ผ่านคำถามของเรา” ไม่รู้จัก >> รู้จัก >> เข้าใจ >> เข้าถึง แล้วนำเสนอในกลุ่มใหญ่

My Questions: 6W

Who, What, Where, When, Why, How
ใคร, อะไร, ที่ไหน, เมื่อไหร่, ทำไม, อย่างไร

ใคร		เมื่อไหร่	
อะไร		ทำไม	
ที่ไหน		อย่างไร	



2. หลังจากทีแต่ละกลุ่มแลกเปลี่ยนเสร็จให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลการเล่าเรื่องกลุ่มละ 5 นาที และผู้ดำเนินการสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ครั้งนี้

- เพื่อให้ทุกคนได้รู้จัก เข้าใจและเข้าถึงสิทธิสวัสดิการเฉพาะบุคคลเป็นอย่างไร
- การเป็นผู้นำจะต้องมีทักษะการสื่อสารอย่างไรให้คนฟังได้เข้าใจในเวลาให้น้อยที่สุด
- โดยการเปิดใจให้คนสนใจและอยากฟังเรื่องของเรา ผ่านเรื่องเล่าพร้อมกับยกตัวอย่าง เช่น การรู้จักสิทธิสวัสดิการผ่าน “เสียงตามเสา” หรือ “การอบรมแกนนำเพื่อให้รู้จัก เข้าใจ เข้าถึงสิทธิสวัสดิการของตนเอง” ฯลฯ
- รูปภาพที่มีเรื่องราวจะสร้างความน่าจดจำและช่วยถ่ายทอดเรื่องราวได้ดีกว่าการเขียน

กิจกรรมที่ 4 เข้าใจสิทธิสวัสดิการสังคมผ่านบอร์ดเกมจำลองสถานการณ์

1. ผู้ดำเนินการเชื่อมโยงเรื่องเล่าในกิจกรรมที่ 3 และเกริ่นนำเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้เพื่อเข้าใจสิทธิสวัสดิการผ่านบอร์ดเกมจำลองสถานการณ์ จากนั้นนำเสนอที่มาที่ไปของการพัฒนาบอร์ดเกมจากโครงการมีสิทธิ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปี 2561 ซึ่งได้มีการเก็บข้อมูลในพื้นที่เป้าหมาย 3 จังหวัด 10 พื้นที่ คือ 1) จ.พะเยา 2) จ.ลำพูน 3) จ.เชียงใหม่ จากนั้นได้นำปรับปรุงทดลองใช้ในพื้นที่เป้าหมายพร้อมพัฒนาผู้นำเกมเรียกว่า “โค้ช” ขึ้นมา และนำมาทดลองใช้กับแกนนำหน่วยบริการชุมชนเพื่อสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ เมื่อปี 2568 โดยความร่วมมือทางวิชาการจากสมาคมวิถีทางเลือกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยบอร์ดเกมนี้เป็นเวอร์ชันที่ 4 ที่ออกแบบตัวละครเฉพาะบุคคลกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ



2. อธิบายขั้นตอนการเล่นบอร์ดเกมให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้และเข้าใจถึงกติกาการเล่นเกมที่ถูกต้อง ดังนี้

2.1 สร้างการเรียนรู้ก่อนเล่นเกม

1) ให้ผู้เล่นเกมลองหยิบจับสิ่งที่อยู่ในกล่องและหาคนนำเล่นเกมหรือ “โค้ช” เพื่อเรียนรู้เรื่องสวัสดิการ แต่กระบวนการนี้จะสร้างการเรียนรู้ของสวัสดิการของเรา ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายระดับชุมชนและระดับชาติ ผ่านการเล่นบอร์ดเกม

2) บอร์ดเกมเป็น Game-Based Learning คือการเล่นเกมเพื่อการเรียนรู้ คล้ายเกมเศรษฐี เป้าหมายของเกมคือต้องการให้คนชนะ แต่จะชนะผ่านการเรียนรู้เรื่องการสะสมสวัสดิการ

3) ประสบการณ์จากการเล่นเกมรอบแรกๆ ถ้าไม่เข้าใจจะมีโค้ชช่วยให้ข้อมูลในกลุ่ม

2.2 แนะนำอุปกรณ์การเล่นเกม

1) การ์ดตัวละคร มีสีสัน น่าสนใจ ผ่านตัวละคร แต่เล่นเกมแบบไม่ใช่ตัวเองใช้ในชื่อสมมติว่าเป็นแรงงานนอกระบบ คือคนที่ไม่ได้อยู่ในมาตรา 33 เช่น แม่ค้า เป็นชาวนา หาของป่า อาชีพอิสระ ฯลฯ ไม่มีสวัสดิการจากหน่วยงานองค์กรใดๆ มาคุ้มครอง ต้องแสวงหาสวัสดิการเอง โดยพยายามสมัครสวัสดิการให้ได้มากที่สุด

2) การ์ดสวัสดิการ เป็นสวัสดิการของคนไทยสามารถแยกประเภทได้ทั้ง 7 ด้าน 7 สี จึงต้องมีความรู้เรื่องสวัสดิการสังคมก่อนเริ่มเล่นเกม

- (1) สีน้ำเงิน เป็นตัวแทนด้านการดูแลสุขภาพ (พิการ)
- (2) สีเขียว เป็นตัวแทนด้านการสงเคราะห์บุตร
- (3) สีม่วง เป็นตัวแทนด้านการชราภาพ
- (4) สีชมพู เป็นตัวแทนด้านการคลอดบุตร
- (5) สีส้ม เป็นตัวแทนด้านการเจ็บป่วย
- (6) สีเหลือง เป็นตัวแทนด้านการว่างงาน ส่งเสริมอาชีพ
- (7) สีแดง เป็นตัวแทนด้านการเสียชีวิต

2.3 ข้อเสนอแนะการเล่นเกม

1) ผู้เล่นเกมจะซื้อสวัสดิการได้อย่างไร จำเป็นต้องมีนายธนาคาร คือเงินที่ได้จากการทำงาน เหยียญโทเคนจะทดแทนเป็นความรู้ เราจะเข้าถึงสิทธิได้ต้องมีความรู้ ความรู้ด้านสวัสดิการ 7 สวัสดิการ แบ่งแยก เป็นสวัสดิการระดับชาติและระดับท้องถิ่น

2) กรณีที่ต้องการซื้อสวัสดิการชาติต้องมีเหยียญระดับชาติ จะเป็นรูปธงชาติไทย เหยียญ สวัสดิการท้องถิ่น จะเป็นเหยียญความรู้ท้องถิ่นสี่เหลี่ยม ต้องเล็งให้ตัวว่าจะซื้อสวัสดิการด้านใด การเล่นเกมจะต้อง พยายามเข้าถึงสวัสดิการ โดยทุกคนต้องทำ Action คือการกระทำ

3) โค้ชจะให้ข้อมูลกับผู้เล่นเกม เช่น การทำงานแล้วจะได้เงิน หรือศึกษาหาความรู้เพื่อให้เข้าถึง สวัสดิการหากเราไม่รู้สวัสดิการอยู่ตรงไหน สามารถสมัครได้ บางอย่างสมัครได้ด้วยเงินแปลว่าเราต้องเสียเงินเข้า เป็นสมาชิก บางอย่างไม่ต้องใช้เงินก็สมัครได้ เกิดเป็นคนไทยก็ได้สิทธินั้นแล้วแค่ไปใช้สิทธิสมัครเท่านั้น

4) ในการ์ดตารางช่องข้างบนนี้ คือวิธีการซื้อการ์ด เช่น ต้องการสมัครประกันสังคมมาตรา 40 ทางเลือก 3 ต้อง ต้องมีเงิน 3 บาท มีความรู้ด้านสวัสดิการเสียชีวิต เหยียญสีแดง และมีเหยียญความรู้ระดับชาติถึง จะซื้อได้ และหากต้องการซื้อสวัสดิการการ์ดสี่เหลี่ยมเป็นตัวแทนด้านว่างงาน ส่งเสริมอาชีพ มีเหยียญระดับความรู้ ระดับชุมชน สี่เหลี่ยมสี่เหลี่ยม เป็นสัญลักษณ์ว่าเป็นของชุมชน ซึ่งต้องมีความรู้เรื่องทพพภาพ ละมีเงิน 1 บาท เพราะปกติกองทุนสวัสดิการชุมชนในชีวิตจริงก็ต้องเสียเงิน

5) เมื่อเล่นจบเกมแต่ละรอบ จะได้เงินปันผลด้วยจากกล่องสี่เหลี่ยมล่างสุดในการ์ดสวัสดิการ จะ ทดลองเล่นรอบละ 60 นาที โดยจะทดลองเล่นเกมก่อนจำนวน 10 รอบ ซึ่งแบ่งเป็น 3 รอบใหญ่ แทนช่วงชีวิตของ คนเรา คือ ช่วงชีวิตที่ 1-3 เป็นช่วงวัยเด็กกำลังศึกษาหาความรู้ ช่วงชีวิตที่ 4-6 เป็นวัยทำงานสะสมประสบการณ์ ต่างๆ และช่วง 7-9 เป็นของวัยเก็บเกี่ยวผลประโยชน์วัยสูงอายุ 50 ปี 60 ปี 70 ปี เตรียมตัวใช้สวัสดิการ

6) เมื่อครบแต่ละรอบ 3 รอบเล็กเท่ากับ 1 รอบใหญ่ จะจบการ์ดอุปสรรค เพราะชีวิตคนมีเกิดแก่ เจ็บตายต้องเจอกับอะไรบ้าง ถ้ามีสวัสดิการคุ้มครองชีวิตตรงกัน ไม่ต้องจ่าย เป็นการวางกลยุทธ์และมีเรื่องของดวง ด้วย จะมีการ์ดพิเศษขายโดยจำลองจากชีวิตจริง เช่น ถูกหวย ได้รับมรดก ได้เลือกตั้งใหม่ เป็นต้น

2.4 วิธีการเล่นเกม

1) ผู้เล่นเกมต้องมีเป้าหมายชีวิตจากการจับการ์ดเป้าหมายชีวิตและพยายามสะสมเป้าหมายของ ชีวิต ซ้ายมือของตัวบุคคลมี 5 Action ถ้าถึงรอบเราโค้ชจะถามให้เราเลือก 2 Action อย่างแรกไม่แน่ใจจะเลือก อะไร ให้เลือกทำงาน

2) ผู้เล่นเกมจะได้เงิน 2 บาท จากนายธนาคารหรือสวัสดิการบางอย่างต้องใช้ความรู้ ไม่ใช่ใช้แต่ เงินอย่างเดียว เลือกศึกษาเฉพาะ หมายถึงการรู้ลึกรู้จริง จะได้เหยียญความรู้ 2 เหยียญๆ อะไรก็ได้ เหมือนในชีวิต จริงของเราคือการไปอบรม ฟังข่าวเรียกศึกษาเฉพาะ แต่ถ้าไม่ได้เน้นศึกษาเฉพาะจะเรียกว่าศึกษาทั่วไป จะได้ 3 เหยียญไม่ซ้ำกันซึ่งสามารถเลือกได้จาก 9 เหยียญ เป็นการอบรมไปเรื่อย ๆ เน้นปริมาณไม่เน้นคุณภาพ

3) หากมีเงินและความรู้ที่เพียงพอ สามารถเลือก Action ต่อไปคือซื้อการ์ดสวัสดิการเก็บไว้เลย เพื่อให้ได้เงินปันผลและสุดท้ายถ้ามีเงินมากเกินไป สามารถซื้อการ์ดพิเศษ เปรียบเหมือนการลงทุนซื้อหุ้นซื้อหวย แล้วแต่โชคและดวง ใครจะได้เยอะได้น้อย เกมนี้จึงเน้นการสะสมความรู้ สะสมเงิน เพื่อไปสู่สวัสดิการต่างๆ พอจบ เกมแล้วใครได้แต้มเยอะที่สุดคนนั้นชนะ แต้มคะแนน มีดังนี้

3. ผู้ดำเนินการได้ชี้แจงกระบวนการแบ่งกลุ่มย่อยและทีมดังนี้ 1) ผู้นำเกมหรือโค้ช 1 คน 2) นายธนาคาร 1 คน 3) ผู้สังเกตการณ์ 1 คน 4) ผู้เล่นเกม 5-6 คน โดยให้เวลาเล่นเกมรอบกลุ่มละ 60 นาที พร้อมอุปกรณ์ชุดบอร์ดเกมกลุ่มละ 1 ชุด หากทุกกลุ่มพร้อมเล่นเกมทางผู้ดำเนินการจะแจ้งเริ่มเล่นเกมและจับเวลา หลังจากเล่นเกมเสร็จแล้วให้ทุกกลุ่มสรุปคะแนน ดังรูป

บันทึกผลการเรียนรู้

บันทึกผลการเรียนรู้

บันทึกผลการเรียนรู้

สรุปคะแนน

การวัดผลสัมฤทธิ์		คะแนน
เป้าหมายชีวิต		คะแนน
เทคนิคความรู้		คะแนน
เทคนิคเงิน		คะแนน
รวม		คะแนน

5. ผู้ดำเนินการบันทึกผลจากการแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่และสรุปผลการเรียนรู้จากกิจกรรมนี้

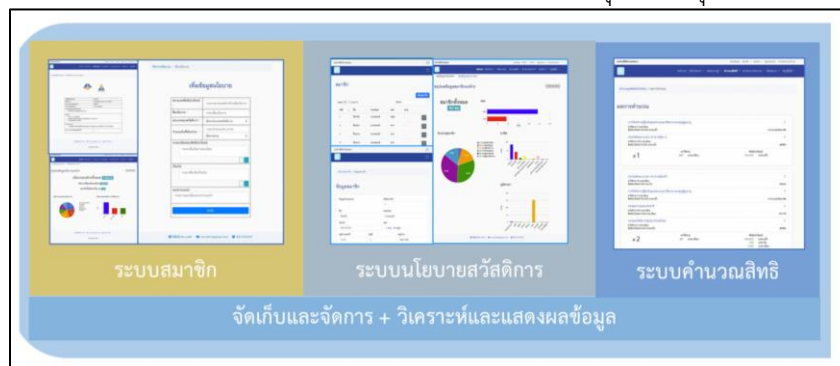
- 70

กิจกรรมที่ 5 ออกแบบสิทธิสวัสดิการเฉพาะบุคคลด้วย “มีสิทธิ”

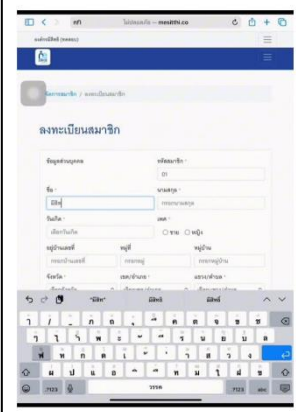
1. ผู้ดำเนินการเชื่อมโยงกิจกรรมที่ 4 และเกริ่นนำแนวคิดการสร้างแอปพลิเคชันมีสิทธิจากทางวิชาการ เรียกว่าการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะบวกกับการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ โดยแอปพลิเคชันนี้จะมีระบบจัดเก็บข้อมูลสมาชิกและข้อมูลระบบนโยบาย ณ ปัจจุบันระบบการคำนวณสิทธิยังสามารถเข้าถึงข้อมูลระดับชุมชน จากนั้นนำเสนอกรอบคิดสิทธิสวัสดิการสังคมเฉพาะบุคคล ดังรูป



2. แนะนำแอปพลิเคชันมีสิทธิเพื่อจัดการสวัสดิการสังคมเฉพาะบุคคลในชุมชนท้องถิ่น ดังรูป



3. แนะนำแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการจัดสวัสดิการสังคมเฉพาะบุคคล (personalized social welfare) ดังรูป



แพลตฟอร์มดิจิทัล

สำหรับการจัดสวัสดิการสังคมเฉพาะบุคคล
(personalized social welfare)

- การออกแบบสวัสดิการสังคมให้กับบุคคลตามคุณลักษณะเฉพาะที่แต่ละคนมี
- ระบบคำนวณสิทธิประโยชน์สวัสดิการสังคมด้วยคอมพิวเตอร์ (computer-assisted personalization of social welfare)

“คลิก” ช่วยคิด ชีวิตที่ “มีสิทธิ”
ผลการคำนวณ

“ระบบคำนวณสิทธิประโยชน์สวัสดิการสังคมเฉพาะบุคคล” นี้จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

ชื่อ-นามสกุล
มีสิทธิ มีใจ

My Rights

6. จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ใช้แอปพลิเคชันมีสิทธิในกลุ่มใหญ่ นำเสนอคนละ 3 นาที โดยผู้ดำเนินการบันทึกผลการแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่

7. ผู้ดำเนินการสรุปผลการแลกเปลี่ยนและสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมนี้

- แอปพลิเคชันทำให้เห็นเป้าหมายในชีวิตคือความยั่งยืนด้านสุขภาพกับสิทธิสวัสดิการชุมชนและสามารถนำไปใช้วิเคราะห์และให้ทักษะเทคนิคการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการตนเอง รวมทั้งนำข้อมูลไปใช้วางแผนไว้ตอนของท้ายชีวิตเพื่อไม่ให้คนอื่นเดือดร้อน
- รวมทั้งนำข้อมูลไปต่อยอดกับคนในชุมชนเพื่อให้เกิดการสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน
- สุดท้ายเมื่อเราคิดถึงตนเอง คิดถึงครอบครัวแล้วยังคิดถึงคนอื่นที่อยู่ในชุมชนด้วย เป็นสิ่งที่คนทำงานแบบเราจะมองเห็นความสำคัญในจุดนี้ ถือเป็นลักษณะพิเศษ

กิจกรรมที่ 6 ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ สู่การรู้จัก เข้าใจ และเข้าถึงสิทธิสวัสดิการสังคมเฉพาะบุคคล

1. ผู้ดำเนินการได้เชื่อมโยงกิจกรรมที่ 5 และเกริ่นนำแนวทางการออกแบบกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ร่วมเป็นผู้ออกแบบหลักสูตร โดยสอนผู้เรียนให้มีความรู้และกำหนดสิ่งที่อยากให้เรียนรู้ ขั้นตอนเริ่มจากออกแบบการสร้างการเรียนรู้เพื่อให้คนในพื้นที่ได้เรียนรู้เหมือนผู้เข้าร่วม เช่น ทักษะการฟังจากการเล่าเรื่อง ความรู้ด้านสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ให้เข้าใจสิทธิสวัสดิการมากขึ้น เป็นต้น แล้วชี้แจงกระบวนการแบ่งกลุ่มย่อยและให้เวลาทำกลุ่มละ 20 นาที ในใบงานที่ 4 การออกแบบการเรียนรู้เพื่อเข้าถึงสวัสดิการสังคมด้วยนวัตกรรมสู่ชุมชน โดยกำหนดการปฏิบัติการโครงการมีสิทธิฯ ในชุมชน ดังรูป

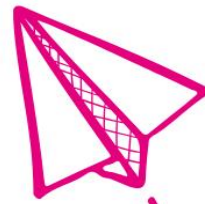


กำหนดการปฏิบัติการโครงการ “การใช้ประโยชน์นวัตกรรม “มีสิทธิ” เพื่อสร้างเสริมการรู้จัก เข้าใจ และเข้าถึงสวัสดิการสังคมเฉพาะบุคคล”					
ลำดับ	เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	อุปกรณ์	เป้าหมาย

2. หลังจากผู้เข้าร่วมทำกำหนดปฏิบัติการในชุมชนเสร็จแล้ว แจ้งให้ผู้เข้าร่วมนำเสนอผลการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในกลุ่มใหญ่ นำเสนอกลุ่มละ 10 นาที
3. ผู้ดำเนินการได้สรุปภาพรวมผลการจัดกิจกรรมและให้ผู้เข้าร่วมประเมินการจัดกระบวนการ ดังรูป

ทบทวนและออกแบบการเรียนรู้	
กิจกรรม	สิ่งที่ได้เรียนรู้
My Story	
Our Questions	
My Play	
My Rights, My Design	

equality



ชุดการเรียนรู้ที่ 5

การบริการปรึกษาที่เป็นมิตรเพื่อสุขภาวะแรงงาน
นอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ



Be
Proud

ชุดการเรียนรู้ที่ 5

การบริการปรึกษาที่เป็นมิตรเพื่อสุขภาพแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1. เรียนรู้และเข้าใจในบทบาทของแกนนำหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาพแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศในฐานะ “ผู้ให้คำปรึกษา”
2. เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะที่สำคัญในฐานะที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาและฝึกปฏิบัติร่วมกัน
3. วิเคราะห์ ประเมินตนเองและทีมเกี่ยวกับศักยภาพ และทักษะการเป็นผู้ให้คำปรึกษาเพื่อการออกแบบ/วางแผนการจัดการทีมและการปรับหรือพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา

ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถ

1. อธิบายบทบาทและความสำคัญของแกนนำหน่วยบริการชุมชนในฐานะ “ผู้ให้คำปรึกษา”
2. ระบุและอธิบายทักษะสำคัญของผู้ให้คำปรึกษา (เช่น การฟังอย่างลึกซึ้ง, การตั้งคำถาม, การสะท้อนความรู้สึก, การรักษาความลับ) และสามารถฝึกใช้ทักษะการให้คำปรึกษา ผ่านการจำลองสถานการณ์ (role play)
3. วิเคราะห์และประเมินศักยภาพของตนเองและทีมในการเป็นผู้ให้คำปรึกษา รวมทั้งสามารถจัดทำแผนพัฒนาตนเองและทีม เพื่อยกระดับทักษะการให้คำปรึกษา

ขอบเขตเนื้อหา :

1. เป้าหมายการทำงานร่วมกับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
2. ฝึกปฏิบัติการใช้ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ
3. ความเข้าใจในนิยามการบริการปรึกษาและคุณลักษณะผู้บริการปรึกษา
4. หลักการให้บริการปรึกษาในหน่วยบริการชุมชนฯ
5. ฝึกให้บริการปรึกษาและการบันทึกข้อมูลของผู้รับบริการ

สื่อ/เครื่องมือการเรียนรู้ :

1. ใบงานที่ 1 การจัดระดับความลับ
2. ใบงานที่ 2 กรณีศึกษาตัวอย่าง
3. ใบงานที่ 3 แบบบันทึกการให้บริการหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาพแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ
4. กระดาษบรูฟ ปากกาเคมี เทปขาวและ Post it

เวลา : 6 ชั่วโมง

กระบวนการ-ขั้นตอน/วิธีการ : ประกอบด้วย 7 กิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 Warm up รู้จักกัน และเป้าหมายการทำงานกับแรงงานนอกระบบ

1. ผู้ดำเนินการแนะนำตนเองให้ผู้เข้าร่วมรู้จักกันก่อน โดยเล่าเรื่องราวชีวิตและประสบการณ์ทำงานเพื่อเป็นตัวอย่างในการแนะนำตนเองให้คนอื่นรู้จัก
2. ผู้ดำเนินการเกริ่นนำกระบวนการและแจ้งให้ผู้เข้าร่วมแนะนำตนเองโดยเรียงลำดับตามพยัญชนะแรกของชื่อเล่น (ก-ฮ) พร้อมบอกชื่อเล่นของตนเองให้เพื่อนรู้จัก
3. ผู้เข้าร่วมนั่งเรียงกันตามลำดับตัวอักษร ก-ฮ และบอกชื่อเล่นของตนเองจนครบ
4. จากนั้นผู้ดำเนินการให้ผู้เข้าร่วมเรียงลำดับจากระยะเวลาของการทำงานกับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยให้ผู้เข้าร่วมโครงการที่เพิ่งเข้าร่วมโครงการล่าสุดนั่งทางขวามือและให้คนอื่น ๆ เรียงตามลำดับวันที่เข้าร่วมสุดท้ายจนครบทุกคน
5. ให้ผู้ที่เข้าร่วมโครงการล่าสุดได้บอกเล่าความรู้สึกของตนเองในการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้ โดยใช้คำถาม “เราอยากเห็นอะไรจากการทำงานกับแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ” แล้วเรียงลำดับการเล่าไปจนถึงคนสุดท้าย คนละ 3 นาที
6. ผู้ดำเนินการบันทึกผลการแลกเปลี่ยนร่วมกันและสรุปประเด็นสาระสำคัญจากการแลกเปลี่ยนครั้งนี้ จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมเติมสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมนี้ร่วมกัน

กิจกรรมที่ 2 เหลียวหลัง โจทย์การทำงาน

1. ผู้ดำเนินการสอบถามผู้เข้าร่วมเกี่ยวกับกิจกรรมในความรับผิดชอบตนเองได้ทำล่าสุดและให้นึกถึงกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกับคนอื่น จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาจนครบทุกคนโดยใช้คำถาม

• “แรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศเคยมาปรึกษาเรา ด้วยเรื่องอะไรบ้าง”

2. ผู้ดำเนินการได้สรุปผลการแลกเปลี่ยนและนำเสนอความรู้เกี่ยวกับอารมณ์พื้นฐานของมนุษย์ ก่อนเข้าสู่กระบวนการแลกเปลี่ยนกระบวนการให้คำปรึกษา ดังรูป



กิจกรรมที่ 3 ฝึกทักษะการฟังอย่างตั้งใจ

1. ผู้ดำเนินการได้ให้ผู้เข้าร่วมเล่าประสบการณ์การให้คำปรึกษาของตนเองกับเพื่อนโดยใช้คำถาม ดังรูป



บอกเล่าประสบการณ์

“เมื่อเจอเรื่องแย่ ๆ ในชีวิต
คนที่เราเลือกปรึกษาคือใคร
เพราะอะไร”

ปัญหาเรื่องอะไร
รู้สึกอย่างไรหลังการปรึกษา

3. ชี้แจงกระบวนการแลกเปลี่ยนโดยให้ผู้เข้าร่วมจับคู่กันเล่าประสบการณ์คนละ 3 นาที

A: เล่าเรื่อง





B: ฟังอย่างใส่ใจ



4. ให้ผู้เข้าร่วมได้นำเสนอผลการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การให้คำปรึกษากับเพื่อน โดยให้เวลาคนละ 3 นาที ในประเด็น

- ลักษณะของคนที่เราสบายใจ กล้าบอกปัญหา หรือปรึกษา
- ลักษณะของคนที่เราไม่สบายใจ ไม่เปิดใจที่จะไปพูดคุย หรือปรึกษา

กิจกรรมที่ 4 นิยามการบริการปรึกษาและคุณลักษณะผู้บริการปรึกษา

1. ผู้ดำเนินการสรุปผลการรวมการแลกเปลี่ยนและนำเสนอ นิยาม “การให้คำปรึกษา”

“การให้คำปรึกษาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในวิถีชีวิตของคนเราอยู่แล้วและประสบการณ์ของทุกคน
ย่อมต้องเคยผ่านการเป็นทั้งผู้ให้คำปรึกษา และผู้มาขอรับคำปรึกษามาแล้ว การให้
คำปรึกษาเกิดได้ในวิถีชีวิตประจำวัน เช่น การปรึกษาปัญหากับคนในครอบครัว การปรึกษ
กับเพื่อนเป็นต้น หรืออาจเป็นการปรึกษาอย่างเป็นทางการ”

2. ให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์แล้วเรื่องแย่ ๆ นั้น โดยใช้คำถาม ดังนี้

ส่งผลกระทบต่อความคิด

ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และพฤติกรรม อย่างไรบ้าง

3. ผู้ดำเนินการนำเสนอผลกระทบที่ส่งผลให้เกิดความเสี่ยง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความคิด อารมณ์ จิตใจ
2) ด้านร่างกาย 3) ด้านพฤติกรรม ดังรูป

ผลกระทบที่ส่งผลให้เกิดความเสี่ยง		
		
ความคิด อารมณ์ จิตใจ	ร่างกาย	พฤติกรรม
• หลงลืม จดจ่อยาก • หงุดหงิดง่าย • รู้สึกประมาท ระวังไม่ • รู้สึกเหนื่อย • รู้สึกกลัวหรือกังวล	• หายใจติดขัด • หัวใจเต้นเร็ว • ปวดกล้ามเนื้อ ปวดศีรษะ • เหนื่อยง่าย • มีอาการแสดงถึงความวิตกกังวล • นอนไม่หลับ	• ทำตัวน่ารำคาญ • แสดงพฤติกรรมก้าวร้าว • ระเบิดอารมณ์ใส่ผู้อื่น • ตกใจ หวาดกลัวง่าย • เริ่มใช้สารเสพติด บุหรี่ หรือแอลกอฮอล์

4. สรุปผลกระทบที่ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

เรื่องแย่ ๆ นำไปสู่ความเสี่ยงสุขภาพจิตเมื่อเราเริ่มมีภาวะของจิตใจ อารมณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากปกติมีการสูญเสียสมดุล ก่อให้เกิดความเครียด และเป็นภาวะที่ยากต่อการปรับตัวหรือการเผชิญกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และไม่สามารถหาทางออกได้ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงสุขภาพจิตตามมา

5. ผู้ดำเนินการชี้แจงกระบวนการทำแบบสำรวจใจเรา โดยให้ผู้เข้าร่วมทำโปรแกรมประเมินสุขภาพจิตออนไลน์จากโทรศัพท์มือถือสแกนผ่าน Line ให้เวลาทำคนละ 10 นาที ดังรูป

สำรวจใจเรา

ด้วยโปรแกรมประเมินสุขภาพจิตออนไลน์

MENTAL HEALTH CHECK-IN

เบนทอล เฮลท์ เช็กอิน




6. ผู้ดำเนินการสอบถามผลการทำแบบประเมินของผู้เข้าร่วมและอธิบายผลการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับสุขภาพจิต ดังรูป



พร้อมถามความรู้สึกโดยใช้คำถามแลกเปลี่ยนและให้ผู้เข้าร่วมนำเสนอคนละ 3 นาที

- เห็นผลการประเมินสุขภาพจิตของเราแล้วรู้สึกอย่างไร
- จากกิจกรรมนี้เราสามารถนำไปใช้หรือบอกต่อคนรอบข้าง ครอบครัวหรือประยุกต์ใช้กับชีวิตของเราได้อย่างไรบ้าง

7. สรุปผลการแลกเปลี่ยนและให้แนวทางการติดต่อกิจกรรมสุขภาพจิต 1323 ดังรูป



กิจกรรมที่ 5 คนกับต้นไม้ “หัวใจของการให้บริการปรึกษา”

1. ผู้ดำเนินการเกริ่นนำกิจกรรมคนกับต้นไม้ ที่เป็นหัวใจของการให้บริการปรึกษา โดยได้อธิบายขั้นตอนการทำกิจกรรมโดยมีสติ๊กเกอร์ให้ 3 สี เพื่อให้ผู้เข้าร่วมติดลงในใบงานที่ 1 ดังรูป

- **สีแดง** เรื่องลับสุดยอด เปิดเผยได้ยากที่สุด
- **สีเหลือง** เรื่องลับปานกลาง
- **สีเขียว** เรื่องลับที่พอเปิดเผยได้

2. อธิบายใบงานที่ 1 การจัดระดับความลับ โดยให้ผู้เข้าร่วมใช้สติ๊กเกอร์ติดลงในใบงานตามระดับความคิดเห็นของตนเองมากที่สุด ช่องที่ 1 ลับมาก ช่องที่ 2 ลับปานกลาง ช่องที่ 3 ลับน้อย ช่องที่ 4 ไม่ลับ ใช้เวลาทำ 10 นาทีแล้วนำมาแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่

การจัดระดับความลับ	ลับมาก	ลับปานกลาง	ลับน้อย	ไม่ลับ
๑. เคยมีเพศสัมพันธ์กับแฟนคนอื่น				
๒. เคยขโมยของที่ร้านขายของชำ				
๓. เคยแอบหลงรักแฟนเพื่อนสนิท				
๔. เคยติดยาเสพติด - เฮโรอีน				

3. ผู้ดำเนินการให้ผู้เข้าร่วมสรุปผลและแลกเปลี่ยนการจัดระดับความลับของตนเอง คนละ 3 นาที โดยผู้ดำเนินการบันทึกผลการแลกเปลี่ยน จากนั้นจึงชวนคิดเรื่องหัวใจของการให้บริการปรึกษา

- การใช้ทัศนคติของเราตัดสินความลับของคนอื่นว่าสามารถเปิดเผยได้หรือไม่ จะนำไปสู่การเปิดเผยความลับของผู้รับบริการ

4. ให้ผู้เข้าร่วมแบ่งกลุ่มย่อยออกเป็น 2 กลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนกลุ่มละ 30 นาทีและนำเสนอในกลุ่มใหญ่ โดยใช้คำถาม

- “เราเลือกเล่าให้ “คน” หรือ “ต้นไม้” ฟัง เพราะอะไร”



5. ผู้ดำเนินการได้อธิบายนิยามการรักษาความลับเพิ่มเติม ดังนี้

ความลับ เป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละคน คนอื่นๆไม่สามารถประเมินแทนได้ว่าเป็นความลับในระดับใด ควรเปิดเผย หรือไม่เปิดเผย ควรเป็นการประเมินและตัดสินใจโดยตัวเอง ผู้ให้คำปรึกษาไม่อาจทำหน้าที่ประเมิน “ความลับ” ของผู้รับบริการ ทุกเรื่องที่ได้รับฟังจึงต้องเป็นความลับ ต้องรักษาความลับนั้นไว้ตลอดไป ยกเว้นในบางกรณีที่จำเป็นต้องหยิบยกเรื่องราวมาปรึกษาในทีมผู้ให้บริการปรึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาของผู้รับบริการแต่ถ้าเป็นกรณีที่ต้องส่งต่อหน่วยงานอื่น จำเป็นต้องได้รับการยินยอมจากผู้รับบริการก่อนการประสานเพื่อการส่งต่อ

กิจกรรมที่ 6 การทวนและการถามเพื่อสร้างการเรียนรู้

1. ผู้ดำเนินการให้ผู้เข้าร่วมทบทวนกิจกรรมที่ทำในหน่วยบริการชุมชนฯ ตลอดระยะเวลา 8 เดือนที่เริ่มทำโครงการ โดยแบ่งกลุ่มย่อยแลกเปลี่ยน 3 กลุ่ม ให้เวลาทำกลุ่มละ 30 นาทีและใช้คำถาม

- เรารู้จัก หน่วยงาน/สถานบริการที่เป็นแหล่งช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ การส่งต่อบริการใดบ้าง ?
- เราเคยใช้บริการแหล่งช่วยเหลือที่ไหนบ้าง ผลเป็นอย่างไร?
- หากเราไม่เคยใช้บริการ แล้วปัญหานั้นคลี่คลายได้อย่างไร?

2. ผู้ดำเนินการให้ผู้เข้าร่วมแบ่งกลุ่มย่อยศึกษาและแลกเปลี่ยนกรณีศึกษากลุ่มละ 1 เรื่องในใบงานที่ 2 กรณีศึกษาตัวอย่าง ให้เวลาทำกลุ่มละ 30 นาที โดยวิเคราะห์กรณีศึกษาตามประเด็นคำถามดังนี้

- “บุคคลในกรณีศึกษา มีความเสี่ยงต่อสุขภาพอย่างไร”
- “เราในฐานะแกนนำจะแนะนำ หรือให้ข้อมูลเพื่อช่วยเหลืออย่างไร”

กรณีศึกษาที่ 1 น้องหอมมีชายข้ามเพศ อายุ 23 ปี ทำอาชีพพนักงานบริการจะไปหาหมอก็ไม่กล้าไป ไม่สบายก็ไม่อยากไป เพราะว่าเดินไปเจอคนมอง จะไปอยู่แผนกผู้ป่วยหนักดี เขาอาจจะผ่าหรือไม่ผ่า อาจจะยากหน่อยเพราะมันแพงมาก น้องจึงเลือกไม่ผ่าตัดอวัยวะเพศทันที แต่ร่างกายข้างนอกเป็นผู้ชายไปแล้ว พอน้องมีปัญหาเจ็บที่อวัยวะเพศ แล้วยังไปหาหมอ เข้าไปในแผนกสูติ มักจะเจอสายตาแปลกๆ จากหมอและพยาบาลจึงมองอะไร เพราะบางทีก็มีห้องไม่พร้อมในผู้ชายข้ามเพศ
กรณีศึกษาที่ 2 ป้าน้อย อายุ 50 ปี อยู่ในชุมชนตั้งแต่เกิด อาชีพขายขนมหวานข้างฟุต รู้ทุกเรื่อง ทุกความเคลื่อนไหวในชุมชน สนใจผู้คนรอบข้าง แต่ไม่สนใจดูแลตัวเอง ป้าน้อยเริ่มป่วยเป็นโรคความดันโลหิตสูง และไขมันในเลือดสูงมาหลายปีแล้ว เข้ารับการรักษาโดยใช้สิทธิบัตรทอง แต่ไม่สามารถควบคุมอาการเจ็บป่วยได้และมีแนวโน้มที่จะเป็นโรคเบาหวานตามมา หลังจากปิดแผงขายขนมในตลาด ป้ามักจะให้รางวัล ตัวเองโดยการกินขนมที่ขายไม่หมด รวมทั้งของที่ซื้อมาเพิ่มจากตลาด แล้วนอนดูทีวีรายการโปรดจนหลับไป ปลอบให้การดูแลบ้านช่องเป็นของลูกสาวที่หย่าขาดกับสามีหลายปีแล้ว
กรณีศึกษาที่ 3 พินวล อายุ 35 ปี เป็นผู้นำฟุตจ้ออ่อนหวาน ยิ้มง่าย ทำงานเพื่อสังคม เป็นประธานกลุ่ม และอาสาสมัครเกือบทุกกลุ่มที่ก่อตั้งขึ้นในชุมชน มีความมั่นใจสูง งานเยอะ ไม่มีเวลา ทุก ๆ วันจะยุ่งยากกับการติดต่อประสานงาน การประชุม ฯลฯ ภาระในการดูแลความเป็นอยู่ของคนในครอบครัวของพินวล ตกอยู่กับพี่ศักดิ์สามีที่ยอมออกจากงานพนักงานรีสอร์ทใกล้บ้าน มาทำหน้าที่แม่บ้าน ดูแลพินวลและลูกชายทั้ง 2 คน อายุ 15 และ 10 ปี พอทำงานสังคมมากขึ้น พินวลรู้สึกว่าการใช้ชีวิตไม่ค่อยมีความมั่นคง ไม่รู้ตนเองมีสิทธิรักษาพยาบาลอะไรบ้าง พอเจ็บป่วยแต่ละครั้งก็เข้าคลินิกเสียเงินทุกครั้ง
กรณีศึกษาที่ 4 น้องไอซ์ซี่ อายุ 25 ปี ทำอาชีพขายของออนไลน์ ได้เข้ารับการผ่าตัดทำศัลยกรรมหน้าอกและแปลงเพศอวัยวะเพศหญิง เพราะเมืองไทยมีหมอศัลยกรรมที่เก่งมาก แต่ก็แพงมาก ทุกครั้งที่เข้ารับการผ่าตัด หมอก็จะให้เซ็นยอมรับความผิดพลาด ถ้ามีอะไรผิดพลาด น้องก็จะผ่า พอผ่าไปแล้วใช้ไม่ได้ มันเป็นช่องตัน น้องก็ต้องแก้ไขใหม่ด้วยตนเอง ซึ่งเรื่องนี้เป็นความผิดพลาดของหมอ น้องจึงมีความเครียดสูงจนเกิดโรคซึมเศร้าหลังผ่าตัดศัลยกรรม และชอบบ่นว่าไม่อยากมีชีวิตอยู่ต่อไปเพราะอายคนอื่นมาก
กรณีศึกษาที่ 5 ป้าญาญา อายุ 49 ปี อาชีพรับจ้างขายของในตลาดทุกเช้าเป็นเวลา 20 ปี จึงไม่รู้ว่าตนเองใช้สิทธิอะไรบ้างเพราะที่ผ่านมาน้องสาวเป็นผู้จัดการให้ทั้งหมด ป้าเป็นคนขยันทำงานแต่ไม่ชอบออกกำลังกายและพักผ่อนน้อยทุกวัน เพราะป้าตั้งใจเก็บเงินให้ได้ 5 ล้านบาทเพื่อทำศัลยกรรมที่เกาหลี ยกหน้า ตัดGRAM ใหม่ แล้วจู่ๆ วันหนึ่งป้าก็ล้มลงกลางตลาดเพราะมีอาการหน้ามืด เวียนหัว หมอแจ้งว่า ป้าเป็นโรคความดันโลหิตสูง 90/150 เบาหวานสูงมากถึง 250 มิลลิกรัม/เดซิลิตร และอาจจะเสี่ยงเป็นโรคเมร็งตามมามาเนื่องจากความเครียดสะสม พอจะเข้ารับรักษาตัวที่ รพ.เอกชน ก็พบว่าน้องสาวไม่ได้ต่อประกันชีวิตให้ จึงได้เข้ารับรักษาตัวที่ รพ.รัฐ แทน ทำให้ป้าต้องนอนร่วมกับผู้ป่วยชาย

3. จากนั้นผู้ดำเนินการได้ให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอ กลุ่มละ 15 นาที

4. ผู้ดำเนินการสรุปผลการแลกเปลี่ยนและอธิบายหลักการฟัง ดังนี้

- ฟังจับประเด็นเนื้อหา :
- การทวน - ความรู้สึก : ความต้องการ
- การถาม เพื่อให้ชัดเจนและหาแนวทาง
- ผู้รับบริการเชื่อมโยงและสรุป

การฟัง เป็นการฟังที่สามารถจับประเด็นความสำคัญของเรื่องราวที่ผู้รับบริการเล่าให้ฟังได้เป็นการฟังที่สามารถรับรู้ ทั้งเนื้อหาและอารมณ์ความรู้สึกของผู้รับบริการ ซึ่งหมายความว่าขณะที่ฟังนั้นอาจต้องใช้การสังเกตร่วมด้วย เพื่อให้รู้ว่าผู้รับบริการกำลังมีอารมณ์ความรู้สึกอย่างไร

การทวนความ เป็นทักษะสำหรับช่วยในการตั้งใจฟังและการทำความเข้าใจ สิ่งที่ผู้รับบริการได้บอกเล่าออกมา และช่วยทบทวนว่าผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจตรงกับสิ่งที่ผู้รับบริการเล่าหรือไม่

การตั้งคำถาม เพื่อให้ผู้รับบริการได้มีโอกาสพูดคุย ระบายสิ่งที่เป็นปัญหาที่ต้องการคนรับฟัง การตั้งคำถามเป็นแบบไม่เฉพาะเจาะจงให้ได้คำตอบว่า ใช่ ไม่ใช่ ค่ะ/ครับ เอา ไม่เอา แต่ควรเป็นคำถามให้เกิดการอธิบายได้มากที่สุด

5. ผู้ดำเนินการอธิบายเพิ่มเติมถึงหลักการตั้งคำถามเปิด ดังนี้

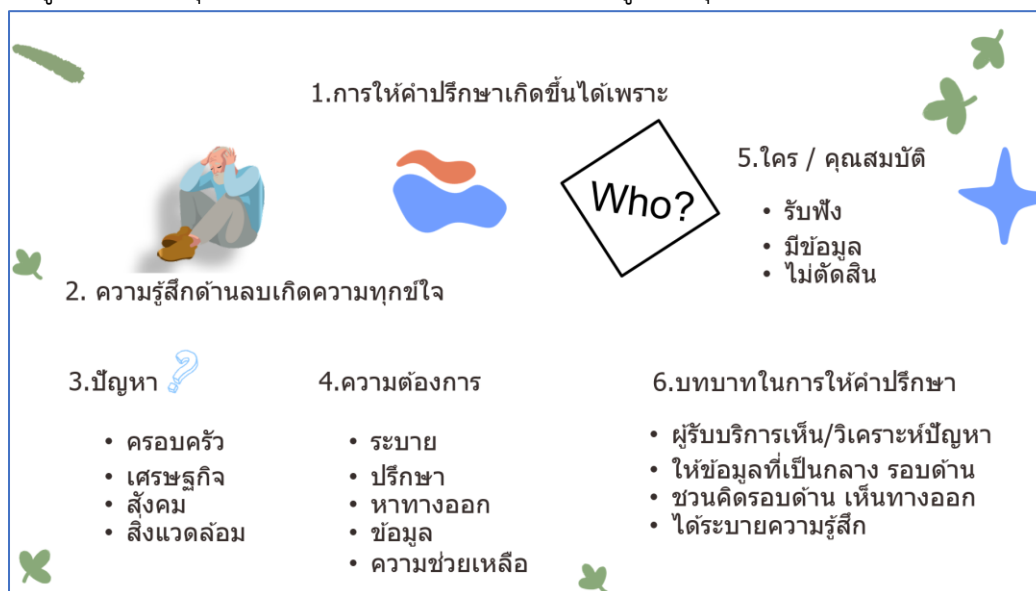
- ไม่มีชุดคำตอบที่ถูกต้อง
- มีจุดประสงค์ในการถาม แต่ไม่ได้มีธงคำตอบในใจ
- สร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม สะท้อนความรู้สึก ร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ชีวิต
- เปิดโอกาสการสนทนา”
- เป็นคำถามที่กระตุ้นให้เราคิด และหาคำตอบ
- ทำให้ได้ยินมุมมอง ความเห็นหลากหลายสร้างสรรค์
- นำไปสู่การเรียนรู้

กิจกรรมที่ 7 ฝึกการให้บริการปรึกษาและการบันทึกข้อมูล

1. ผู้ดำเนินการให้ผู้เข้าร่วมได้จับคู่เล่าความรู้สึก ความกังวลใจของตนเองและเพื่อน ใช้เวลาคนละ 15 นาที และมีผู้สังเกตการณ์จำนวน 1 คน จากนั้นให้แลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่

- คนเล่า: ให้เล่าถึง “ความรู้สึกกังวลใจในการให้การศึกษาเรื่องสิทธิสุขภาพกับแรงงานนอกระบบในชุมชน” ว่าเป็นเรื่องอะไร สาเหตุที่ทำให้กังวลใจคืออะไร เราคิดอยากจะจัดการอย่างไร
- คนฟัง: ให้ฟังอย่างตั้งใจ สะท้อนสิ่งที่ได้ยิน (เนื้อหาและความรู้สึก) และตั้งคำถาม เพื่อให้เพื่อนได้ทบทวน คิดถึงมุมอื่นๆ เพื่อเห็นทางเลือกในการจัดการความกังวลใจ
- ผู้สังเกตการณ์ ดูผู้ให้บริการ (อะไรที่ทำได้ดี / จะดีกว่านี้ ถ้า)

2. ผู้ดำเนินการสรุปประเด็นจากการแลกเปลี่ยนในแต่ละคู่และสรุปภาพรวมการให้บริการปรึกษา ดังรูป



3. ผู้ดำเนินการเชื่อมโยงการให้บริการของแกนนำในฐานะผู้รับเรื่องร้องเรียนในหน่วยบริการชุมชนฯ และให้ผู้เข้าร่วมฝึกทดลองบันทึกการรับเรื่องร้องเรียนของผู้มารับบริการในใบงานที่ 3 แบบบันทึกการให้บริการหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศและแลกเปลี่ยนผลการบันทึกการให้บริการในกลุ่มใหญ่

แบบบันทึกการให้บริการ

หน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศ จังหวัดพะเยา

วันที่.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

การยินยอมให้ข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เพื่อใช้ในการบริการปรึกษา ติดต่อประสานงาน และเป็นข้อมูลส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการช่วยเหลือ โดยจะเก็บรักษาไว้ 1 ปี หลังจากการบริการเสร็จสิ้น

☐ ยินยอม

☐ ไม่ยินยอม

ชื่อ-นามสกุล อายุ ปี เพศ

ที่อยู่ เบอร์โทร

พื้นที่/สถานที่เกิดเหตุ (ระบุตำบล อำเภอ จังหวัด)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้บริการ

☐ บริการปรึกษา

☐ บริการรับเรื่องร้องเรียน เรื่องที่ให้บริการคือ

☐ ด้านสุขภาพกาย

☐ ด้านสุขภาพจิต

☐ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

☐ ด้านอาชีพ

☐ ด้านสวัสดิการ

☐ อื่นๆ ระบุ.....

รายละเอียดปัญหาและความต้องการความช่วยเหลือ

.....

.....

.....

ผลการให้บริการ

1) การให้คำแนะนำ.....

.....

.....

.....

2) ดำเนินการส่งต่อหน่วยงาน.....

.....

.....

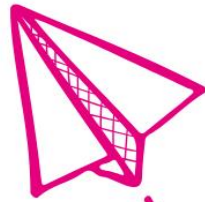
.....

ส่วนที่ 3 การติดตาม/นัดหมายครั้งต่อไป

.....

ลงชื่อ.....ผู้บริการ

equality



ชุดการเรียนรู้ที่ 6
การยื่นข้อเสนอเชิงนโยบาย
ระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น



Be
Proud

ชุดการเรียนรู้ที่ 6

การยื่นข้อเสนอเชิงนโยบายระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการและโครงสร้างของการยื่นข้อเสนอนโยบาย
2. เสริมทักษะการเขียนข้อเสนอแนะนโยบายให้กระชับ ชัดเจน และตรงตามข้อกำหนดของจังหวัด/ท้องถิ่น
3. ฝึกทักษะการนำเสนอและการสื่อสารเพื่อสร้างการยอมรับจากผู้มีอำนาจตัดสินใจ
4. ส่งเสริมให้เกิดข้อเสนอแนะนโยบายที่มีข้อมูลเชิงประจักษ์และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่

ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถ

1. อธิบายขั้นตอนการยื่นข้อเสนอแนะนโยบายและระบอบองค์ประกอบหลักได้
2. เขียนข้อเสนอแนะนโยบายที่กระชับ ชัดเจน และสอดคล้องกับข้อกำหนดของจังหวัด/ท้องถิ่น
3. นำเสนอข้อเสนอแนะนโยบายต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจได้อย่างมั่นใจ โดยใช้ภาษาพูดและสื่อประกอบที่เหมาะสม
4. บูรณาการข้อมูลเชิงประจักษ์ (เช่น ข้อมูลสถิติ, งานวิจัย, ข้อมูลชุมชน) ลงในข้อเสนอแนะ และสามารถปรับข้อเสนอแนะนโยบายให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และความต้องการของชุมชนได้

ขอบเขตเนื้อหา :

1. ความเข้าใจ “โครงสร้างการตัดสินใจ” ระดับจังหวัดและท้องถิ่น
2. วิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาที่ต้องการเสนอแนะนโยบาย
3. ฝึกเขียนข้อเสนอแนะนโยบายจากกรณีศึกษาของโครงการ
4. วางแผนการยื่นข้อเสนอแนะนโยบาย
5. การสร้างเครือข่ายและพันธมิตรเชิงนโยบาย

สื่อ/เครื่องมือการเรียนรู้ :

1. Power point ความสำคัญของการยื่นข้อเสนอแนะนโยบายและโครงสร้างการตัดสินใจระดับท้องถิ่นและท้องถิ่น
2. ใบงานที่ 1 แบบวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศในพื้นที่
3. ใบงานที่ 2 โครงสร้างข้อเสนอแนะนโยบาย
4. ใบงานที่ 3 แผนปฏิบัติการยื่นข้อเสนอแนะนโยบายสนับสนุนหน่วยบริการชุมชนฯ ระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น
5. กระดาษบุรุษ ปากกาเคมี เทปขาวและ Post it

เวลา : 3 ชั่วโมง

กระบวนการ-ขั้นตอน/วิธีการ : ประกอบด้วย 6 กิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ความสำคัญของการยื่นข้อเสนอโยบายนโยบาย

1. ผู้ดำเนินการได้กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมนี้ โดยเชื่อมโยงกับกระบวนการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและระบบสวัสดิการสังคมในหน่วยบริการชุมชนสร้างสุขภาวะแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศเพื่อการขยายผลและความยั่งยืนร่วมกับหน่วยงานระดับจังหวัดและระดับพื้นที่แล้ว ซึ่งสาระสำคัญของข้อเสนอโยบายนโยบายสรุปได้ดังนี้

- เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศที่เห็นเป็นมาตรการที่หน่วยงานรับผิดชอบนำไปสู่การปฏิบัติที่เท่าเทียม เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- เพื่อสร้างความชอบธรรมและการบูรณาการกับนโยบาย/แผนงานของหน่วยงาน ทำให้โครงการไม่ถูกมองเป็นเรื่องเสริมเฉย ๆ

2. ให้ผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนความสำคัญของการยื่นข้อเสนอโยบายนโยบายที่แตกต่างจากผู้ดำเนินการเสนอ โดยให้เขียนใน Post it แล้วนำมาติดในกระดานสรุปแล้วแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่

3. ผู้ดำเนินการสรุปประเด็นการแลกเปลี่ยนและสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมนี้

กิจกรรมที่ 2 ทำความเข้าใจ “โครงสร้างการตัดสินใจ” ระดับจังหวัดและท้องถิ่น

1. ผู้ดำเนินการเชื่อมโยงกิจกรรมที่ 1 และนำเสนอโครงสร้างการตัดสินใจระดับท้องถิ่นและท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้ โครงสร้างการตัดสินใจแบ่งเป็น 2 ระดับหลักที่ต้องเข้าใจและเข้าหาได้ถูกทาง :

- 1) ระดับจังหวัด (Provincial level) — มีอำนาจเชิงนโยบาย งบประมาณระดับจังหวัด การรับรองเชิงนโยบาย และการบูรณาการข้ามหน่วยงาน
- 2) ระดับท้องถิ่น / อปท. (Local/municipal level) — งบประมาณท้องถิ่น การใช้งานพื้นที่ การดำเนินงานเชิงปฏิบัติ และการให้การอนุมัติในระดับพื้นที่

• ระดับจังหวัด

- 1) ผู้ว่าราชการจังหวัด (ผู้ว่าฯ) — ผู้มีอำนาจสูงสุดของจังหวัด ในเชิงรับรองนโยบาย/มติระดับจังหวัด
- 2) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) — ให้ความเห็นเชิงวิชาการ/อนุมัติกิจกรรมด้านสาธารณสุข เช่น การตั้งหน่วยบริการสุขภาพต้นแบบ การเชื่อมระบบส่งต่อ
- 3) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) / สภา อบจ. — มีงบประมาณระดับจังหวัดที่สามารถสนับสนุนโครงการขนาดใหญ่หรือขยายผลได้
- 4) สำนักงานแรงงานจังหวัด / สำนักงานประกันสังคมจังหวัด / สำนักงานสวัสดิการสังคมจังหวัด — ให้การเชื่อมสิทธิ การประสานงานด้านการจ้างงาน/ม.40/สวัสดิการ
- 5) คณะอนุกรรมการ/คณะกรรมการระดับจังหวัด (เช่น คณะกรรมการพัฒนาจังหวัด, คณะทำงานสุขภาพ) — พิจารณานโยบายเฉพาะด้านและเป็นเวทีที่กรอบนโยบายข้ามหน่วยงาน

• ระดับท้องถิ่น (อบต./เทศบาล/รพ.สต.)

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบล / เทศบาล (ปลัด, นายก/สภา) — อนุมัติงบประมาณท้องถิ่น ให้สถานที่ และออกหนังสือรับรอง/สนับสนุนเชิงปฏิบัติ
- 2) สภาท้องถิ่น (ส.อบต./ส.ท.) — เป็นผู้ลงมติดังกล่าว (ต้องได้มติ/มติสภาเพื่อใช้งบ)

- 3) รพ.สต. / โรงพยาบาลชุมชน — เป็นผู้ปฏิบัติการทางสุขภาพในพื้นที่ ให้คำรับรองด้านการดูแลทางการแพทย์ และประสานส่งต่อ
- 4) คณะกรรมการชุมชน / กลุ่มแกนนำท้องถิ่น (community champion) — ให้การรับรองจากฐานชุมชน และเป็นพลังโน้มน้าวผู้บริหารท้องถิ่น

2. ให้ผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนหน่วยงานที่รู้จักกันนอกจากนี้และเติมความรู้ให้เห็นภาพรวมของโครงสร้างหน่วยงานในระดับจังหวัดและพื้นที่ที่จะช่วยสนับสนุนงานหน่วยบริการชุมชนฯ ในระยะต่อไป

กิจกรรมที่ 3 วิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาที่ต้องการเสนอนโยบาย

1. ผู้ดำเนินการได้เชื่อมโยงความรู้จากกิจกรรมที่ 2 และชวนผู้เข้าร่วมคิดต่อเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาที่ต้องการเสนอแนวนโยบายระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่นในใบงานที่ 1 แบบวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาของแรงงานนอกระบบที่มีความหลากหลายทางเพศในพื้นที่ โดยเข้ากลุ่มย่อยแต่ละพื้นที่ใช้เวลาทำกลุ่มละ 60 นาที
2. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอในกลุ่มใหญ่ 15 นาที และผู้ดำเนินการบันทึกประเด็นการแลกเปลี่ยนร่วมกัน
3. ผู้ดำเนินการนำเสนอรูปแบบขับเคลื่อนงานหน่วยบริการชุมชนฯ ในระดับจังหวัดและท้องถิ่นแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก คือ การดำเนินงานภายใน ของหน่วยบริการชุมชนฯ และการเสนอข้อต่อเชิงนโยบาย ไปยังหน่วยงานภายนอก

1.1 กลไกการดำเนินงาน (Operational Structure) เป็นโครงสร้างภายในของ "หน่วยบริการชุมชนฯ" ที่ทำหน้าที่เป็นกลไกปฏิบัติการในพื้นที่ มีองค์ประกอบหลัก 6 ส่วนที่เชื่อมโยงกันเพื่อให้บริการและขับเคลื่อนประเด็นต่างๆ ดังนี้:

- **กลไกผู้นำหรือแกนนำ (Leadership):** ประกอบด้วยผู้นำ (Leader), ภาวะผู้นำ (Leadership), และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อน
- **สมาชิกเครือข่าย (Membership):** แบ่งเป็นสมาชิกแบบทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นฐานกำลังสำคัญในการดำเนินงาน
- **การจัดการข้อมูล (Data Management):** จัดเก็บข้อมูลกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เผยแพร่ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจ
- **ระบบการให้บริการ (Service System):** จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้สมาชิก รับเรื่องร้องเรียน ให้คำปรึกษา และส่งต่อติดตามผล
- **การบริหารจัดการ (Management):** มีโครงสร้างคณะทำงานและระเบียบองค์กรที่ชัดเจน มีฐานข้อมูลองค์ความรู้ และการประสานทรัพยากรเพื่อการทำงาน
- **การขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advocacy):** รวบรวมข้อมูล นโยบาย และโครงการที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนและข้อเสนอแนวนโยบายระดับจังหวัด

1.2 การตัดสินใจเชิงนโยบาย (Policy-Making Structure) เป็นโครงสร้างที่หน่วยบริการชุมชนฯ นำเสนอข้อเรียกร้องและความต้องการไปยังหน่วยงานภาครัฐในระดับต่างๆ เพื่อให้เกิดการตัดสินใจเชิงนโยบายที่เอื้อต่อกลุ่มเป้าหมาย

ก. ระดับจังหวัด (Provincial Level) หน่วยบริการชุมชนฯ จะเสนอข้อพิจารณาให้หน่วยงานระดับจังหวัดต่างๆ ตัดสินใจในประเด็นต่อไปนี้:

- สำนักงานแรงงาน: รับรองและสนับสนุน "หน่วยบริการสร้างสุขภาวะฯ" ให้เป็นกลไกบริการในระดับพื้นที่ และพิจารณาสัดส่วนผู้มีความหลากหลายทางเพศในการจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบ
 - สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน: สนับสนุนวิทยากรเพื่อพัฒนาศักยภาพแกนนำ
 - สำนักงานจัดหางาน: สนับสนุนวิทยากรและข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิก
 - สำนักงานประกันสังคม: สนับสนุนโครงการประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับประกันสังคม ม.39 และ ม.40 และสนับสนุนวิทยากรให้ความรู้
 - ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน: พิจารณาปรับหลักเกณฑ์การฝึกอบรมทักษะฝีมือให้ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มเป้าหมาย (เช่น ลดจำนวนชั้นต่ำ, จัดอบรมวันหยุด)
 - สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด: สนับสนุนวิทยากรในการพัฒนาศักยภาพแกนนำและประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพและสิทธิหลักประกันสุขภาพ
 - สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พมจ.): เชิญตัวแทนแกนนำเข้าร่วมประชุมชี้แจงนโยบายที่เกี่ยวข้อง จัดอบรมความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมทางเพศและรับรองหน่วยบริการชุมชนฯ เป็นองค์กรสาธารณประโยชน์
- ข. ระดับท้องถิ่น (Local Level) เสนอให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงแหว อ.ภูซาง พิจารณาตัดสินใจในเรื่องต่อไปนี้:
- ด้านแผนงานและทรัพยากร: กำหนดแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้หน่วยบริการชุมชนฯ ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง
 - ด้านงบประมาณ: พิจารณาสับสนุนโครงการเสริมสร้างความรู้ด้านสุขภาพ ผ่านงบประมาณจากกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น (สปสข.)
 - ด้านการประชาสัมพันธ์: ช่วยประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของหน่วยบริการชุมชนฯ ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ ในตำบล

4. ให้ผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกันและพิจารณาหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่ที่จะสามารถเข้าร่วมเป็นภาคีเพิ่มเติมได้

กิจกรรมที่ 4 ฝึกเขียนข้อเสนอนโยบายจากกรณีศึกษาของโครงการ

1. ผู้ดำเนินการได้เชื่อมโยงกิจกรรมที่ 3 และชวนให้ผู้เข้าร่วมได้คิดถึงการฝึกทำข้อเสนอนโยบายต่อหน่วยงานระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น โดยให้ทำใบงานที่ 2 โครงสร้างข้อเสนอแนะ กลุ่มละ 60 นาที และนำเสนอในกลุ่มใหญ่

โครงสร้างข้อเสนอแนะ

- 1) ชื่อข้อเสนอ (Title)
- 2) บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary / One-pager)
- 3) หลักการและเหตุผล (Background / Rationale)
- 4) วัตถุประสงค์ (Objectives)
- 5) ขอบเขตและกลุ่มเป้าหมาย (Scope & Target)
- 6) แนวทาง/มาตรการ/กิจกรรม (Intervention / Activities)
- 7) ข้อเสนอเชิงนโยบาย (Policy Ask / Request) — “ขออะไรจากหน่วยงาน” ชัดเจน
- 8) เอกสารแนบ (Annexes)

2. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอ ร่าง ข้อเสนอแนะนโยบายระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น กลุ่มละ 15 นาที โดยผู้ดำเนินการบันทึกประเด็นข้อเสนอแนะที่สำคัญ

3. ผู้ดำเนินการสรุปผลการแลกเปลี่ยนและให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นถึงความสอดคล้องด้านเนื้อหา ข้อเสนอแนะนโยบายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมนี้

กิจกรรมที่ 5 วางแผนการยื่นข้อเสนอแนะ

1. ผู้ดำเนินการได้เชื่อมโยงให้เห็นถึงผลจากการทำร่าง ข้อเสนอแนะนโยบาย และเกริ่นนำถึงความสำคัญต่อการยื่นข้อเสนอแนะดังกล่าว โดยแบ่งกลุ่มย่อย 2 กลุ่มตามบริบทของแต่ละพื้นที่ เพื่อทำใบงานที่ 3 แผนปฏิบัติการยื่นข้อเสนอแนะสนับสนุนหน่วยบริการชุมชนฯ ระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น ให้เวลาทำกลุ่มละ 60 นาที และแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่

กิจกรรม	ขั้นตอน	สื่อ/อุปกรณ์	วันที่/หน่วยงาน	ผู้รับผิดชอบ

2. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอกลุ่มละ 15 นาที โดยผู้ดำเนินการบันทึกประเด็นแผนการยื่นข้อเสนอแนะและให้ผู้เข้าร่วมเพิ่มเติมสิ่งที่ต้องเตรียมก่อนการเข้าพบหน่วยงาน

3. ผู้ดำเนินการสรุปผลการแลกเปลี่ยนและสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมครั้งนี้

กิจกรรมที่ 6 การสร้างเครือข่ายและพันธมิตรเชิงนโยบาย

1. ผู้ดำเนินการเชื่อมโยงกิจกรรมที่ 5 และเกริ่นนำถึงแนวทางการสร้างเครือข่ายและพันธมิตรเชิงนโยบายระหว่างยื่นข้อเสนอ นโยบายระดับและระดับท้องถิ่น โดยนำเสนอภาพรวมกลยุทธ์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยบริการชุมชนฯ เพื่อให้แกนนำหน่วยบริการชุมชนฯ สามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างยั่งยืนเมื่อสิ้นสุดโครงการ

1.1 ภาพรวมกลยุทธ์

เป้าหมาย: สร้างเครือข่ายที่ครบทั้ง “ผู้ให้การสนับสนุน (funder) / ผู้กำหนดนโยบาย (policy) / ผู้ให้บริการ (service) / ผู้นำชุมชน (community)” เพื่อให้หน่วยบริการชุมชนฯ ได้มีการยอมรับ และสามารถขยายผลในพื้นที่อื่นต่อไปได้

หลักการสำคัญ: เริ่มที่ความเชื่อใจ → ให้ “small wins” → ขยับสู่ข้อตกลงอย่างเป็นทางการ (MOU/รับรอง)

1.2 กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder map — หมวดหลัก)

- 1) ระดับนโยบาย/จังหวัด: สสจ. พะเยา, สำนักนโยบายจังหวัด, สำนักงานแรงงานจังหวัด
- 2) หน่วยงานท้องถิ่น: อบต./เทศบาล (ปลัด/รองปลัด), สำนักสวัสดิการสังคม อบท.
- 3) หน่วยบริการสุขภาพ: รพ.สต./โรงพยาบาลชุมชน/ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ
- 4) สวัสดิการ/ประกันสังคม: สำนักงานประกันสังคมจังหวัด, สำนักงานจัดหางาน
- 5) เครือข่าย/NGO: สมาคม/ศูนย์บริการมิตรภาพ/องค์กรสิทธิมนุษยชนในพื้นที่
- 6) ภาคการศึกษา/ฝึกอบรม: ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน, วิทยาลัยชุมชน
- 7) ผู้ให้ทุน: สสส., กองทุนท้องถิ่น, มูลนิธิภาคเอกชน
- 8) แกนนำชุมชน & ตัวแทนกลุ่มเป้าหมาย (LGBTIQ+): แกนนำท้องถิ่น, ผู้ใช้บริการเดิม

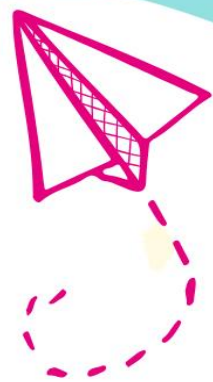
1.3 ระดับพันธมิตร (Roles & value proposition)

- 1) Champion (ผู้สนับสนุนเชิงการเมือง) — ปลัด อบจ./รองผู้ว่าฯ: ให้การรับรอง ช่วยเปิดช่องทางทรัพยากรระดับจังหวัด
- 2) Implementer (ผู้ทำงานจริง) — รพ.สต./แกนนำ: ลงมือปฏิบัติให้บริการจริงในพื้นที่
- 3) Funder (ผู้ให้ทุน) — สสส./กองทุนท้องถิ่น: ให้งบประมาณสนับสนุน/ค่าฝึกอบรมต่าง ๆ
- 4) Technical partner — ศูนย์ฝึก/มหาวิทยาลัย: ให้ความรู้ วิทยากรและวัสดุ
- 5) Community partner — เครือข่ายผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ: ให้ access และ credibility ในชุมชน

2. ผู้ดำเนินการได้สรุปภาพรวมความจำเป็นของการสร้างเครือข่ายและพันธมิตรในพื้นที่เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้เห็นช่องทางการเข้าถึงหน่วยงานระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่นได้



equality



JOINT PROJECTS.



Be Proud