



สภาพการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน : ศึกษากรณี  
กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล

The Administration of the Home Worker Groups : A Case Study  
of Clothes Makers in Satun Province

ชภาพัท มลสุขราช

Chaphaphat Monsukrat

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration  
Prince of Songkla University

2554





หนึ่งเข้ากลุ่มเป็นทุนหมุนเวียนเพื่อใช้ในการดำเนินงาน ด้านสุขภาพจำนวน 5 กลุ่มมีผลกระทบต่อ  
สายตา ปวดหลัง ปวดเอว มีเพียง 1 กลุ่มที่ไม่มีผลกระทบใดๆ

ปัญหาอุปสรรคที่กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูลประสบ คือ ขาดความรู้ความเข้าใจ  
ในการจัดการกลุ่ม ขาดเงินทุนในการบริหารงาน สถานที่ดำเนินงานกลุ่มไม่ได้มาตรฐาน ยังขาด  
เครื่องมือในการตัดเย็บเสื้อผ้าที่สามารถช่วยในการตัดเย็บให้ได้มาตรฐานและรวดเร็วขึ้น ขาดทักษะ  
ฝีมือ การตลาดส่วนใหญ่มีในพื้นที่ ยังไม่กว้างขวางเท่าที่ควร การประชาสัมพันธ์ยังมิได้ดำเนินการ  
ทุกรูปแบบ การคุ้มครองประกันสังคมและสวัสดิการยังมิได้รับสวัสดิการทางสังคม เช่นเดียวกับ  
แรงงานในระบบ ด้านสุขภาพมีปัญหาเพียงเล็กน้อยสามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง

ความต้องการของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล มีความต้องการที่เหมือนกัน  
คือ ต้องการงบประมาณในการดำเนินงาน จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานให้เกิดความ  
ชำนาญและเชี่ยวชาญมากขึ้น ส่งเสริมด้านการตลาด ประชาสัมพันธ์ และนำไปศึกษาดูงานกลุ่ม  
อาชีพตัดเย็บเสื้อผ้าที่ประสบความสำเร็จ

ชกาภัทร มลสุขราช

**Minor Thesis Title**      The Administration of the Home Worker Groups  
   : A Case Study of Clothes Makers in Satun Province

**Author**                              Chaphaphat Monsukrat

**Major Program**                  Public Administration

**Academic Year**                  2010

### **Abstract**

The research on “The Administration of the Home Worker Groups : A Case Study of Clothes Makers in Satun Province” aimed to study the work condition, problems and barriers in the working groups and to survey needs and suggestions for solutions to the problems of the home clothes-makers groups. Six groups of home clothes-makers were purposively chosen as the research subjects. Research data were collected by means of small group discussions.

Results concerning the work conditions of the home clothes maker groups revealed that among six home clothes makers groups, five formed a group and started the work by themselves; only one group was recommended by the government sector. The reasons for forming these small working groups were the desires to share earnings, to spend their free time productively, and to support their family finance. The work of the home clothes makers was taken as a part time and extra earning, not as a permanent job. The administration of the working group was done under a group committee and the job responsibilities were clearly assigned among them. The jobs however, were not circulated; some were not performed in full length of responsibility; and some committee had more than one job.

In budgeting, there was not sufficient budget, some groups needed to find the material by themselves, only some were supported in this matter of materials from the government sectors. In marketing, the groups did their own marketing; the government sectors supported in terms of displaying the products in products shows. In advertisement, the home clothes makers members worked together to promote their products using leaflets; and some government sectors helped support marketing by putting the products on displays in product marketing fairs. In social

welfare, the home clothes maker members did not get any welfare from the government. Some groups provided their members with short term loans. One group gave the members annual bonuses calculated from individual income. In pays, each group had different scheme of pay, some paid by percentages of the total revenue, some paid by items and difficulty and ease of the work. A certain sum of income was collected as the working capital of the group. In health care, five among six groups had some health problems such as sore eyes, back pains and pain at the waist.

Problems the home clothes makers groups in Satun Province confronted included lack of knowledge and understanding in work management, lack of capital budgets, unsuitable location of the operational sites, lack of effective sewing machines, lack of skilled workers in tailoring and designing. Other problems concerned the marketing that was limited to some areas. The advertisement and publicity of the products was limited and the group members did not have any social welfare. The health problem was not very serious; the members could take care of this health problem.

What the home clothes makers groups in Satun Province needed for the development of their business were capital for pursuing the group business, training of working skills, market promotion schemes, public relations and study visits to the successful home clothes maker groups in other areas.

Chaphaphat Monsukrat

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง สภาพการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน : ศึกษากรณี กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ จันทร์เพชร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คีลิน กุสสถานภาพ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฬาลักษณ์ พัฒนศักดิ์ภิญโญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่กรุณา ให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และตรวจทาน แก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนการศึกษาวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกประทับใจในความกรุณา เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่กรุณาให้ความรู้ ความเอาใจใส่เป็นอย่างดี และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของหลักสูตรทุกคนที่อำนวยความสะดวก ตลอดจนการแนะนำ ชี้แนะและให้ความช่วยเหลือตลอดมา

ขอขอบคุณกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าทั้ง 6 กลุ่ม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ให้ความร่วมมือในการสนทนากลุ่มย่อยเพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษา ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คุณวิเชียร ประเสริฐ นักวิจัยประจำมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ที่ให้ คำปรึกษาในการค้นหาข้อมูลและเอกสารต่างๆในงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณบุคคลในครอบครัวโดยเฉพาะบิดา มารดา ที่เป็น แรงบันดาลใจและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา จนสารนิพนธ์สำเร็จลุล่วง

ชภาภัทร มลสุขราช

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
Abstract	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
รายการตาราง	(10)
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
วัตถุประสงค์	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
<b>บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม</b>	6
แนวคิดการพัฒนาอาชีพ	6
แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม การรวมกลุ่มและพลังกลุ่ม	12
แนวคิดเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน	26
แนวคิดเกี่ยวกับการรวมกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
กรอบแนวความคิดการวิจัย	45

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3</b> วิธีการดำเนินการศึกษา	46
ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	46
แบบแผนการศึกษา	48
เครื่องมือในการศึกษา	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	50
<b>บทที่ 4</b> ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า	51
สภาพการดำเนินงานของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า	55
การได้รับความช่วยเหลือและความต้องการ	60
<b>บทที่ 5</b> สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	64
สรุปผลการศึกษา	64
อภิปรายผล	66
ข้อเสนอแนะ	69
<b>บรรณานุกรม</b>	70
<b>ภาคผนวก</b>	72
<b>ประวัติผู้เขียน</b>	80

## รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	ชื่อกลุ่ม จำนวนสมาชิก ลักษณะการรับงานและความเข้มแข็ง ของคณะกรรมการของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูลที่ดำเนินการ อยู่ในปี 2554	46
2	แผนการดำเนินการ	48

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

การรับงานไปทำที่บ้าน เป็นการจ้างงานนอกระบบที่มีมานานแล้ว โดยที่ผู้ว่าจ้างได้ส่งงานไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อทำการผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของหรือผลิตภัณฑ์ และเมื่อทำเสร็จแล้วจะส่งคืนของหรือผลิตภัณฑ์ให้กับผู้ว่าจ้าง และผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้ค่าตอบแทนจากผู้ว่าจ้าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เริ่มดำเนินการเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านตั้งแต่ปี 2529 โดยทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ทราบถึงสภาพการจ้าง สภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สภาพปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

ปี 2531-2536 ILO/DANIDA ได้ให้ความร่วมมือ ให้มีการจัดประชุมเป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและส่งเสริมให้มีการคุ้มครองดูแลผู้รับงานไปทำที่บ้านและให้การช่วยเหลือด้านงบประมาณ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการบริหารแรงงานที่ทำงานนอกระบบ เฉพาะกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้าน และให้รัฐหาวิธีในการคุ้มครองดูแล รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาสวัสดิการให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในช่วงระหว่างปี 2537-2544 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำโครงการศึกษาและพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมผู้รับงาน และได้นำเสนอต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ ให้บรรจุเรื่องดังกล่าวไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) และได้จัดตั้งสำนักงานผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกองขึ้นในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และได้จัดตั้งศูนย์ประสานงานรับงานไปทำที่บ้านขึ้นในส่วนกลางและภูมิภาค รวม 20 จังหวัด

ต่อมาในปี 2545 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ในส่วนที่ 14 กระทรวงแรงงาน มาตรา 117 กำหนดให้โอนกิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิและภาระผูกพันของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เฉพาะที่เกี่ยวกับกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาเป็นของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 กำหนดให้กรมการจัดหางานมีภารกิจในด้านการพัฒนาและส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านด้วย เมื่อกรมการจัดหางาน

รับมอบงานจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้ว จึงได้ออกระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2546 ขึ้นเพื่อให้การดำเนินการด้านส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญคือให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้น ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1-10 โดยมี จัดหางานจังหวัดและผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเป็นนายทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในท้องที่ที่ตนรับผิดชอบตามลำดับ เพื่อรับจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน และทำหน้าที่ เกี่ยวกับการส่งเสริม พัฒนาการรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน และในปี 2553 กรมการจัดหางาน โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบดังกล่าว เป็นระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 เพื่อให้การดำเนินการด้านส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การดำเนินงานของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล ส่วนใหญ่มีการดำเนินงาน ที่เป็นลักษณะการรับงานไปทำที่บ้านและเป็นอาชีพที่กลุ่มสตรีให้ความสนใจในการรวมกลุ่มกันมาก โดยเฉพาะกลุ่มสตรีที่มีพื้นฐานในเรื่องการเย็บปักถักร้อยอยู่แล้ว จึงได้มีการจัดตั้งกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ขึ้นเองจำนวนมาก อีกทั้งเพื่อใช้เวลาว่างจากการทำสวนหรือจากอาชีพหลักอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์ แก่ตนเอง โดยก่อให้เกิดรายได้เสริมแก่ครอบครัว

จากที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่าได้มีหน่วยงานภาครัฐต่างๆเข้าไปให้การส่งเสริม สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่แต่ละ หน่วยงานก็ให้การส่งเสริมตามภารกิจของหน่วยงานตน มิได้สำรวจสภาพการดำเนินงานของกลุ่ม หรือปัญหาอุปสรรคต่างๆหรือความต้องการของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าแต่อย่างใด จึงทำให้การส่งเสริม ดังกล่าวไม่ตรงตามความต้องการของกลุ่ม ไม่เกิดประโยชน์โดยตรงกับกลุ่มอย่างเต็มที่หรือที่ควร จะเป็น ซึ่ง ณ ปัจจุบันนี้สภาพการดำเนินงานของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูลแต่ละกลุ่มก็ยังคง มีปัญหาในการดำเนินงานกลุ่มอยู่ในหลายๆปัญหาด้วยกัน เช่น ด้านการจัดการกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง เนื่องจากแม้ว่าจะมีการจัดตั้งกลุ่ม มีประธานกลุ่ม หรือบางกลุ่มมีสมาชิกมากแต่มีคนทำงานจริง ๆ เพียงบางส่วน นอกจากนั้นยังมีปัญหาการขาดความรู้ด้านการบริหารงาน ด้านการผลิตและ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์หรือไม่มีวัสดุอุปกรณ์ในพื้นที่ จึงต้องซื้อในราคาที่ดินทุนสูง สมาชิกบางคน ขาดความชำนาญในการผลิต แต่ละกลุ่มมีผู้ที่มิทักษะฝีมือที่สูงจำนวนน้อยจึงทำให้ไม่สามารถผลิต สินค้าที่มีปริมาณมากได้ รวมทั้งผลิตภัณฑ์ไม่ได้มาตรฐาน การขาดเงินทุนในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์

ด้านเครื่องมืออุปกรณ์มีไม่เพียงพอ เป็นต้น จากปัญหาที่กล่าวมา สำนักงานจัดหางานจังหวัดสตูล ได้สังเกตเห็นว่ากลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าเป็นกลุ่มที่ควรให้การส่งเสริม พัฒนาเพราะสินค้าประเภทเสื้อผ้าหรือผลิตภัณฑ์จากฝ้านั้นยังคงเป็นสินค้าที่มีความต้องการของตลาดอยู่ กอปรกับการที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคที่กรมการจัดหางานได้มอบภารกิจให้ดำเนิน โครงการส่งเสริม การรับงานไปทำที่บ้านทุกปี เพื่อให้การส่งเสริมและพัฒนาการรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

แม้ว่าการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านเป็นงานที่กรมการจัดหางานได้รับมอบ มาจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานถึง 8 ปี แต่ก็ตามแต่แนวทางในการดำเนินการยังไม่ ชัดเจน การดำเนินกิจกรรมยังไม่ค่อยตรงตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มรับงานไปทำที่บ้านมากนัก อีกทั้งในปี พ.ศ. 2553 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยเรื่องดังกล่าว ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลากรของกรมการจัดหางานและปฏิบัติงานในจังหวัดสตูล ซึ่งรับผิดชอบในการส่งเสริมทำให้ประชาชนทั่วไป มีงานทำ มีรายได้ จึงมีความมุ่งหวังที่จะส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้านในจังหวัดสตูล ให้มีความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพ ในการผลิต จึงมีความสนใจศึกษาสภาพการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเภท กลุ่มตัด เย็บเสื้อผ้า เพื่อจะได้ทราบสภาพการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน และนำผลการศึกษา ไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านของกรมการจัดหางานต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเภท กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเภท กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและความต้องการในการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเภท กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล

## 3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงสภาพการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเภทกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล
2. ได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ประเภท กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล

3. ได้ทราบข้อเสนอแนะและความต้องการในการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน
4. นำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับเปลี่ยนแนวทางในการส่งเสริม พัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้นและเสนอหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการเข้าไปให้ความช่วยเหลือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

#### 4. ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและความต้องการการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเภท กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล
2. ขอบเขตด้านประชากร ศึกษากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเภท กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล จากจำนวน 6 กลุ่ม
3. ขอบเขตด้านเวลา ศึกษากลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าที่ดำเนินการในช่วงเวลาตั้งแต่ปี 2552-2554

#### 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมายความว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งรวมตัวกันไม่ต่ำกว่าห้าคน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับงานประเภทเดียวกันไปทำที่บ้าน

กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า หมายความว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่รวมกลุ่มกันขึ้นเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันคือ การตัดเย็บเสื้อผ้าให้กับผู้ว่าจ้าง

สภาพการดำเนินงาน หมายความว่า สภาพการดำเนินกิจกรรมการจัดตั้งกลุ่มการจัดการภายในกลุ่มของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล ซึ่งประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

- สภาพการจัดการ หมายถึง การดำเนินงานโดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ และการรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

- สภาพการประชาสัมพันธ์ หมายถึง วิธีการที่สมาชิกกลุ่มดำเนินการเพื่อให้สมาชิกและผู้อื่นได้รับทราบข้อมูลการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม

- สภาพการคุ้มครองประกันสังคมและสวัสดิการ หมายถึง สมาชิกกลุ่มได้รับการคุ้มครองประกันสังคมและสวัสดิการที่ได้รับประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ
  - สภาพมาตรฐานค่าจ้าง ค่าตอบแทน หมายถึง มีการจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนแก่สมาชิกที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
  - สภาพสุขภาพ หมายถึง สมาชิกกลุ่มมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีความปลอดภัยจากการทำงาน
- ปัญหา อุปสรรค หมายความว่า สิ่งต่างๆ ที่ขัดขวางมิให้การดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเภท กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ปัญหาต่างๆ ดังนี้
- ด้านการจัดการ หมายถึง ขาดปัจจัยในการจัดการที่เป็นมูลเหตุพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน ประเภท กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล
  - ด้านการประชาสัมพันธ์ หมายถึง การสื่อสารให้หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของกลุ่มไม่ทั่วถึง
  - การคุ้มครองประกันสังคมและสวัสดิการ หมายถึง ผู้รับงานไปทำที่บ้านมิได้รับการคุ้มครองประกันสังคมและสวัสดิการทางสังคม
  - ด้านมาตรฐานค่าจ้าง ค่าตอบแทน หมายถึง ไม่มีกฎหมายคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำผู้รับงานไปทำที่บ้าน
  - ด้านสุขภาพ หมายถึง ไม่มีความปลอดภัยจากการทำงานทั้งด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ
2. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม การรวมกลุ่มและพลังกลุ่ม
3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการรวมกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดการพัฒนาอาชีพ

##### 1.1 ความหมายของพัฒนาการด้านอาชีพ (Career development)

นักวิชาการกล่าวถึงการพัฒนาการด้านอาชีพไว้ดังนี้

การพัฒนาการด้านอาชีพ หมายถึง กระบวนการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การพิจารณาความชอบของตนเอง เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเลือกและประกอบอาชีพ (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2529 : 97)

##### 1.2 ทฤษฎีการพัฒนาการด้านอาชีพ

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพมีหลายทฤษฎี ที่จะเสนอต่อไปนี้จะกล่าวถึงเฉพาะ ขั้นพัฒนาการทางอาชีพของทฤษฎีพัฒนาทางอาชีพของกินซ์เบิร์ก (Ginzberg) ของซูเปอร์ (Super) และของบราวน์ (Brown) สำหรับขั้นพัฒนาการทางอาชีพของแต่ละทฤษฎี มีดังต่อไปนี้ (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2529 : 97)

1.2.1 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของกินซ์เบิร์ก ได้ศึกษาพัฒนาการที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลและได้ตั้งทฤษฎีที่ระบุถึงการเลือกอาชีพว่า เป็นกระบวนการตัดสินใจที่เป็นลำดับติดต่อกัน ไปของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งสิ้นชีวิตและในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ

มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของอายุของแต่ละบุคคล การพิจารณาเลือกตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ก้าวไปข้างหน้าไม่สามารถย้อนกลับได้ และจะสิ้นสุดลงด้วยการประนีประนอมระหว่างความสนใจ ความต้องการของบุคคลนั้นและความเป็นจริง ดังนั้น ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการเลือกอาชีพตามทฤษฎีนี้ จึงประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ

- 1) การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยเวลานานกว่า 10 ปีขึ้นไป
- 2) กระบวนการนี้อาจย้อนกลับได้ แต่จะทำให้เสียเวลา
- 3) การตัดสินใจเลือกจะต้องมีการประนีประนอมระหว่างความสนใจ

ความสามารถ ค่านิยม และความเป็นจริงของสภาพแวดล้อม

กินซ์เบอร์ก (อ้างถึงใน ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2529 : 98-99 ) ได้แบ่งช่วงการพัฒนาการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะ คือ

- 1) ระยะเพ้อฝัน (Fantasy Period) อยู่ในช่วงอายุก่อน 11 ปี กระบวนการเลือกอาชีพในระยะนี้จึงเป็นระยะแรกที่เด็กจะเริ่มมีทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับงาน

- 2) ระยะที่ไม่ตกลงใจแน่นอน (Tentative Period) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 11-17 ปี การเลือกอาชีพในระยะนี้จะแสดงถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลเกี่ยวกับปัญหาการตัดสินใจที่คำนึงถึงอนาคตมากกว่าปัจจุบัน แต่ยังเป็นทางเลือกที่ยืดหยุ่นประกอบที่เกี่ยวกับตนเองอยู่ ทั้งความสนใจ ความสามารถ และค่านิยมของตนเอง ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นขั้นตอนต่อไปนี้

- 2.1) ขั้นความสนใจ (Interest Stage) การเลือกในขั้นนี้อยู่ในรูปของความสนใจและสัมพันธ์กับความปรารถนาในระยะเพ้อฝัน

- 2.2) ขั้นความสามารถ (Capacity Stage) การเลือกในขั้นนี้จะคำนึงถึงความสามารถโดยการประเมินตนเอง

- 2.3) ขั้นคำนึงถึงค่านิยม (Value Stage) การเลือกในขั้นนี้จะคำนึงถึงค่านิยมและความต้องการของตนเองด้วย

- 2.4) ขั้นเปลี่ยนแปลง (Transition Stage) การเลือกในขั้นนี้จะพิจารณาสิ่งต่าง ๆ จากข้อเท็จจริงและตัดสินใจโดยคำนึงถึงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม

- 3) ระยะการเลือกที่สมจริง (Realistic Period) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 17 ปี ถึงวัยผู้ใหญ่ ระยะนี้สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคล คือ ความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม และการเลือกจึงเป็นการประนีประนอมระหว่างความต้องการของตนเองกับโอกาสที่จะเป็นไปได้ ซึ่งแบ่งออกเป็นขั้นต่าง ๆ ดังนี้

3.1) **ขั้นการสำรวจตนเอง (Exploration Stage)** เป็นขั้นที่บุคคลพยายามจะ  
ให้สิ่งที่ตนตัดสินใจเลือกเป็นสิ่งที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยคำนึงถึงความสนใจและ  
ค่านิยมของตนเองเป็นหลัก

3.2) **ขั้นตัดสินใจแน่นอน (Crystallization Stage)** อายุประมาณ 20 ปี  
เป็นขั้นที่ยอมรับคุณภาพของตนเอง คำนึงถึงจุดประสงค์ของอาชีพที่ตนจะเลือกต่อไปและเป็นการ  
ตัดสินใจขั้นสุดท้าย

3.3) **ขั้นแสวงหาความชำนาญ (Specification Stage)** เป็นขั้นวางแผน  
เกี่ยวกับขอบข่ายของการเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่ง โดยมีการศึกษาและฝึกปฏิบัติเพื่อความรู้  
และเพื่อประสบการณ์ ถ้าปรากฏว่างานที่เลือกไม่นำมาซึ่งความพอใจก็จะเข้าไปฝึกงานด้านใด  
ด้านหนึ่ง เป็นการหาความรู้ใหม่เฉพาะอาชีพต่อไป

1.2.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์ (อ้างถึงใน ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์,  
2529 : 90) ได้เสนอทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ ความสนใจและ  
บุคลิกภาพ การเลือกอาชีพจึงควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลความสามารถหลาย ๆ ด้าน  
ในตัวบุคคล (Multipotentiality) ทำให้บุคคลแต่ละคนมีคุณสมบัติเหมาะสมกับอาชีพแต่ละอาชีพ  
ต่างกัน อาชีพแต่ละอาชีพ มีแบบแผนของลักษณะความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพที่  
กว้างขวางพอที่จะทำให้บุคคลแต่ละคนเหมาะสมกับอาชีพที่แตกต่างกัน บุคคลหนึ่งจะมีความเหมาะสม  
สำหรับหลายอาชีพได้และอาชีพหนึ่งก็อาจจะเหมาะสมสำหรับคนหลายประเภทความสนใจ  
ในอาชีพ ความสามารถ สภาพแวดล้อมของชีวิตและการทำงานตลอดจนความรู้สึนึกคิดที่มี  
ต่อตนเอง เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและประสบการณ์ กระบวนการเลือกอาชีพเป็น  
กระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตของบุคคล เป็นไปตามลำดับขั้น ดังนี้ คือ

1) **ขั้นการเจริญเติบโต (Growth Stage)** เริ่มตั้งแต่เกิดจนอายุ 14 ปี  
เป็นระยะที่เด็กกำลังเจริญเติบโต

2) **ขั้นการสำรวจ (Exploration Stage)** ระหว่างอายุ 15 ปี ถึง 24 ปี  
เป็นระยะที่บุคคลพยายามทำความเข้าใจตนเอง สำรวจตนเอง สำรวจอาชีพในขณะที่อยู่ในระหว่าง  
ศึกษาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือในขณะที่ฝึกงาน เพื่อที่จะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง  
และเริ่มทำงานในอาชีพที่ได้เลือกไว้

3) **ขั้นการสร้างหลักฐาน (Establishment Stage)** ระหว่างอายุ 25 ปี  
ถึง 44 ปี เป็นระยะที่บุคคลต้องการมีครอบครัว มีอาชีพแน่นอน มีบทบาทในสังคม มีบ้านอยู่อาศัย  
สร้างหลักฐานมั่นคงให้กับตนเอง

4) **ขั้นการดำรงชีวิตที่มั่นคง (Maintenance Stage)** เป็นช่วงอายุระหว่าง 45-64 ปี เป็นช่วงที่บุคคลเห็นความสำคัญของครอบครัว พยายามทำตนให้เป็นที่ยอมรับและเป็นที่รู้จักของบุคคลในสังคม และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5) **ขั้นของความเสื่อม (Decline Stage)** เป็นช่วงอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป เป็นช่วงที่ทำงานน้อยลง มีความรับผิดชอบ และมีบทบาทในสังคมน้อยลง

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาอาชีพในแต่ละช่วงชีวิตบุคคล ควรได้รับการแนะนำอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสมกับบุคคลนั้น ๆ บุคคลที่มีความพึงพอใจในอาชีพของตนส่วนใหญ่สามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับวิถีชีวิต ความสามารถและความต้องการของตน

1.2.3 **ทฤษฎีการพัฒนาทางอาชีพของบราวน์ (Brown, 1991 : 392-394)** กล่าวว่า ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพยังไม่มีคามเพียงพอในการอธิบายเนื่องจาก เป็นทฤษฎีแบบแยกส่วน ไม่ได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและปัญหาทางด้านอาชีพที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางจิตวิทยา บราวน์ ได้มุ่งเน้นความจำเป็นในการผสมผสานระบบทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับมุมมองทางด้านจิตวิทยา เขาได้เสนอแนวคิดที่มองมนุษย์ในมุมมองแบบองค์รวมและตระหนักถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยต่าง ๆ (เช่น ครอบครัวกับงาน) และเขาได้เสนอแนวคิดการพัฒนามาบทบาทชีวิต (Brown's Life-Role Development) ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 1) บทบาทชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน (อาจเป็นการสอดคล้อง การทดแทน หรือขัดแย้งกัน)
- 2) บุคคลมีความมุ่งมั่น ที่จะทำให้เกิดภาวะสมดุลของสิ่งแวดล้อมภายในที่เกิดขึ้นระหว่างบทบาทชีวิต
- 3) ค่านิยมเป็นสิ่งที่มอิทธิพลมากที่สุดในระบบโครงสร้าง การตระหนักรู้ และหากมีอิสระในการเลือกบุคคล จะเลือกตามค่านิยมของตนเอง
- 4) ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ มีรากฐานเกิดจากความไม่ชัดเจนในการตระหนักรู้ ความขัดแย้งภายในและภายนอก และอุปสรรคทางด้านโอกาส
- 5) บทบาทแต่ละบทบาท ทำให้เกิดโอกาสสำหรับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ
- 6) การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากความขัดแย้งในระบบต่าง ๆ ของบุคคล

7) การแทรกแซงเกี่ยวกับบทบาทชีวิต ควรคำนึงถึงความชัดเจนในการตระหนักรู้ของบุคคล โดยเฉพาะเนื่องจากมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและระดับความสามารถในการแยกแยะและผสมผสานค่านิยม

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ การรวมกลุ่มอาชีพเป็นบทบาทและหน้าที่ของงาน ซึ่งจะช่วยให้นุคคลนั้นสามารถสนองความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เสริมสร้างคุณค่า ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีให้นุคคลนั้น มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ได้รับความพึงพอใจ ความสุข และความสำเร็จในหน้าที่การงาน อาชีพมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ เพราะอาชีพมีความเกี่ยวพันกับการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพทำให้นุคคลเกิดความภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า ได้แสดงถึงความสามารถในการพึ่งตนเองและทำประโยชน์ให้แก่สังคม การประกอบอาชีพเป็นการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม และจิตใจของบุคคล

1.3 ปัจจัยการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาอาชีพจะต้องมีปัจจัยการดำเนินงานเพื่อที่จะให้การพัฒนาอาชีพประสบความสำเร็จ ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน, 2547 : 406-408)

- 1) ปัจจัยการผลิต เป็นปัจจัยที่ใช้การประกอบอาชีพ รวมถึงวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร
- 2) ทุนทางสังคม พิจารณาใช้ทุนทางสังคมที่มีอยู่ในการพัฒนาอาชีพ เช่น แหล่งเงินทุน ทรัพยากรธรรมชาติ หน่วยงานต่างๆ
- 3) กลุ่มอาชีพ ประชาสัมพันธ์รวมกลุ่มประชาชนผู้มีอาชีพเดียวกัน
- 4) ความสามารถในการจัดการของกลุ่ม เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับจัดการของกลุ่มที่จะทำให้กลุ่มนำผลผลิตเข้าสู่การแข่งขันได้
- 5) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กลุ่มจะต้องกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับให้กลุ่มยึดถือและนำไปสู่การปฏิบัติ
- 6) ข้อมูลสารสนเทศ ในยุคของการแข่งขันข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ มีความสำคัญเพื่อพัฒนาผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้าได้อย่างตลอดเวลา

#### 1.4 ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาอาชีพ

- 1) ประชาสัมพันธ์ การพัฒนาอาชีพของกลุ่มจะประสบความสำเร็จตามที่การขายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์เพื่อให้แข่งขันได้ต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์วิธีต่างๆ เช่น จัดทำป้าย แผ่นพับ แผ่นปลิว
- 2) การศึกษาความต้องการของลูกค้า เพื่อให้อาชีพมีความยั่งยืน จะต้องพัฒนารูปแบบ คุณภาพ การบรรจุหีบห่อผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า
- 3) บริหารจัดการ การดำเนินงานจะต้องมีการบันทึก เช่น บันทึกค่าใช้จ่าย ทำบัญชี และใช้วัสดุแทน
- 4) สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้การพัฒนาอาชีพมีความเชื่อถือทั่วไป จะต้องสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้นำ ให้ความช่วยเหลือกับชุมชน ขอมรับวิถีชุมชน

#### 1.5 มาตรฐานการพัฒนาอาชีพ

ในการพัฒนาคุณภาพในการพัฒนาอาชีพของประชาชน ควรกำหนดมาตรฐาน ทราบเป้าหมายที่กำหนดเพื่อกำหนดภาระงานที่จะดำเนินการให้ได้มาตรฐาน และเกิดการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้คงมาตรฐานเพื่อความยั่งยืนของอาชีพ มาตรฐานที่สำคัญ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ครอบครัวมีเศรษฐกิจพอเพียง พออยู่ พอกิน เหลือขาย

- 1) ครอบครัวมีแผน/โครงการการพัฒนาอาชีพ
- 2) มีการลดรายจ่าย
- 3) มีการขายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์มาก
- 4) มีการแลกเปลี่ยนผลผลิต
- 5) ครอบครัวมีเงินออมและสะสม
- 6) มีการแบ่งปันผลผลิต

มาตรฐานที่ 2 พัฒนาอาชีพโดยกระบวนการกลุ่ม

- 1) มีการรวมกลุ่ม
- 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม
- 3) มีการใช้ทุนทางสังคม
- 4) มีระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่ม

### มาตรฐานที่ 3 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

- 1) มีกลยุทธ์ทางธุรกิจ
- 2) มีแผนพัฒนาธุรกิจ
- 3) มีระบบการทำงานให้เป็นไปตามแผนธุรกิจ
- 4) ผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ตรงตามความต้องการของลูกค้า
- 5) มีความปลอดภัยในการดำเนินงาน
- 6) มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตน
- 7) สิ่งแวดล้อมยั่งยืน

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม การรวมกลุ่มและพลังกลุ่ม

### 2.1 ความหมายของกลุ่ม

กลุ่ม หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มารวมกันหรือมาปรึกษาหารือกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อที่จะแก้ไขหรือจัดข้อขัดข้องในเรื่องนั้นๆ หรือปัญหานั้นๆ ให้หมดไป หรือให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของตนเองที่มีจุดหมายเอาไว้ (<http://www.necg.go.th/document/show11.php?did=06110001>)

เคมปี (Kemp) (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน, 2547 : 401) นักจิตวิทยาชาวอเมริกาให้ความหมายของกลุ่มไว้ว่า “บุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมกัน มีการพึ่งพาอาศัยและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีผล ประโยชน์ร่วมกัน มีความพึงพอใจ การยอมรับ เคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม”

กัลลี (Gully) (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน, 2547 : 401) นักจิตวิทยาชาวอเมริกามีความเห็นว่าคุณุ่ม มีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าการที่บุคคลมารวมกิจกรรมกันเท่านั้น แต่ยังประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

- 1) สมาชิกจะต้องมีวัตถุประสงค์ร่วมกันและวัตถุประสงค์นั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคนด้วย
- 2) ผลงานที่เกิดขึ้นจะต้องมาจากความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม
- 3) มีการสื่อสารทางวาจาหรือมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก โดยวิธีใดวิธีหนึ่งก็ได้ ดังนั้นกระบวนการกลุ่ม จึงเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันในการดำเนินชีวิตของเรา ซึ่งต่างยอมรับว่า มีอาจ

อยู่เพียงคนเดียวโดดๆ ชีวิตต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ที่อยู่รอบตัว อย่างน้อยก็สังคม ครอบครัวที่มีพ่อ-แม่-ลูก การอยู่ร่วมกันมีการปฏิสังสรรค์ทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นกลุ่ม มีอิทธิพล/บทบาท ที่จะช่วยในการทำงานให้เกิดคุณภาพ เกิดพลังในการทำงาน เพราะงานที่ยาก หรือมีปริมาณมาก สามารถจะทำให้เสร็จได้ง่ายและรวดเร็ว โดยกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มนี้เอง

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 15) ได้ให้ความหมายของ “กลุ่ม” ไว้ว่าประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ได้สร้างแบบอย่างของการกระทำระหว่างกันทางจิตขึ้น กลุ่มหรือหมู่คณะนี้ยอมรับกัน ในหมู่สมาชิกของกลุ่มเอง ทั้งนี้เพราะกลุ่มจะมีพฤติกรรมร่วมกันในแบบฉบับเฉพาะของตนเอง

ศลิษา พึ่งแสงแก้ว (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 15) ให้ความหมายว่า กลุ่ม คือ สมาคมของประชาชนที่มีการพบปะกันอย่างใกล้ชิดบ่อยๆ มีความรู้สึก ทัศนคติ ค่านิยมที่แน่นอนร่วมกัน ดำเนินกิจการต่าง ๆ ร่วมกัน มีความรู้สึกที่จะแสดงตนและยอมรับนับถือระหว่างกัน ตลอดจนแสวงหาจุดหมายปลายทางร่วมกัน

นภาพร มูลมิ่ง (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 16) ได้ให้ทัศนะเชิงจิตวิทยาสังคมเกี่ยวกับกลุ่มว่า กลุ่มเป็นที่รวมของบุคคลซึ่งการรวมกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งถ้าไม่มีการรวมกลุ่มกัน บุคคลเหล่านี้ จะไม่สามารถไปถึงรางวัลหรือผลประโยชน์นั้น ๆ ได้ และกลุ่มที่ไม่สามารถสนองความต้องการของสมาชิกได้ กลุ่มนั้นก็ยากที่จะดำรงความเป็นกลุ่มไว้ได้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2540 : 414) ได้ให้ความหมาย กลุ่มว่า หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมายร่วมกัน

พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 16) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเกิดกลุ่มไว้ว่า กลุ่มเกิดจากการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มามีความสัมพันธ์กัน โดยมีผลประโยชน์และเป้าประสงค์ร่วมกัน สำหรับความสัมพันธ์นั้น อาจมีตั้งแต่น้อยไปมาก ดูได้จากช่วงเวลาการคงอยู่ของกลุ่มว่าสั้นหรือยาว ขนาดของกลุ่มก็มีตั้งแต่เล็ก ไปจนใหญ่มากๆ เนื่องจากกลุ่มเกิดจากการรวมตัวของบุคคลต่าง ๆ โดยหลักใหญ่ในการรวมกลุ่มก็เพื่อสนองความต้องการของสมาชิก กลุ่มจึงมีความสัมพันธ์ต่อสมาชิกแต่ละคน กล่าวคือ สมาชิกมักจะถือว่ากลุ่มคือส่วนหนึ่งของตน การที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นคุณค่าของกลุ่ม ซึ่งคุณค่านี้เกิดจากที่บุคคลมีการปะทะสังสรรค์กับกลุ่มของเขา

มนตรี กรรพุมมาลย์ (อ้างถึงใน ยุพดี กาญจนะ และเจริญ กาญจนะ, 2553 : 3) กล่าวว่า กลุ่ม หมายถึง การที่คนจำนวนหนึ่งมีบุคลิกลักษณะร่วมกัน มีความรู้สึกมีน้ำใจเดียวกัน และมีวัตถุประสงค์เดียวกัน รวมทั้งมีบรรทัดฐานทางสังคมแบบเดียวกันมารวมตัวกัน

จากความหมายเรื่องกลุ่มนี้จะเห็นว่า กลุ่มจะประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการพบปะพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ และมีกิจกรรมที่กระทำร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายหรือมีเป้าหมายที่คล้ายคลึงกันหรือเหมือนกัน

## 2.2 ประเภทของกลุ่ม

โดยทั่วไปกลุ่มแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ กลุ่มแบบเป็นทางการ (Formal Group) ที่มีระเบียบแบบแผน มีการแบ่งงานเป็นกิจลักษณะและอีกแบบคือกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Group) หรือกลุ่มตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นเองโดยไม่มีระเบียบหรือกฎเกณฑ์ เช่น ครอบครัวยุวกอว์ กลุ่มเพื่อนสนิท เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (อ้างถึงใน ยุพดี กาญจนะ และเจริญ กาญจนะ, 2553 : 13) แบ่งเป็น 2 ประเภทดังนี้

1) กลุ่มเป็นทางการ เป็นกลุ่มงานที่กำหนดอยู่ในโครงสร้างขององค์กร เพื่อดำเนินการกิจ ซึ่งสัมพันธ์กับเป้าหมายที่เป็นทางการขององค์กร

2) กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ เป็นกลุ่มที่ไม่ได้กำหนดโดยองค์กร มีการตอบสนองความต้องการของสังคม เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นโดยความสมัครใจของสมาชิกมากกว่าเกิดขึ้นโดยองค์กร

จิรัช (บรรพต) วีรชัย (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 21-22) ได้แบ่งประเภทของกลุ่มออกเป็น ดังนี้

1) กลุ่มปฐมภูมิ (Primary Group) กลุ่มปฐมภูมิเป็นกลุ่มที่มีขนาดเล็กซึ่งบางท่านให้คำจำกัดความว่า ไม่เกิน 20 คน สมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกัน มีความสัมพันธ์ทางอารมณ์ และความรู้สึกต่อกันโดยไม่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์โดยตรง เช่น ครอบครัวยุวกอว์ กลุ่มเพื่อนสนิท เป็นต้น

2) กลุ่มทุติยภูมิ (Secondary Group) กลุ่มทุติยภูมิเป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ มีสมาชิกเป็นจำนวนมาก ทุกฝ่ายในกลุ่มประเภทนี้ค่อนข้างจะมีระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีกฎเกณฑ์แบ่งความรับผิดชอบกันเป็นสัดส่วน การผูกพันทางอารมณ์ ความรู้สึกในกลุ่มเบาบางลงมาก ความสัมพันธ์มักเป็นไปในรูปไม่ถือบุคคลเป็นหลัก เช่น องค์กร การสำนักงาน กองทัพ เป็นต้น

3) กลุ่มอ้างอิง (Reference Group) กลุ่มที่บุคคลไม่ได้เป็นสมาชิก แต่ยึดถือเอากลุ่มนั้นๆ มามีความหมายมากสำหรับตนเอง หมายถึงอะไรก็ได้ที่บุคคลหนึ่งในสังคมยึดถือเป็นแบบอย่าง เช่น หนังสือเล่มใดเล่มหนึ่ง

### 2.3 เหตุผลในการเข้าร่วมกลุ่ม

ในการจะเข้าร่วมในกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ แต่ละคนจะมีเหตุผลในการตัดสินใจเข้าร่วมแตกต่างกัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านด้วยกันได้ให้ความหมายของการเข้าร่วมกลุ่ม ดังนี้

จิรพรรณ กาญจนะจิตรา(อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 16) กล่าวว่าโดยทั่วไปแล้วบุคคลจะเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มก็เพราะมีแรงจูงใจ (Motivation) ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือทุกอย่างดังต่อไปนี้

- 1) ต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม
- 2) ต้องการให้กลุ่มเป็นเครื่องมือที่จะบรรลุถึงความต้องการภายนอกกลุ่ม
- 3) ต้องการจะเรียนรู้จากสมาชิกคนอื่นเพื่อพัฒนาตนเอง
  - 3.1) เรียนจากคนอื่น
  - 3.2) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้
  - 3.3) เข้าใจเหตุการณ์ของสังคมและโลกให้ดีขึ้น
- 4) ต้องการที่จะปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่น เพื่อประดิษฐ์หรือสร้างสรรค์

บางสิ่งบางอย่าง

- 4.1) ร่วมมือกับคนอื่นในการตัดสินใจ
- 4.2) วางแผนการทำงานร่วมกันในสิ่งที่คนอื่นทำไม่ได้

ศลิษา พิงแสงแก้ว (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 17) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดการรวมกลุ่ม 3 ประการ คือ

- 1) มีกิจกรรมหรือสิ่งต่างๆ ที่บุคคลต้องมาทำร่วมกัน
- 2) มีการติดต่อสื่อสาร ปฏิบัติได้ตอบระหว่างกัน เมื่อนานเข้าก็มีความใกล้ชิดติดต่อกัน การรวมกลุ่มก็เกิดขึ้น
- 3) มีความรู้สึกทางอารมณ์ รวมทั้งความคิด ความเชื่อ ความหวังคล้ายหรือตรงกัน หากมีการปฏิบัติได้ตอบกันเป็นเวลานานเข้า มีกิจกรรมร่วมกัน ก็จะเกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน

นภาพร มุลมัง (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 17) ได้กล่าวถึงสาเหตุการรวมกลุ่มนั้นเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งมีลักษณะ คือ ต้องอยู่ร่วมกันเพราะความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตนเองก็ไม่สามารถบำบัดด้วยตัวเองได้หมด จึงต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนสิ่งของกัน

วีระชัย นิพิฏฐกุล (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 17) กล่าวถึงสาเหตุที่จัดตั้ง และเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มว่า มีสาเหตุหรือปัจจัยดังต่อไปนี้เข้ากลุ่ม 2 ประการ คือ

1) ตัวกลุ่มเป็นความต้องการของบุคคล คือ บุคคลที่มีความพอใจที่จะอยู่ในกลุ่มคือ สนองความต้องการของตนเอง ซึ่งการเข้าร่วมกลุ่มประการนี้เพราะมีความสนใจในกิจกรรมหรือโครงการขององค์การหรือกลุ่มนั้นๆ

2) การเข้าร่วมกลุ่มจะเป็นวิธีการสนองความต้องการมากกว่าการอยู่นอกกลุ่ม หมายถึง บุคคลเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายประการต่าง ๆ ซึ่งถ้าอยู่นอกกลุ่ม ก็ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้

พิสมัย วิบูลย์ศักดิ์ และคณะ (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 19) ได้กล่าวถึงเหตุที่บุคคลจัดตั้งและเข้าร่วมกลุ่มว่า โดยทั่วไปการที่คนมารวมกลุ่มก็เพราะเขาว่ากลุ่มจะสามารถสนองความต้องการบางอย่าง หรือหลายอย่างให้แก่เขาได้ แต่ถ้าจะแยกออกเป็นเหตุผลแล้วก็มีอยู่หลายประการคือ

1) บุคคลนั้นอาจถูกดึงเข้ากลุ่ม โดยที่บุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่มนั้นอยู่แล้ว และคนที่ถูกดึงจะคาดไว้ล่วงหน้าว่า การที่เขาได้เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นจะได้รับผลดี

2) บุคคลนั้นจะรู้สึกว่าการที่เข้ากลุ่มนั้นมีผลที่คุ้มค่า และเขารู้สึกว่าการที่เขาเข้าร่วมกลุ่มนั้น จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้ง่ายขึ้น อันนี้แสดงว่าความต้องการของกลุ่ม และความต้องการของบุคคลนั้นมีความสอดคล้องกัน

3) บุคคลนั้นเข้าร่วมกลุ่ม เพราะเขาพอใจที่จะได้มีความสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

4) กิจกรรมของกลุ่มเป็นที่ดึงดูดใจให้บุคคลนั้น มาเข้าร่วมเป็นสมาชิก เช่น เข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรมว่ายน้ำ ก็เพราะเขาอยากจะทำว่ายน้ำให้เป็นหรือให้เก่งขึ้น

5) บุคคลนั้นๆ อาจเข้าร่วมกลุ่มเพื่อจุดมุ่งหมายทางอ้อม เช่น นักธุรกิจเข้าร่วมกลุ่มอาหารกลางวัน ไม่ใช่เพื่อการสังคมน่าที่เป็นวัตถุประสงค์ของกลุ่ม แต่เพื่อการติดต่อทางธุรกิจเป็นสำคัญ

สุรพล กาญจนะจิตรา และประภาส ศิลประรัสมิ (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 18) ได้กล่าวถึงกลุ่มที่เป็นทางการ (Formal Group) และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ (Informal Group) นั้น ได้ถูกจัดตั้งขึ้นจากหลายสาเหตุด้วยกันและมีสาเหตุบางประการที่สำคัญ ดังนี้

1) จัดตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการ และความพึงพอใจของมนุษย์ ซึ่งแยกออกได้ดังนี้

#### 1.1) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Security needs)

1.2) ความต้องการทางสังคม (Social needs)

1.3) ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (Esteem needs)

2) จัดตั้งขึ้นตามลักษณะความคล้ายคลึงกันและสิ่งดึงดูด (Proximity and Attraction) หมายถึง กลุ่มมักจะถูกจัดตั้งขึ้นจากการที่บุคคลได้มีการปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กันดังกล่าวนี้ มักจะแยกประเภทกลุ่มที่จัดตั้งขึ้นในลักษณะดังกล่าวเป็น 2 รูปแบบ คือ

2.1) จัดตั้งขึ้นตามลักษณะความคล้ายคลึงกัน หมายถึง กลุ่มที่จัดตั้งขึ้นตามคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ที่มีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกัน เช่น สมาคมชาวทักษิณ หรือสมาคมคนพิการ เป็นต้น

2.2) จัดตั้งขึ้นตามสิ่งดึงดูด หมายถึง กลุ่มที่จัดตั้งขึ้นในลักษณะนี้ เพราะเกิดสิ่งดึงดูดให้บุคคลรวมกลุ่มกัน เพราะ มีทัศนคติหรือแรงจูงใจในบางสิ่งบางอย่างที่คล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันนั่นเอง เช่น กลุ่มของผู้นิยมนวดสปา หรือชมรมอนุรักษ์วัฒนธรรม เป็นต้น

3) การจัดตั้งกลุ่ม เพราะเหตุผลในเชิงผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การจัดตั้งกลุ่มขึ้นในกรณีนี้ เพราะบุคคลมีความเชื่อว่า ถ้าหากรวมตัวกันเป็นกลุ่มแล้ว จะได้รับผลประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจจากงานที่กระทำอยู่ เช่น นายจ้างจะรวมกลุ่มกัน เป็นกลุ่มนายจ้างเพื่อที่จะร่วมกันกำหนดค่าตอบแทนแก่คนงานของพวกเขา เพื่อให้อัตราค่าตอบแทนหรือค่าจ้างแรงงานอยู่ในอัตราเดียวกัน หรือในทางตรงกันข้าม คนงานหรือลูกจ้างมีการรวมกลุ่มกันเพื่อลดการเอาเปรียบของนายจ้าง หรือกลุ่มผลประโยชน์ และเรียกร้องค่าจ้างแรงงานเพิ่ม เช่น สมาพันธ์กรรมกร เป็นต้น

Cartwright และ Zander (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 20-21) ได้กล่าวถึงเหตุที่บุคคลจัดตั้งและเข้าร่วมในกิจกรรมกลุ่มว่าสาเหตุ หรือปัจจัยดึงดูดให้เข้าร่วมกลุ่ม 2 ประเภทหลัก ดังนี้ คือ

1) กลุ่มเป็นความต้องการของบุคคล คือ บุคคลที่มีความพึงพอใจ ในการรวมกลุ่มเพื่อสนองความต้องการของตนเอง เช่น การรวมกลุ่มเป็นสมาชิกสโมสรกอล์ฟ เพราะตนเองชอบกีฬาดังกล่าว และชอบที่จะพบปะคนที่มีความคล้ายคลึงกันคือ มีความชอบในการเล่นกีฬาดังกล่าวเหมือนกับตน เมื่อสรุปแล้วคือ บุคคลซึ่งเข้าร่วมในกลุ่มประการนี้ เพราะมีความสนใจในกิจกรรมหรือโครงการขององค์การหรือกลุ่มนั้นๆ

2) การเข้าร่วมกลุ่มจะเป็นวิธีสนองความต้องการมากกว่าอยู่นอกกลุ่ม หมายถึง บุคคลเข้าเป็นสมาชิกภาพของกลุ่ม เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายประการต่างๆ ซึ่งถ้าอยู่ภายนอกกลุ่มจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ เช่น การที่นักศึกษาหญิงเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมสตรีในมหาวิทยาลัย เป็นต้น ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Rose (1952)

ซึ่งพบว่าสมาชิกของสหกรณ์ท้องถิ่น มีสาเหตุสำคัญในการเข้ามาเป็นสมาชิกสหกรณ์ เพราะต้องการร่วมกัน เพื่อให้ได้ค่าแรงสูงขึ้น และแสวงหาความมั่นคงในงานที่กระทำอยู่นั้นเอง เมื่อพิจารณาจากแนวคิดในเรื่องการเกิดขึ้นของกลุ่มและเหตุที่คนเข้าร่วมกลุ่ม ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าสาระสำคัญที่ทำให้บุคคลต้องจัดตั้งกลุ่มและเข้าร่วมในกิจกรรมกลุ่มนั้น ประกอบด้วย

2.1) บุคคลจะอยู่คนเดียวไม่ได้ จึงจำเป็นต้องแสวงหาบุคคลอื่นที่มีลักษณะเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน เพื่อเข้าร่วมกลุ่มกันกระทำกิจกรรม ซึ่งเป็นการสนองความต้องการตนเองในด้านสังคมและจิตวิทยา

2.2) บุคคลจะจัดตั้งกลุ่มและเข้าร่วมในกลุ่ม เพราะเหตุผลในเรื่องของผลประโยชน์ ได้แก่ ผลประโยชน์ในเชิงธุรกิจ การงาน เป็นต้น

นภาพร มุลมัง (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 22) มนุษย์มีลักษณะกลุ่มที่แตกต่างและเป็นพิเศษกว่ากลุ่มสัตว์ชนิดอื่น กลุ่มมนุษย์มีการรวมกลุ่มดังนี้ คือ

1) มนุษย์ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในบางครั้งต้องอาศัยพึ่งพากับคนอื่นหรือบางครั้งเป็นอิสระแก่ตน ไม่ต้องการความช่วยเหลือจากใคร เพราะฉะนั้นลักษณะมนุษย์จึงแตกต่างจากสัตว์ชนิดอื่น

2) มีการควบคุมทางสังคม ในกลุ่มมนุษย์จะต้องมีการควบคุมพฤติกรรมให้กฎเกณฑ์ มีกติกาข้อบังคับทั้งวิธีที่เป็นทางการ และวิธีที่ไม่เป็นทางการ การควบคุมทางสังคมนี้ออกมาในรูปแบบของขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม และกฎหมาย เป็นต้น

3) มีลักษณะเป็นกลุ่ม มนุษย์เราเมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มต้องทิ้งลักษณะบางสิ่งบางอย่างที่เป็นลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของตน มาเป็นลักษณะของกลุ่ม

4) ความใกล้ชิดกันของสถานที่อยู่ ทำให้คนมารวมกลุ่มกัน เพราะต้องการความสะดวกในการติดต่อ เช่น อยู่ในหมู่บ้านเดียวกัน

5) มีทัศนคติที่ตรงกัน การที่อยู่รวมกันไปนานๆ คนที่มีทัศนคติที่ตรงกันจะทำงานร่วมกันได้นานและบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้

นอกจากนี้ สุชา จันทรเฒ (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 23) ยังได้หา ลักษณะของการรวมกลุ่มนอกเหนือจากนี้ก็คือ การรวมกลุ่มของมนุษย์คือ การรวมกลุ่มของมนุษย์ที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เช่น มีระดับความรู้เท่าๆ กัน มีอาชีพเหมือนกัน มีลักษณะบางสิ่งบางอย่างที่เหมือนกัน เช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวพอจะสรุปได้ว่า สาเหตุของการรวมกลุ่มเกิดจากความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในกลุ่มของแต่ละคนเอง เพื่อที่จะสนองความต้องการของตนเองที่ไม่สามารถที่จะบำบัดได้ ต้องอาศัยกลุ่มเพื่อช่วยในการสนองความต้องการของตนเอง ให้บรรลุผล สาเหตุ

ที่มนุษย์มารวมตัวกัน เพื่อจัดตั้งกลุ่ม และสังกัดตัวเองเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งนั้น เกิดจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน เช่น ปัจจัยด้านจิตวิทยา สังคม เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อม เป็นต้น

#### 2.4 ประโยชน์ของการรวมกลุ่ม

จิรพรรณ กาญจนะจิตรา (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 18) กล่าวว่า กลุ่มมีประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนในลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

- 1) กลุ่มมีอิทธิพลต่อบุคคล สามารถที่จะเปลี่ยนทัศนคติและท่าทีของชาวบ้านให้คล้อยตามหรือปฏิบัติตามได้
- 2) กลุ่มช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย เมื่อรวมกลุ่มกันแล้ว เปิดโอกาสให้คนอภิปราย ถกเถียงถึงปัญหา ตลอดจนเสนอความคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้การหาความเห็นและการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ได้ง่าย
- 3) การทำงานกับกลุ่ม ช่วยให้ประหยัดเวลาและแรงงาน นอกจากนั้นการรวมกลุ่มกันก็ก่อให้เกิดพลังหรืออำนาจในการต่อรองในเรื่องต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ชาวนาคนเดียวไม่สามารถจะต่อรองราคาข้าว ซึ่งพ่อค้าคนกลางกดไว้ แต่ถ้าหากรวมกันหลายๆคนก็อาจจะทำได้ โดยการก่อตั้งสหกรณ์ผู้ผลิตและจัดการเรื่องตลาดเอง

ประโยชน์ของการรวมกลุ่ม เพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง อยู่รอด และเลี้ยงตนเองได้ อันจะส่งผลต่อเนื่องสู่ระบบเศรษฐกิจของประเทศซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน, 2547 : 404)

- 1) การรวมกลุ่มอาชีพมีประโยชน์ในการสร้างมูลค่าผลผลิต การจ้างงานสร้างรายได้ และรวมทั้งผลิตสินค้าจากชุมชนการนำเข้า
- 2) เป็นแหล่งส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงาน เป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของผู้ประกอบการหน้าใหม่ที่จะเริ่มประกอบธุรกิจของกลุ่มอาชีพเริ่มจากธุรกิจขนาดเล็กที่ใช้เงินลงทุนไม่สูงมากนัก
- 3) เป็นแหล่งสำคัญที่มีส่วนร่วมในการสร้างหรือพัฒนาฝีมือทักษะแรงงานในลักษณะการฝึกงานของผู้ที่ไม่เข้าศึกษาต่อในระบบโรงเรียน

## 2.5 พลังกลุ่ม

พลังกลุ่มสร้างองค์กรประชาชนที่ยั่งยืน เมื่อเราประสบความสำเร็จ มีความต้องการเหมือนกัน ทำไมช่วยกันแก้ปัญหาในสังคมปัจจุบัน เราอยู่แบบโดดเดี่ยวไม่ได้ ควรมาระดมความคิดหาหนทางปลดปล่อยความเดือดร้อนให้กันและกัน โดยช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการคิดด้วยกัน ทำด้วยกัน รับผิดชอบด้วยกันและรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นร่วมกัน พลังกลุ่มจะดีและไปรอด ต้องเกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ มีกรรมกรที่ดี มีการบริหารจัดการที่ถูกต้อง สมาชิกช่วยกันวางแผนทำงาน แบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบ ดังนั้น เราจึงต้องให้ความสนใจเรื่องการจัดการกลุ่ม และคนในกลุ่มว่าทำอย่างไร ถึงจะเกิดความร่วมมือกัน และทำให้กลุ่มเกิดความยั่งยืน ต้องดำเนินการ ดังนี้ (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2553 : 3-10)

### 1) ควรมีคณะกรรมการกลุ่ม

กลุ่มไม่ว่าตั้งขึ้นเพื่ออะไร จะต้องมีคนหลายคนมารวมกันจึงต้องมีคณะกรรมการไว้ และต้องแบ่งหน้าที่กันก่อนว่าใครจะทำอะไร จะทำตำแหน่งอะไร กรรมการจะเป็นผู้วางนโยบายทิศทางการทำงานให้เป็นไปตามที่กลุ่มต้องการ แต่ละกลุ่มอาจมีกรรมการไม่เท่ากัน แต่ที่สำคัญจะต้องมาจากการเลือกของคนทั้งกลุ่ม และควรกระจายกรรมการให้ครอบคลุมพื้นที่กลุ่มไม่กระจุกตัวอยู่ในที่เดียว ควรแต่งตั้งกรรมการทำหน้าที่ต่างๆ ดังนี้

ประธาน ทำหน้าที่ดูแลการทำงานของกรรมการทั้งหมดให้ทำหน้าที่ถูกต้อง โปร่งใสเป็นไปตามแผนงาน เป็นผู้ประสานงานระหว่างกรรมการและสมาชิก รวมทั้งประสานงานกับคนภายนอกแทนกลุ่ม

รองประธาน ทำหน้าที่ช่วยงานตามที่ประธานมอบหมาย

เลขานุการ ทำหน้าที่จดบันทึกการประชุม ช่วยประธานติดตามงาน ติดต่อบุคคลภายนอก และดูแลเอกสารต่างๆ

เหรัญญิก ทำหน้าที่ดูแลเรื่องการเงินทั้งหมด ตั้งแต่ค่าธรรมเนียมจากสมาชิก เก็บเงินจากการขายสินค้า และเก็บรักษาเงินไว้ในที่ปลอดภัย จดบันทึกเกี่ยวกับการรับจ่ายเงิน และทำบัญชีให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ทั้งนี้ อาจมีหน้าที่อื่นอีก แต่ถ้ากลุ่มยังเล็กอยู่ก็อาจรวมบางหน้าที่เข้าด้วยกัน

### 2) ควรกำหนดกิจกรรมของกลุ่มให้ชัดเจน

สมาชิกในกลุ่มต้องมีส่วนร่วมในการประชุมหารือเพื่อกำหนดกิจกรรม ธุรกิจ หรือการให้บริการของกลุ่มให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม ธุรกิจหรือการให้บริการของกลุ่มบรรลุเป้าหมาย

### 3) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม

สมาชิกทุกคนในกลุ่มต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การลงขันเงินประเดิมกลุ่ม การร่วมวางแผนการทำงาน ช่วยกันทำงาน ที่ขาดไม่ได้คือต้องคอยสอดส่องดูแลการทำงานของกรรมการด้วยว่าถูกต้องตามที่เรากำหนดหรือไม่ ต้องคิดเสมอว่า เราเป็นเจ้าของกลุ่ม

ฉะนั้น การดำเนินงานกลุ่ม ไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลวต้องมาจากตัวเรา และการมีส่วนร่วม การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมทุนของสมาชิกทุกคน

### 4) กลุ่มต้องโปร่งใสและตรวจสอบได้

การทำงานของกลุ่ม ต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ เนื่องจากการทำงานทุกอย่างย่อมมีการผิดพลาดได้เสมอ สมาชิกต้องไม่ปล่อยปละละเลยให้กรรมการดำเนินการเพียงลำพัง ต้องคอยสอดส่องดูแลการทำงานโดยตลอดเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่กลุ่มได้ ถ้าพบว่ามีอะไรไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามที่ตกลงกันไว้ ต้องรีบทักท้วง ความเสียหายจะได้ไม่ลุกลามใหญ่โตจนแก้ไขไม่ได้ กลุ่มจะได้สามารถให้บริการสมาชิกได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการหวาดระแวงกัน โดยเฉพาะเรื่องการเงินที่ต้องจดบันทึกให้เป็นประจำทุกวันเพราะนานเข้าอาจหลงลืมได้ ไม่สามารถบอกได้ว่าจ่ายค่าอะไรไป รับค่าอะไรมา ที่สำคัญคือจะทำให้รู้ว่าปีนี้กลุ่มมีกำไรหรือขาดทุน โดยนำรายรับตั้งลบด้วยรายจ่าย ก็จะรู้ผลลัพธ์ได้เมื่อปลายปี

### 5) การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

กำไรที่เกิดจากการทำธุรกิจของสมาชิกในกลุ่มจะต้องแบ่งอย่างเป็นธรรม แต่ต้องตกลงกันตั้งแต่แรกว่าจะแบ่งเป็นอะไรบ้าง และแบ่งอย่างไร ถ้าจะให้ดีต้องแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกไว้ใช้ทำทุนพัฒนางานของกลุ่ม เช่น โครลงทุนมากหรือทำงานกับกลุ่มมาก ก็ได้มาก คนที่ลงทุนกับกลุ่มน้อยหรือทำงานกับกลุ่มน้อยก็ได้น้อย ตามสัดส่วนกันไป

### 6) การควบคุมโดยกลุ่ม

กลุ่มเป็นสมาชิก ความเห็นส่วนใหญ่ของสมาชิกจะสามารถใช้เป็นข้อตกลงในการทำกิจกรรมให้เป็นไปตามความต้องการของกลุ่มได้อย่างแท้จริง ดังนั้น สิ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือ กลุ่มจะต้องมีการประชุมร่วมกันของสมาชิกทั้งหมดอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อพูดคุยปรึกษาหารือ รับทราบปัญหา เพื่อช่วยกันหาแนวทางแก้ไขให้ดีขึ้น รวมทั้งเลือกตั้งกรรมการใหม่ ตกลงแบ่งสรรกำไรและวางแผนการทำงานในปีต่อไป

## 2.6 ลักษณะของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ

จากหลักการรวมตัวของประชาชนในการพัฒนาชุมชน นภาพร มุกมั่ง (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 23-24) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ และมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ส่วนแรกจะเกี่ยวข้องกับมิติต่างๆ ของกลุ่ม และส่วนที่สองเกี่ยวกับพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม

ในส่วนที่เกี่ยวกับมิติต่างๆ ของกลุ่มนั้น ประกอบไปด้วยลักษณะของประชากรหรือสมาชิกของกลุ่ม ลักษณะของบุคลิกภาพของกลุ่ม และลักษณะของโครงสร้างภายใน ซึ่งในรายละเอียดสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ลักษณะของประชากร หมายถึง ลักษณะต่างๆ ของบุคคลแต่ละคน ที่มาร่วมกันเข้าเป็นกลุ่ม ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เช่น ระดับสติปัญญา ทักษะ ทักษะ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ฯลฯ ถ้าพูดถึงลักษณะของประชากรทั้งกลุ่ม

2) บุคลิกภาพของกลุ่ม หมายถึง พลังหรือผลที่กลุ่มทั้งกลุ่มสามารถบันดาลให้เกิดขึ้น ซึ่งพลังนั้นอาจจะสำแดงต่อกลุ่มอื่นๆ หรือต่อสิ่งที่อยู่รอบข้างกลุ่มก็ได้ บุคลิกภาพของกลุ่มเป็นอย่างไร อาจจะรู้ได้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกไปแล้ว และอาจจะคลุมรวมไปถึงวิธีการตัดสินใจต่างๆ ของกลุ่มอีกด้วย

3) ลักษณะโครงสร้างภายในกลุ่ม หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกแต่ละคน ตำแหน่งที่สมาชิกแต่ละคนมีอยู่ในกลุ่ม และขอบข่ายการสื่อสารภายในกลุ่ม เป็นต้น

ด้านลักษณะทั่วไปของกลุ่มนั้น จีรพรรณ กาญจนะจิตรา (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 24) กล่าวว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของกลุ่ม 4 ประการด้วยกัน คือ

- 1) คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- 2) มีกิจกรรมร่วมกันที่ชี้ให้เห็นถึงวัตถุประสงค์
- 3) มีความผูกพันว่าเป็นพวกเดียวกัน
- 4) มีการพบปะสังสรรค์ติดต่อกันอยู่ประจำ

ในส่วนโครงการของกลุ่มนั้น เป็นการกำหนดแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม โดยมีการกำหนดถึงบทบาท สถานภาพ และปทัสถานของกลุ่มขึ้นมา และเป็นสิ่งที่จัดให้มีขึ้น เพื่อช่วยให้กลุ่มสามารถดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มจัดตั้งขึ้น ซึ่งถวิล ธาราโกชน์ (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 24) ได้กล่าวถึงเรื่องการกำหนดโครงสร้างของกลุ่มควรคำนึงถึง ว่ามีดังนี้

- 1) การทำงานที่มีประสิทธิภาพของกลุ่ม

2) ความสามารถและแรงจูงใจของสมาชิกในกลุ่ม

3) สภาพแวดล้อมของบุคคลและสังคมของกลุ่ม

4) ลักษณะของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ

สายพิรุณ น้อยศิริ (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 24-25) กล่าวถึงลักษณะกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ โดยสรุปคือ

1) เป็นกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ทำได้จริงสอดคล้องกับความสามารถของผู้นำและสมาชิก มีความร่วมมือภายในกลุ่มสูง

2) สมาชิกมีความกระตือรือร้นสนใจกิจการของกลุ่มไม่ปล่อยให้เป็นที่ของผู้นำเพียงฝ่ายเดียว

3) สมาชิกเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย และรักษาความเป็นกลุ่มไว้

4) กลุ่มมีการตัดสินใจโดยกลุ่มเองในเรื่องงานและความก้าวหน้าของกลุ่ม

5) สมาชิกมีความจงรักภักดีและภาคภูมิใจในความสำเร็จของกลุ่ม

6) กลุ่มมีผู้นำที่ดีและเข้มแข็ง

7) ผู้นำและสมาชิกร่วมกันวางแผน และควบคุมการกระทำ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่มโดยเน้นการกระตุ้นจิตสำนึก

เมืองทอง แหมมณี (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 25) กล่าวถึงองค์ประกอบของกลุ่ม ที่ทำให้กลุ่มทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกล่าวถึงสมาชิกและกลุ่มว่า

1) สมาชิกยึดมั่นในอุดมการณ์ของกลุ่ม โดยพยายามปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน จนสุดความสามารถ เพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุอุดมการณ์ที่กำหนดไว้ โดยที่แต่ละคนมีความรู้สึกว่ามีสมาชิกทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญต่อกลุ่มเท่าเทียมกัน

2) สมาชิกมีความภักดีต่อกลุ่ม ซึ่งแสดงออกโดยสมาชิกมีความซื่อตรงต่อกัน

3) สมาชิกได้ช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่มร่วมกัน เพื่อสนองความต้องการของแต่ละคน

4) สมาชิกมีความไว้วางใจกัน

5) สมาชิกมีความสามารถที่จะทำงานเป็นกลุ่ม โดยสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะมิบทบาทเป็นผู้นำหรือสมาชิกในกลุ่มก็ตาม

6) สมาชิกเชื่อในความสามารถของเพื่อนสมาชิกว่า สามารถทำสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ให้สำเร็จได้ ซึ่งความรู้สึกนี้จะเป็แรงกระตุ้นให้สมาชิกพัฒนาตนเอง

7) สมาชิกพร้อมจะช่วยเหลือกันเสมอเมื่อถึงคราวจำเป็น สมาชิกจะพยายามช่วยเหลือเพื่อนจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

8) สมาชิกมีความมั่นใจในการตัดสินใจด้วยตนเอง

9) กลุ่มมีบรรยากาศที่มีลักษณะให้ความสนับสนุนสมาชิก โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกยอมรับข้อเสนอแนะ คำวิจารณ์ ข้อมูล และการติชมซึ่งกันและกัน และร่วมพิจารณาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมของกลุ่ม

10) กลุ่มพยายามช่วยให้สมาชิกแต่ละคนในการพัฒนาตนเอง เช่น ให้สมาชิกมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

วินิจ เกตุขำ และคมเพชร นัตรศุกกุล (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 25-26) ให้เสนอภาพที่ดีของกลุ่มไว้คล้ายคลึงกับเมืองทอง เขมมณี แต่มีรายละเอียดเพิ่มเติมอีกประเด็น คือ สมาชิกทุกคนนำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ต่างกัน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม และสมาชิกทุกคนมีความเจริญก้าวหน้าไปพร้อมๆ กัน

เกี่ยวกับเรื่องขนาดของการรวมกลุ่มนั้น คำรง อังคะเส (2540 : 26) เสนอว่าควรเป็นกลุ่มขนาดเล็ก ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอยู่แล้วในชุมชน และสมาชิกของกลุ่มรวมทั้งคณะกรรมการของกลุ่ม ควรมีฐานะเท่าเทียมกัน และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการมากที่สุด

ศศิภัทร พงษ์กษัตริย์ (2549 : 5-7) กล่าวว่า การรวมกลุ่มทำให้เกิดพลังและสามารถทำงานใหญ่ ๆ ให้สำเร็จได้จากความเชื่อดังกล่าว จึงเป็นพื้นฐานของการรวมกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ ของคนในสังคม เช่น การรวมกลุ่มกันเป็นสหภาพและสหพันธ์ของลูกจ้าง การรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์หรือกลุ่มเกษตรกร เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การรวมเป็นสมาคมอาชีพของช่างฝีมือ การรวมกลุ่มออมทรัพย์เพื่อระดมเงินทุนของผู้มีรายได้น้อย เป็นต้น องค์การเหล่านี้จัดตั้งขึ้นบนพื้นฐานของความเชื่อดังกล่าว แต่วัตถุประสงค์ของแต่ละกลุ่ม แต่ละสมาคมอาจมีความแตกต่างกัน บนพื้นฐานความเชื่อในลักษณะเดียวกัน ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจรวมกันเป็นองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เพราะการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน นอกจากจะทำให้เกิดพลังในการทำงานขององค์กรแล้วยังมีประโยชน์หลายประการคือ

1) ทำให้เกิดการประหยัดต่อขนาด กล่าวคือ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจลงทุนร่วมกัน ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์บางอย่างร่วมกันรับงานใหญ่มีปริมาณมากได้ และอาจซื้อวัตถุดิบบางอย่างรวมกันได้ ทำให้ต้นทุนเฉลี่ยต่อหน่วยลดลง ซึ่งทำให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านทำการผลิตที่มีประสิทธิภาพ

2) เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมกันเป็นกลุ่มเข้มแข็ง สามารถเจรจาต่อรองกับผู้ว่าจ้างได้และในขณะที่ต้นทุนเฉลี่ยต่อหน่วยการผลิตต่ำลง โอกาสที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จะมีรายได้สูงขึ้นย่อมเกิดขึ้นได้ นอกจากนั้นเมื่อรวมกันเป็นกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มสามารถช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน สวัสดิการและความเป็นอยู่ของสมาชิกจะดีขึ้นได้

3) ในด้านผู้ว่าจ้าง ซึ่งอาจเป็นผู้ผลิตหรือพ่อค้าในเมือง หรือผู้รับช่วงการผลิต สามารถทำธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพได้ กล่าวคือ สามารถส่งมอบงานให้กลุ่มผู้รับงานได้ครั้งละจำนวนมากและรวบรวมผลิตภัณฑ์ได้ง่าย ทำให้ต้นทุนเฉลี่ยในการขนส่งถูกลง เมื่อส่งงานให้กลุ่ม หัวหน้ากลุ่มจะช่วยดูแลการผลิตให้กับผู้ว่าจ้าง ทำให้การผลิตและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ได้รับการควบคุมไปในตัว ผู้ว่าจ้างจึงสามารถลดต้นทุนในการจัดการลงได้ นอกจากนี้ ในกิจกรรมบางประเภท ผู้ว่าจ้างสามารถประหยัดต้นทุนคงที่ที่อาจเกิดจากการลงทุนในที่ดิน อาคาร โรงงาน อุปกรณ์และเครื่องมือได้ เพราะต้นทุนส่วนนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมักจะรับภาระเองได้ การส่งมอบงานให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงสามารถทำให้เกิดการประหยัดกับผู้ว่าจ้างได้

4) ในด้านการส่งเสริมและการควบคุมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถดำเนินการได้อย่างประหยัดเช่นกัน เพราะเมื่อสมาชิกรวมกันเป็นกลุ่ม จะสามารถติดต่อได้ง่ายและเกิดการประหยัดในการถ่ายทอดเทคโนโลยี การฝึกอบรม และการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้การส่งเสริมและพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

แนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้กลุ่มทำงานอย่างมีประสิทธิภาพคือ สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสมาชิกได้มีโอกาสรับผิดชอบกลุ่มในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ภายในกลุ่ม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นแนวคิดที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน (People's Participation) นั่นเอง

จากข้อดีประการต่าง ๆ ที่กล่าวมา รวมถึงแนวคิดในการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่กำหนดไว้ อันมุ่งที่จะส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมกันเป็นกลุ่ม และพัฒนากลุ่มให้เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง อย่างไรก็ตามการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะรวมกลุ่มหรือเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือไม่ และมีขนาดของกลุ่มหรือเครือข่ายในระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่สำคัญ คือ ความพอใจในการรวมกลุ่มของสมาชิก ซึ่งความพอใจในการรวมกลุ่มจะขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่สมาชิกจะได้รับจากการรวมกลุ่ม นอกจากนี้ อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีก ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน คือ ค่าจ้างที่ได้จากการทำงาน ถ้าอัตราค่าจ้างสูง มีงานมากและสม่ำเสมอ และเป็นงานที่ผู้รับงานสามารถทำได้ สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้ผู้รับงานได้รับความพอใจสูง ผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการจากการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกด้วยกันและกับผู้ว่าจ้าง หากสมาชิกได้รับผลประโยชน์เหล่านี้มาก ย่อมทำให้ความพอใจสูงขึ้น การเข้าเป็นสมาชิกและขนาดของกลุ่มก็มีโอกาสขยายตัวมากขึ้น

นอกจากนี้ปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม อาจเกิดจากการส่งเสริมหรือการจัดตั้งของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานของรัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับข้อมูลข่าวสาร มีความรู้ ความเข้าใจ จากการฝึกอบรมหรือแหล่งอื่น จะทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจ และเพิ่มประโยชน์ของการรวมกลุ่มได้ การที่ชุมชนแต่ละแห่งมีผู้นำที่มีความสามารถ หรือชุมชนนั้น ๆ มีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันอยู่แล้ว ก็อาจจะทำให้การรวมกลุ่มเกิดขึ้นได้ง่าย หรือเงื่อนไขการว่าจ้างที่จะต้องทำงานเป็นกลุ่ม ก็อาจจะทำให้เกิดการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ อาจจะนำไปสู่การรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยแต่ละอย่าง อาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้านแตกต่างกัน

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

#### 3.1 ลักษณะการรับงานไปทำที่บ้าน

ศศิภัทร พงษ์กษัตริย์ (2549 : 4-5) กล่าวว่า การรับงานไปทำที่บ้านอาจดำเนินการโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่รับงานจากผู้ว่าจ้าง เพื่อทำการผลิตหรือประกอบชิ้นส่วนหรือผลิตภัณฑ์ที่บ้านหรือสถานที่ที่ตนเองเป็นผู้กำหนด เมื่อทำการผลิตหรือประกอบสำเร็จแล้ว จะส่งคืนแก่ผู้ว่าจ้าง โดยบุคคลผู้รับงานได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนแรงงาน

การรับงานจากผู้ว่าจ้างอาจรับงานโดยตรงจากนายจ้าง ผู้ประกอบการ หรืออาจรับงานผ่านนายหน้าคนกลางก็ได้ ในกรณีแรกผู้รับงานต้องรู้จักกับนายจ้าง ในกรณีหลังนี้ผู้รับงานอาจไม่รู้หรือไม่สามารถติดต่อกับนายจ้างผู้ประกอบการโดยตรง ในการรับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานอาจได้รับหรือไม่ได้รับเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัตถุดิบอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างจากผู้ว่าจ้างก็ได้ ในกรณีที่ไม่มีเครื่องมือและวัตถุดิบจากผู้ว่าจ้าง หรือได้รับบางส่วน ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจจัดหาเอง และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้รับงานจะต้องมีทักษะฝีมือและมีเวลาทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างได้

ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจจะรวมกลุ่มกัน เพื่อรับงานมาทำที่บ้าน การรวมกลุ่มอาจมีหลายรูปแบบ ตั้งแต่การตกลงกันและการทำงานร่วมกันในระหว่างญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน ตลอดจนบุคคลในอาชีพเดียวกัน หรืออาจจะเป็นกลุ่มใหญ่ขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ กลุ่มเหล่านี้ อาจจะรวมกันตามอาชีพ ตามประเภทอุตสาหกรรม หรือตามพื้นที่ที่สามารถติดต่อและควบคุมกันได้ โดยคนเหล่านั้นอาจมีฝีมือที่จะทำการผลิต หรือพร้อมที่ฝึกหัดงานจากการทำงานในกลุ่มสมาชิกของกลุ่ม อาจจะมารวมกันด้วยความสมัครใจ เพื่อทำงานร่วมกันและแบ่งปัน

ผลประโยชน์กัน อาจเป็นการรวมกันอย่างหลวมๆ ไม่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน แต่เป็นการตกลงกัน และยอมรับกันในกลุ่มสมาชิก หรืออาจเป็นการรวมกลุ่มที่มีแบบแผน มีระเบียบที่ชัดเจน โดยการตกลงกันระหว่างสมาชิก หรืออาจเป็นการรวมกลุ่มที่มีแบบแผน มีระเบียบที่ชัดเจน โดยการตกลงกันระหว่างสมาชิก เช่น กลุ่มออมทรัพย์ในหมู่บ้าน เป็นต้น หรืออาจเป็นกลุ่มที่เป็นทางการ มีระเบียบและมีกฎหมายรองรับ เช่น กลุ่มเกษตรกรหรือกลุ่มสหกรณ์ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสหกรณ์หรือกลุ่มสหภาพผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากผู้รับงานสามารถรวมตัวกันได้ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป นอกจากนี้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจจะมีเชื่อมโยงกันระหว่างกลุ่มหรือระหว่างพื้นที่ในรูปของเครือข่าย เป็นชุมชนสหกรณ์หรือสหพันธ์แรงงาน

ในการดำเนินการของกลุ่ม อาจมีผู้นำกลุ่มเป็นผู้รับผิดชอบ หรืออาจมีคณะกรรมการเป็นผู้รับผิดชอบ ผู้นำหรือคณะกรรมการอาจเป็นผู้นำตามธรรมชาติ เช่น เป็นผู้มีฝีมือ มีความสามารถในการจัดการ ติดต่อกันได้ เป็นที่เชื่อถือของสมาชิก หรืออาจเป็นผู้ที่สมาชิกเลือกขึ้นมาเป็นผู้นำหรือเป็นกรรมการ คณะกรรมการของกลุ่ม จะดำเนินการตามที่ตกลงหรือระเบียบของกลุ่มในการดำเนินการ สมาชิกของกลุ่มอาจลงทุนอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น มีการลงทุนเป็นหุ้น มีการสะสมทุน มีการซื้อเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการผลิต มีการจัดอาคารสถานที่ทำงาน สมาชิกของกลุ่มมีการแบ่งหน้าที่กันทำ คือ นอกจากจะทำการผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์แล้ว อาจจะต้องทำหน้าที่ในการจัดหาวัตถุดิบบางอย่าง อาจทำหน้าที่ในการติดต่อและส่งงาน มีการแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างสมาชิก ในการทำงาน สมาชิกของกลุ่ม อาจจะทำคนต่างทำที่บ้านของตนเองหรืออาจจะรวมกันทำในสถานที่แห่งใดแห่งหนึ่งในหมู่บ้านก็ได้ งานหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำอาจเหมือนกันหรือแบ่งงานกันทำตามขั้นตอนการผลิตต่าง ๆ ก็ได้

### 3.2 การบริหารจัดการของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ศศิภัทร พงษ์กษัตริย์ (2549 : 7-9) กล่าวว่า กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องประกอบด้วย สมาชิกที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากการรับงานมาทำที่บ้าน และเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้น กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงต้องมีสมาชิกของกลุ่ม และเมื่อมีสมาชิกหลายคน จำเป็นจะต้องมีระเบียบของการรวมกลุ่มและมีวิธีการบริหารจัดการกลุ่มในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ

- 1) กลุ่มจะต้องประกอบไปด้วยสมาชิก การรวบรวมสมาชิกของกลุ่มที่ประสงค์จะรับงานไปทำที่บ้าน จึงเป็นสิ่งจำเป็น ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีอาชีพเหมือนกัน มีฝีมือใกล้เคียงกัน อยู่ในชุมชนเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน มีโอกาสที่จะรวมกัน จัดการได้ง่ายและประหยัด

การรวมกลุ่มอาจจะแบ่งแยกเป็นกลุ่มย่อยตามประเภทอุตสาหกรรม ตามลักษณะงานหรือตามพื้นที่ก็ได้ และเมื่อมีการรวมกลุ่มจะต้องมีการแบ่งงานกันทำ เช่น มีประธานกลุ่ม สมาชิกที่ทำหน้าที่ฝ่ายการผลิต ฝ่ายการตลาด การเงิน และด้านอื่นๆ ตามความจำเป็นในการบริหารงานของกลุ่ม

2) การระดมทุน อุปกรณ์และเครื่องมือในการผลิต ทั้งนี้เพราะการรับงานไปทำที่บ้านจำเป็นต้องลงทุน โดยเครื่องมือบางอย่างผู้รับงานแต่ละคนอาจจะจัดหาของตนเอง แต่เครื่องมือและอุปกรณ์บางอย่าง อาจจะใช้ร่วมกัน จึงจำเป็นต้องลงทุนร่วมกัน นอกจากนี้ในการบริหารกลุ่ม จะต้องมีการใช้จ่ายส่วนรวมของกลุ่ม จึงต้องรับผิดชอบร่วมกัน เงินลงทุนของกลุ่ม อาจจะได้จากการระดมทุนในรูปเงินค่าหุ้น เงินฝาก และเงินส่วนแบ่งจากการรับงานไปทำที่บ้าน เงินลงทุนจะมีความจำเป็นมากขึ้น เมื่อการผลิตขยายตัวมากขึ้น ดังนั้นการระดมทุน และการบริหารเงินทุนของกลุ่มจึงเป็นสิ่งจำเป็น

3) การจัดการผลิต ซึ่งหมายถึง การรับงานมาทำที่บ้านจะเป็นแหล่งรายได้ของผู้รับงานมาทำที่บ้าน การวางแผนและการแจกจ่ายงานให้แก่สมาชิก เพื่อทำการผลิตให้มีปริมาณและคุณภาพตามที่นายจ้างต้องการ และส่งคืนได้ตามกำหนด พร้อมกับแนวทางในการลดต้นทุนการผลิต ซึ่งเป็นงานของกลุ่มที่จะต้องบริหารและจัดการให้มีประสิทธิภาพ

4) การตลาด แม้ว่ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไม่ต้องนำสินค้าไปจำหน่ายเหมือนผู้ประกอบการอาชีพอิสระหรือผู้ประกอบการทั่วไป แต่กลุ่มผู้รับงานจะต้องหางานมาให้สมาชิกกลุ่ม จะได้อะไรเมื่อมีผู้ว่าจ้างกลุ่มหรือสมาชิกของกลุ่ม จะต้องช่วยกันหางาน ติดต่อกับผู้ว่าจ้างจากแหล่งต่าง ๆ พร้อมทั้งเสนอบริการของกลุ่ม คือ ความสามารถและทักษะฝีมือในการผลิตของกลุ่มให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้ว่าจ้างในสายงานที่กลุ่มมีความสามารถดำเนินการผลิตได้

5) การบริหารการเงิน กลุ่มจำเป็นต้องรู้จักการบริหารการเงินของกลุ่ม มีการระดมเงินทุนจากหุ้นและจากส่วนแบ่งของรายได้จากการทำงาน และนำเงินไปลงทุนในกิจการของกลุ่ม และจะต้องมีความโปร่งใสในการบริหารการเงิน โดยมีหลักฐานรับเงิน จ่ายเงิน พร้อมทั้งจัดทำบัญชีตามหลักวิชาการ เพื่อการตรวจสอบได้

6) การแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างสมาชิกกลุ่มผู้รับงาน นอกจากจะตกลงในด้านค่าตอบแทนจากผู้ว่าจ้างแล้ว กลุ่มจะต้องมีการตกลงแบ่งปันผลประโยชน์จากการทำงานระหว่างสมาชิก การแบ่งรายได้และผลประโยชน์จะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม โดยปกติมีการแบ่งปันผลประโยชน์ตามผลงาน คือ ทำมากได้มาก ทำน้อยได้น้อย คุณภาพดีฝีมือสูงได้ค่าตอบแทนสูง เป็นต้น และหากกลุ่มมีความสามารถมากขึ้น ก็อาจจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น สิ้นเชื่อการผลิต การบริโภค ฌาปนกิจ และอื่นๆ แก่สมาชิก

7) การพัฒนากลุ่มให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน สมาชิกของกลุ่มจะต้องพัฒนาและบริหารกลุ่มตามแนวทางของ AIC (ประเวศ วะสี, 2541 : 41) ที่มุ่งพัฒนาคนและองค์กร โดยใช้หลัก 3 ประการคือ

7.1) Appreciation (A) สมาชิกของกลุ่มซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมสามารถแสดงความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไว้วางใจกัน และสรุปความคิดเห็นออกมาเป็นนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของกลุ่ม

7.2) Influence (I) สมาชิกที่เข้ามารวมกลุ่ม ย่อมมีปฏิสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกัน ทั้งในทางบวกและทางลบภายใต้ข้อจำกัดของแต่ละคน การเข้ามารวมกลุ่มเป็นสมาชิกจึงต้องมีการตกลงกันว่าทำอะไร อย่างไร มีการแบ่งงานกันทำ และมีการมอบหมายความรับผิดชอบสมาชิกแต่ละคน แต่ละกลุ่มจะต้องทำงาน ตามนโยบายและกลวิธีที่กำหนดไว้

7.3) Control (C) การควบคุมไปสู่การปฏิบัติงานกลุ่ม จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและกลวิธีไปสู่แผนปฏิบัติการ ลงมือปฏิบัติ และการติดตามผล ซึ่งหมายถึงว่ากลุ่มจะต้องมีแผนงานเอาไว้ มีการปฏิบัติตามแผน และมีการควบคุม ติดตามผลงาน หากมีปัญหาจะต้องแก้ไข

### 3.3 การส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ศศิภัทร พงษ์กษัตริย์ (2549: 13-14) กล่าวว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เริ่มดำเนินการเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านตั้งแต่ปี 2529 โดยได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำให้ทราบถึงสภาพการจ้างสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สภาพปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในระดับหนึ่ง

ปี 2531 เป็นต้นมา ได้รับความร่วมมือจาก ILO / DANIDA ตามโครงการแรงงานสตรี ชนบทในระบบการจ้างเหมาออกไป ซึ่งเป็นโครงการร่วมกันระหว่าง 3 ประเทศ คือ ไทย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ โครงการนี้ได้จัดให้มีการประชุมเป็นระยะ ๆ ทุก 2 ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและส่งเสริมให้มีการคุ้มครองดูแลผู้รับงานไปทำที่บ้าน ใน 3 ประเทศที่ร่วมโครงการ

ปี 2536 ILO ได้ให้การช่วยเหลือด้านงบประมาณในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การบริหารแรงงานทำงานนอกระบบเฉพาะกรณี “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้มีหน้าที่กำหนดนโยบายและน่านโยบายไปปฏิบัติให้ทราบถึง “การรับงานไปทำที่บ้าน”

และเพื่อให้รัฐหาวิธีการในการคุ้มครองดูแล รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาสวัสดิการสังคมให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ตระหนักถึงปัญหาผู้รับงานไปทำที่บ้านว่านับจะทวีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะการจ้างแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะรูปแบบของการรับงานไปทำที่บ้าน ได้กลายสภาพเป็นแหล่งงานที่ใหญ่ที่สุดแห่งใหม่ที่ผู้ว่าจ้างหรือผู้ประกอบการ สามารถจะเลือกและนำมาใช้แทนแรงงานในโรงงานที่ขาดหายไป และยังสามารถได้มาในราคาที่ถูกลง เพราะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการต่างๆ ดังที่เรามักพบเห็นการนำงานจากโรงงานตามเมืองใหญ่ไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านในชนบททำ และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคตอันเป็นผลเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวลง

การส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็นนโยบายหลัก ๆ ดังนี้

1) พัฒนาและส่งเสริมขีดความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือ การจัดหาปัจจัยการผลิตที่จำเป็น และการจัดการธุรกิจโดยเน้นการพัฒนาและส่งเสริมผ่านองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2) ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีความเข้มแข็ง โดยส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการรวมกลุ่ม หรือมีการจัดตั้งเป็นองค์กร นิติบุคคล และรัฐให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้านและเครือข่าย

3) ให้การคุ้มครองทั้งสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สิทธิประโยชน์สวัสดิการความปลอดภัย สุขภาพอนามัยในการทำงานและการประกันสังคม

4) ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทักษะและการจัดสวัสดิการทางสังคมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

### 3.4 ปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ศศิภัทร พงษ์กษัตริย์ (2549 : 14-15, 17-18) กล่าวว่า จากการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน จะพบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะประสบปัญหา ดังนี้

1) ปัญหาค่าตอบแทนไม่มีกฎหมายคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำในการรับงานไปทำที่บ้าน จึงทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อัตราค่าจ้างไม่เป็นธรรม เช่น บริษัท แอดเดอร์รานซ์

ไทย จำกัด ทำวิศวะที่จังหวัดบุรีรัมย์ ส่งงานไปให้ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านประมาณ 3,000 คน โดยผู้รับงาน ไปทำที่บ้านส่วนใหญ่จะได้ค่าตอบแทนการทำงานประมาณวันละ 150 บาทต่อคน ขณะที่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านประมาณ 1,000 คน จากบริษัท ไทยพลาสติกแอนด์คราฟท์ จำกัด จังหวัดราชบุรี ซึ่งผลิตภัณฑ์จากหวายสังเคราะห์ เพื่อการส่งออกได้ค่าตอบแทนวันละประมาณ 70 บาทต่อคน และผู้รับงานประกอบไฟกระพริบที่จังหวัดชัยนาท จำนวนมากกว่า 2,000 คน ได้รับค่าตอบแทน ประมาณวันละ 50 บาทต่อคน เป็นต้น

2) ชั่วโมงการทำงานติดต่อกันยาวนาน แม้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะจัด เวลาทำงานได้ตามความสะดวก แต่ในทางปฏิบัติกลับแยกไม่ได้ระหว่างเวลาส่วนตัวกับเวลา ทำงาน เพราะเกิดภาวะกดดันจากค่าจ้างตอบแทนจ่ายเป็นรายชิ้น หรือตามผลงาน

3) ไม่มีโอกาสได้รับการคุ้มครองจากการประกันสังคม หรือสวัสดิการ ใด ๆ หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

4) ปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อันตรายที่พบบ่อยเกิด จากการทำงานของเครื่องจักรกล เครื่องมือที่แหลมคม เช่น มีด กรรไกร เข็ม การทำงานอย่าง ทรากคร่า ขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ ภายใต้ภาวะแวดล้อมไม่ดี ทั้งความชื้น ความร้อน เสียงดัง และ ความสั่นสะเทือน สารเคมีต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดอันตราย ขาดการอบรมแนะนำให้ความรู้ในเชิงป้องกัน อย่างเพียงพอต่ออันตรายที่เกิดขึ้น

5) ปัญหาทางกฎหมาย เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายใด ๆ ออกมาใช้ บังคับเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในขณะที่เดียวกันความไม่ชัดเจนทางธรรมชาติของผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน เป็นเหตุให้บุคคลอื่น หรือแม้แต่ตัวผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง ไม่มีความชัดเจนต่อ บทบาทและขอบเขตการคุ้มครองทางกฎหมาย

6) ปัญหาสภาพการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีงานไม่แน่นอน การทำงาน ไม่มีหลักประกันที่มั่นคง สาเหตุอีกส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน ไม่มีการตกลง ว่าจ้างกันในระยะยาว ทั้งนี้เพราะว่าผู้ว่าจ้างเอง ก็ไม่มีเสถียรภาพในด้านการผลิตและการจำหน่าย ผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง ก็ไม่มีความสามารถที่จะรับงานจำนวนมาก เนื่องจากปัญหาการควบคุม แรงงานและการจัดหาวัตถุดิบ อีกทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสภาพแวดล้อมของการทำงานไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ และปัญหาความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน สาเหตุเกิดจากสภาพที่ทำงาน ตลอดจนอุปกรณ์และเครื่องมือการทำงานไม่เหมาะสม

7) ปัญหาการขาดความชำนาญงาน ทักษะและฝีมือของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อปริมาณและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ และมีผลต่อ ค่าตอบแทนแรงงาน

8) ปัญหาขาดเงินทุนในการผลิต ทั้งนี้เพราะผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ต้องมีค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์บางอย่างที่จำเป็น

9) ปัญหามาตรฐานค่าจ้างในปัจจุบัน การกำหนดมาตรฐานเพื่อนำไปสู่การกระจายค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่แรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะผู้รับงาน ไปทำที่บ้านยังมิได้มีการดำเนินการในการกำหนดมาตรฐานค่าจ้าง ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านยังคงได้รับค่าตอบแทนต่ำ ซึ่งไม่เป็นธรรมและไม่เหมาะสม

10) ปัญหาด้านสวัสดิการ และการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปัจจุบันกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับสวัสดิการทางสังคม เช่นเดียวกับแรงงานในระบบการสนับสนุนและช่วยเหลือจากหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน ส่วนใหญ่เป็นการฝึกอาชีพ ซึ่งเป็นการสนับสนุนในการประกอบอาชีพมากกว่าจะเป็นการจัดสวัสดิการหรือคุ้มครองโดยตรงแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

### 3.5 กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน

ศศิภัทร พงษ์กษัตริย์ (2549 : 10-12) กล่าวว่า ในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นการเฉพาะ แต่กระทรวงแรงงาน ได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

1) กฎกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 มีสาระสำคัญ คือ

1.1) เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงานงานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของในบ้านของลูกจ้างหรือสถานที่อื่นที่มีใช้สถานที่ประกอบกิจการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกัน เพื่อรับค่าจ้าง โดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง

1.2) ให้นายจ้างผู้ซึ่งส่งมอบงานให้ลูกจ้าง แจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันส่งมอบงานดังกล่าว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

1.3) ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีข้อความถูกต้องตรงกัน จำนวนสองฉบับ โดยมอบให้ลูกจ้างและนายจ้างเก็บไว้ฝ่ายละหนึ่งชุด พร้อมทั้งให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้

สัญญาจ้างตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- 1) วันและสถานที่ที่ทำสัญญาจ้าง
- 2) ชื่อตัว ชื่อสกุล อายุ และที่อยู่ของนายจ้างและลูกจ้าง
- 3) ที่ตั้งสถานประกอบกิจการของนายจ้างและสถานที่ทำงานของลูกจ้าง
- 4) ประเภท ลักษณะ และสภาพของงานที่ส่งมอบให้แก่ลูกจ้าง
- 5) วันและสถานที่ที่นายจ้างส่งมอบงานให้แก่ลูกจ้าง
- 6) อัตราค่าจ้าง และการหักค่าจ้าง
- 7) วันและสถานที่ที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง
- 8) วันและสถานที่ที่นายจ้างรับมอบงานจากลูกจ้าง

1.4) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องตามอัตราค่าจ้างตามข้อ 5(6) และตามวันและสถานที่ตามข้อ 5(7) ทั้งนี้ วันที่จ่ายค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างส่งมอบงานให้แก่นายจ้าง

1.5) ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างไว้เพื่อการอื่นใด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- 1) ชำระเงินตามที่กฎหมายบัญญัติไว้
- 2) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง
- 3) ชดใช้ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือวัตถุติดของนายจ้างอันเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของลูกจ้าง โดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

การหัก (2) และ (3) ในแต่ละกรณี ห้ามมิให้เกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินร้อยละยี่สิบของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามข้อ 6 เว้นแต่นายจ้างได้จัดทำเป็นหนังสือและลูกจ้างได้ลงลายมือชื่อให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

1.6) ห้ามมิให้นายจ้างส่งมอบงานดังกล่าวต่อไปนี้ให้ลูกจ้าง

1) งานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เช่น งานทำพลุ งานทำดอกไม้เพลิง

2) งานผลิตหรือบรรจุสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษ เช่น สารไซยาไนด์ สารก่อมะเร็งตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด หรืองานที่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษเป็นส่วนประกอบ

3) งานอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

1.7) ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

1) ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2546 มีสาระสำคัญคือ ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้น ณ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดและสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ โดยมีจัดหางานจังหวัดและผู้อำนวยการสำนักจัดหางาน กรุงเทพฯ เป็นนายทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านในท้องที่ที่ตนรับผิดชอบ เพื่อรับจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน และทำหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาการรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2) ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ได้แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2546 โดยให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “กลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน” ในข้อ 5 แห่งระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2546 และให้ใช้นิยาม “กลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน” ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งรวมตัวกันไม่ต่ำกว่าห้าคน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับงานประเภทเดียวกันไปทำที่บ้าน และในระเบียบที่ได้รับการแก้ไขนี้ได้กำหนดสมาชิกของกลุ่มว่า “ต้องมีสมาชิกไม่ต่ำกว่าห้าคน” และให้เพิ่มข้อความในกรณีที่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมิได้ยื่นคำขอต่ออายุตามวรรคหนึ่ง และกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นยังมีภาระผูกพันต้องชำระหนี้ต่อกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว ให้อายุของทะเบียนตามข้อ 10 ขยายต่อไปจนกว่ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะชำระหนี้เสร็จสิ้น”เป็นวรรคสองของข้อ 11 แห่งระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2546

3) ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2546 มีสาระสำคัญ คือ ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านกู้เงินไปซื้อวัตถุดิบ และอุปกรณ์ในการผลิตหรือขยายการผลิตเพื่อสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีคณะกรรมการกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้บริหารกองทุน มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับดูแลบริหารงาน กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้กู้เงิน และการชำระหนี้ อนุมัติ

เงินกู้ วาระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงาน อนุมัติค่าใช้จ่าย เพื่อการบริหารงานกองทุน รวมทั้งมีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการอีกด้วย ส่วนเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องขอกู้เงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคำร้องขอกู้เงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในส่วนกลางมีรองอธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นประธานอนุกรรมการ และผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ส่วนภูมิภาคมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานอนุกรรมการ จัดหางานจังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

4) ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2546 ใต้นิยาม “กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งรวมตัวกันไม่น้อยกว่าห้าคนเพื่อรับงานไปทำที่บ้าน และได้จดทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางาน”

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับการรวมกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า

##### 4.1 ความเป็นมาของการรวมกลุ่มการตัดเย็บเสื้อผ้า

การส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพเป็นนโยบายแก้ไขปัญหาคความยากจน โดยส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อร่วมกันพัฒนาการประกอบอาชีพ ทั้งด้านเทคนิควิธีการผลิต การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การส่งเสริมการตลาดไปยังชุมชนเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างรายได้ด้วยการนำทรัพยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพก่อน ให้เกิดรายได้กลับสู่ชุมชน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบของธุรกิจมากขึ้น จนบางกรณีลบล้างแนวคิดเดิม จนกลายเป็นการมุ่งเฉพาะผลประโยชน์ด้านกำไรเท่านั้น ส่งผลให้รากฐานของชุมชนอ่อนแอตามไปด้วย ท่ามกลางการแข่งขันในปัจจุบันนี้ และความมุ่งมั่นตั้งใจร่วมกันของผู้คนอย่างเดียว อาจไม่ทำให้ชุมชนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้โดยง่าย จำเป็นต้องมีการปรับกระบวนการทำมาหากินให้สอดคล้อง และเท่าทันธุรกิจ โดยทั่วไป ด้วยการตรวจสอบถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นในการทำธุรกิจนั้น ทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ

การพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการดำเนินธุรกิจชุมชนให้มีความเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพ มีความมั่นคงแข็งแรง และสามารถยืนหยัดบนพื้นฐานของกลุ่มได้นั้น กลุ่มต้องมีผู้นำที่เข้มแข็งเป็นผู้นำในการบริหารจัดการที่ดี ช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่ได้จากชุมชน ทำให้ธุรกิจชุมชนสามารถแข่งขันได้และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม

ทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการรักษาสมดุลทางสังคม และวัฒนธรรมที่เป็นรากฐานของท้องถิ่น อีกทั้ง รักษาสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่ชุมชนอยู่ได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล

#### 4.2 ประโยชน์ของการรวมกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าสามารถทำให้เกิดผลดีได้ ดังนี้

##### 4.2.1. การทำให้คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข

###### 1) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ

- เสริมสร้างภาวะผู้นำของชุมชนด้วยการใช้ระบบมาตรฐานงานชุมชนและมีการรับรองมาตรฐานทุกปี พร้อมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมิน
- สนับสนุนในห้วงการบริหารส่วนตำบล โรงเรียน ข้าราชการที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้าน พระ โต๊ะอิหม่ามเข้าร่วมเป็นที่ปรึกษา และให้การสนับสนุนแก่ผู้นำ

###### 2) การเสริมสร้างจิตสำนึกพลเมือง

- เสริมสร้างจิตสำนึกพลเมืองในด้านการพึ่งตนเอง การดำรงชีวิตตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- เสริมสร้างจิตสำนึกการปกครองในระบอบประชาธิปไตยการใช้สิทธิเลือกตั้ง

- เสริมสร้างจิตสำนึกความสามัคคี

###### 3) การเสริมสร้างทักษะในชีวิต

- เสริมสร้างทักษะชีวิตในการคิดวิเคราะห์ที่มีเหตุผล

###### 4) การส่งเสริมวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง

- ส่งเสริมการเรียนรู้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้มีความเข้าใจโดยถ่องแท้

- สนับสนุนการนำไปใช้ในชีวิตจริง

- คัดเลือกครอบครัวเศรษฐกิจพอเพียงตัวอย่างเพื่อเป็นแบบอย่างแก่คนในชุมชน

##### 4.2.2 การทำให้ชุมชนมีภูมิคุ้มกันทางสังคม

###### 1) เสริมสร้างกระบวนการชุมชนในการจัดการชุมชน

- จัดทำศูนย์ข้อมูลของหมู่บ้านให้ถูกต้องครบถ้วนทันสมัยผ่านการตรวจสอบและความเห็นชอบจากเวทีประชาคม

## พัฒนาชุมชน

- จัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องในการแก้ไขปัญหาและการ

## 2) เสริมสร้างระบบความสัมพันธ์ของชุมชน

- ส่งเสริมการจัดเวทีประชาคม
- จัดตั้งสภาอาวุโสเพื่อตัดสินไกล่เกลี่ยกรณีพิพาท

## 4.2.3. การทำให้ชุมชนมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

## 1) ส่งเสริมการออมทรัพย์เพื่อการผลิต

- รณรงค์ สร้างกระแสส่งเสริมการออมแก่สมาชิกครัวเรือนให้มีการออมมากขึ้นเพื่อระดมทุนในชุมชน
- รณรงค์ให้สมัครเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตทุกครัวเรือน

- พัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตให้เป็นแหล่งเงินทุนของชุมชนที่สามารถสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพได้อย่างทั่วถึง

## 2) ส่งเสริมการสร้างงานสร้างอาชีพในชุมชน

- ส่งเสริมให้กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์ฯ กองทุน กข.คจ. เป็นแหล่งทุนในการประกอบอาชีพ
- ส่งเสริมการทำการเกษตรอินทรีย์เพื่อลดต้นทุนการผลิตและทดแทนการใช้สารเคมี

- ฝึกอบรม ศึกษาดูงานการประกอบอาชีพ

## 3) ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ

- ส่งเสริมกลุ่มสตรีตัดเย็บเสื้อผ้า และเครื่องใช้ในด้านการพัฒนารูปแบบ วัสดุอุปกรณ์ การบรรจุภัณฑ์ การตลาด และเงินทุน
- ส่งเสริม(กลุ่มทอผ้า กลุ่มบาติกลายเอกลักษณ์เฉพาะ หรือผ้าพิมพ์สตูด เป็นต้น) ในด้านการตลาด และเงินทุนเพื่อให้เป็นผู้ประกอบการได้

## 4.2.4. การทำให้ชุมชนมีระบบการจัดการความรู้และระบบสารสนเทศ

## 1) การพัฒนาฐานข้อมูลชุมชนให้เป็นระบบสารสนเทศชุมชน

- สร้างความเข้าใจและพัฒนาทักษะผู้จัดเก็บข้อมูลให้สามารถจัดเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้องและสนับสนุนค่าตอบแทนการจัดเก็บ
- จัดเวทีประชาคมตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและสร้างการยอมรับ

- ส่งเสริมการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน
- 2) การส่งเสริมการจัดการความรู้และภูมิปัญญาโดยชุมชน
  - จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นในหมู่บ้าน

- สำรวจและบันทึกภูมิปัญญาทั้งในแบบเอกสารและอิเล็กทรอนิกส์

การส่งเสริมการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า เป็นการนำเสนอแนวคิด/วิธีการ โดยการค้นหารวบรวม ประมวลผลและวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพที่ได้มาเรียบเรียงเป็นองค์ความรู้ โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่ม การพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายเพื่อให้กลุ่มมีความเข้มแข็งและประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานและธุรกิจ อันนำไปสู่รายได้ที่มั่นคงและความยั่งยืนให้กับชุมชนต่อไป

#### 4.3 การดำเนินงานส่งเสริมการรวมกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล

สภาพโดยทั่วไปของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่เกิดจากการรวมตัวของสมาชิกเอง หลังจากนั้นจะมีหน่วยงานภาครัฐได้ให้คำแนะนำในการจัดตั้งในรูปแบบของคณะกรรมการและมีการบริหารจัดการกันเอง สำหรับวัสดุ อุปกรณ์บางกลุ่มได้จัดหาเอง บางกลุ่มได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐในจังหวัด ด้านความรู้และทักษะฝีมือสมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่ยังมีความรู้และทักษะฝีมือน้อยเพราะภายในกลุ่มจะสอนกันเองและมีบางกลุ่มที่มีหน่วยงานภาครัฐเข้าไปให้ความรู้โดยมีการจัดฝึกอบรมให้ ด้านเงินทุนใช้ตนเองของสมาชิกกลุ่มด้านการตลาดส่วนใหญ่เป็นผู้ว่างจ้างภายในจังหวัดแต่มีบางกลุ่มจะมีผู้ว่าจ้างจากต่างจังหวัดและจังหวัดใกล้เคียง จากการที่ได้ลงพื้นที่พูดคุยกับกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล ได้ทราบว่าแต่ละกลุ่มจะมีสภาพการดำเนินการของกลุ่มที่แตกต่างกัน ยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ยังขาดความรู้เรื่องการจัดการกลุ่ม ด้านทักษะฝีมือก็ต้องได้รับการฝึกฝนเพราะยังไม่มีความรู้เหมือนกัน โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์จากผ้ายังเป็นที่ต้องการของลูกค้า ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ก็ยังไม่เพียงพอและขาดเครื่องมือบางตัวที่ช่วยในการตัดเย็บ ด้านเงินทุนยังขาดเงินมาใช้ในการบริหารงาน อีกทั้งด้านการตลาดยังต้องการให้หน่วยงานภาครัฐเข้าไปให้ความช่วยเหลือด้านผลิตภัณฑ์ต้องมีการพัฒนารูปแบบให้มีมาตรฐานเดียวกันและเพิ่มนวัตกรรมใหม่ๆที่ทันสมัยให้กับกลุ่ม เป็นต้น

#### 4.4 แนวทางการวิเคราะห์การรวมกลุ่มและการบริหารจัดการกลุ่ม

##### 4.4.1 การวิเคราะห์การรวมกลุ่ม

ศศิภัทร พงษ์กษัตริย์ (2549 : 9-10) กล่าวว่า การที่สมาชิกจะรวมกลุ่มหรือไม่รวมกลุ่ม กลุ่มจะมีรูปแบบใด มีขนาดเท่าใด และมีเครือข่ายอย่างไรนั้น จะทำการวิเคราะห์โดยอาศัยแนวคิดที่กำหนดไว้เป็นแนวทางข้างต้นเพื่ออธิบายปรากฏการณ์การรับงานไปทำที่บ้านที่เกิดขึ้นในประเทศไทย โดยมีข้อสมมติฐานในขั้นต้นว่าการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะรวมกลุ่มหรือไม่รวมกลุ่ม ขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้ คือ

1) ความพอใจในผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม ผลประโยชน์ที่คาดหวัง คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินจากค่าจ้าง ปริมาณงานที่มีสม่ำเสมอ ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลในทางบวกต่อการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม ส่วนเวลาว่างในการพักผ่อน หรือเวลาว่างในการทำงานบ้าน และงานกิจกรรมอื่นๆ ปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลในทางลบต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มได้

2) ลักษณะงานที่ต้องทำเป็นกลุ่ม เช่น งานที่มีกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่องจะทำให้สมาชิกเข้าร่วมกลุ่มง่ายขึ้น

3) ผู้นำกลุ่ม การส่งเสริมและสนับสนุนของหน่วยงานราชการ และองค์กรพัฒนาเอกชน ที่พยายามส่งเสริมและชักนำให้เข้าร่วมกลุ่ม ความเข้าใจเกี่ยวกับการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งอาจได้จากการฝึกอบรม ข่าวสารต่าง ๆ จะเป็นปัจจัยให้ผู้รับงานเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม

แนวความคิดดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดโครงการและวางแผนในการพัฒนาส่งเสริมการรวมกลุ่มของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

##### 4.4.2 การวิเคราะห์การบริหารจัดการ

###### 4.4.2.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (อ้างถึงใน ยุพดี กาญจนะ และเจริญ กาญจนะ, 2553 : 10) กล่าวว่า การจัดการหรือการบริหารคือ ศิลปะในการดำเนินงานร่วมกันของคณะบุคคล ซึ่งเป็นผู้บริหารขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุมกิจการให้ดำเนินไปตามนโยบายบรรลุดุลยภาพประสงคขององค์กรที่วางไว้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพที่สุด

สมศักดิ์ ขาวลาภ (อ้างถึงใน ยุพดี กาญจนะ และเจริญ กาญจนะ, 2553 : 10) กล่าวว่า การจัดการหรือการบริหาร คือศิลปะในการทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น หรือการเป็นศาสตร์หรือศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรมาประกอบการทำงานตามกระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (อ้างถึงใน ยุพดี กาญจนะ และเจริญ กาญจนะ, 2553 : 10) กล่าวว่า การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่างๆ (A set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) ซึ่งหมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost - effective) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right decision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ผลสำเร็จของการบริหารจัดการจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน หรืออาจกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการ หมายถึงกระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกันในกลุ่มให้เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.4.2.2 คุณลักษณะของการจัดการ

ธงชัย สันติวงษ์ (อ้างถึงใน ยุพดี กาญจนะ และเจริญ กาญจนะ, 2553 : 11-12) กล่าวว่า หน้าที่งานการจัดการหรือ management function คือหน้าที่งานแต่ละอย่างของกระบวนการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุม ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารทุกคนต้องปฏิบัติ ขอบเขตของการจัดการแต่ละหน้าที่สรุปได้ดังนี้

1) การวางแผน (Planning) การกำหนดแผนงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ การวางแผนเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารมีความรอบคอบในการก้าวไปในอนาคตโดยไม่ตั้งอยู่ในความประมาทและสามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นข้างหน้าในการวางแผนนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ดุลพินิจว่า องค์กรธุรกิจจะทำอะไรให้ได้ผลงานอะไร ทำอย่างไร โดยใคร ทำเมื่อไร ซึ่งเมื่อคิดตลอดจนได้วางแผน หรือแนวทางการปฏิบัติที่ได้ออกมาแล้ว ก็ช่วยให้องค์การสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้โดยมีประสิทธิภาพสูงทั้งในแง่ผลผลิตสูง ต้นทุนต่ำและชนะคู่แข่งขั้นได้ในที่สุด

2) การจัดองค์การ (Organizing) คือ การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆสามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี การจัดโครงสร้างองค์การคือการจัดโครงสร้างงานที่ประกอบด้วย การกำหนดตำแหน่งงาน การจัดกลุ่มงานเป็นหน่วยเป็นแผนก เป็นกอง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โครงสร้างที่ดีจึงต้องสามารถชี้วัดได้ว่าใครต้องทำงานใด และใครต้องรายงานต่อใครซึ่งจะช่วยให้เกิดความเป็นระเบียบในการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มได้ดี

3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การกิจของผู้บริหาร ในการดำเนินภารกิจจัดการที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้องค์กร ภารกิจมีกำลังคนที่มีประสิทธิภาพพร้อมในการทำงานในทุกตำแหน่ง หลักการและนโยบายของ หน้าที่การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ใช้ยึดถือปฏิบัติก็คือ การพยายามให้เป็นไปตามหลักการ ให้ทุก ตำแหน่งมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถพร้อมและเหมาะสมกับงานที่ทำให้มากที่สุดตลอดเวลา

4) การสั่งการ (Directing) หมายถึง กิจกรรมทางการจัดการ โดย ผู้นำหรือผู้บริหารในการบังคับบัญชาในการทำงานต่างๆ ภายใน โครงสร้างองค์การดำเนินไปโดย ราบรื่น มีการประสานร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ซึ่งต้องอาศัยทักษะในด้านการติดต่อสื่อสารและ อาศัยวิธีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่คั่นเอง

5) การควบคุม (Controlling) คือกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อ ให้เกิดความแน่ใจว่าการทำงานต่างๆ จะสำเร็จผลตามแผนที่ตั้งไว้ ขั้นตอนการควบคุมที่สำคัญนั้น จะต้องมีการวัดผลงานสิ่งที่ทำได้ มีการเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการดำเนินการ แก้ไขเมื่อมีสิ่งผิดปกติหรือความคลาดเคลื่อนจากที่กำหนดไว้ในแผน

#### 4.4.2.3 ปัจจัยในการจัดการ

ธงชัย สันติวงษ์ (อ้างถึงใน ยุพดี กาญจนะ และเจริญ กาญจนะ, 2553 : 12) กล่าวว่า ปัจจัยการจัดการที่เป็นมูลเหตุพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ของกิจการ ประกอบด้วย

- 1) คน คือ ทรัพยากรบุคคลที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มากที่สุดที่จะก่อผลสำเร็จ ให้กับกิจการทั้งในแง่ปริมาณงานและคุณภาพ
- 2) เครื่องจักร คือ อุปกรณ์ที่จัดหาและซื้อมาอย่างพิถีพิถันเพื่อใช้ ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า
- 3) ทรัพยากรเพื่อหล่อเลี้ยงและเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์การ ดำเนินไปโดยไม่ติดขัด ซึ่งเงินทุนนี้มีระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงราคาค่าต้นทุนของเงินรวมดอกเบี้ยด้วย
- 4) วัสดุสิ่งของ เป็นปัจจัยที่มีปริมาณและมูลค่าสูงไม่ต่างไปจาก ปัจจัยตัวอื่น เพราะวัตถุดิบและสิ่งของเหล่านี้จะต้องมีการจัดหามาใช้ในกระบวนการผลิตหรือสร้าง บริการตลอดเวลา

ดังนั้น การบริหารจัดการ จึงเป็นศิลปะในการทำงานร่วมกันของคณะบุคคล ซึ่งรวมกลุ่มกันวางแผนร่วมกัน จัดการองค์การร่วมกัน และดำเนินกิจการร่วมกันเพื่อนำเอา ทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพที่สุด ผู้บริหารจัดการองค์การต้องเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการ ได้แก่

การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุม โดยคำนึงถึงปัจจัยสำคัญที่จะทำให้กิจการดำเนินงานได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่ง ได้แก่ คน เครื่องจักร เงินทุนและวัสดุสิ่งของ

ส่วนรูปแบบของกลุ่มและการบริหารจัดการ จะทำการวิเคราะห์จาก การจัดองค์การของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ปรากฏอยู่ในชุมชนต่าง ๆ โดยจะพิจารณาจากองค์การประเภทต่าง ๆ วัตถุประสงค์ขององค์กร สถานภาพขององค์กร และรูปแบบการบริหารจัดการ ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับงานไปทำที่บ้านได้มีบทบาทในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกและผู้บริหารองค์กรในกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เช่น การระดมทุน การจัดการผลิต การตลาด การบริหารการเงิน การแบ่งปันผลประโยชน์ และการพัฒนากลุ่ม เป็นต้น

#### 4.4.3 การวิเคราะห์หารูปแบบที่เหมาะสม

การวิเคราะห์หารูปแบบในการพัฒนากลุ่มและการบริหารจัดการ ที่เหมาะสม จะพิจารณาจากรูปแบบของกลุ่ม การบริหารจัดการ และผลการดำเนินงานของกลุ่มต่าง ๆ อันได้แก่ ปัญหาสำคัญของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ค่าตอบแทนจากการทำงาน การมีงานทำอย่างสม่ำเสมอ การขยายตัวของกลุ่ม และทักษะของผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อการรวมกลุ่มและการบริหารจัดการในรูปแบบต่าง ๆ

### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัจฉราฉวี หาสุนหะ (2545) ศึกษาความพร้อมที่มีต่อประสิทธิผลในการเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปของสมาชิกนิคมสร้างตนเอง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าสมาชิกกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้ามีทักษะฝีมือในระดับเบื้องต้นทางการเย็บผ้าเท่านั้น ดังนั้น จึงต้องพัฒนาทักษะฝีมือให้สูงขึ้น โดยการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า

เอื้อเอ็นดู เริงประเสริฐวิทย์ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างพลังอำนาจของผู้รับงานไปทำที่บ้าน : กรณีศึกษาผู้นำกลุ่มผู้หญิงที่รับงานไปทำที่บ้าน ในเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มรับงานไปทำที่บ้านในเขตลาดกระบังทั้ง 5 กลุ่ม มีการรวมตัวกันจากความตระหนักในผลประโยชน์ร่วมกันและต้องการแก้ไขปัญหาการว่างงาน ครอบครัวยากจนได้ การถูกไล่ออกจากงาน และการได้รับค่าแรงต่ำ ทำให้รวมตัวกันเพื่อรับงานตัดเย็บเสื้อผ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงที่สมรสแล้ว อายุประมาณ 45-55 ปี และการรับงานไปทำที่บ้านเป็นอาชีพหลักของครอบครัว วิธีการสร้างพลังอำนาจของผู้นำกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถเห็นได้ชัดเจนจากกิจกรรมต่างๆของกลุ่มและเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เช่น กิจกรรมการเรียนรู้

และการมีส่วนร่วม การได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ การพัฒนาทักษะฝีมือ ในการตัดเย็บ การฝักอบรม การประชุม การศึกษาดูงาน รวมถึงการพัฒนาผู้นำแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ ผู้นำเกิดความมั่นใจในความรู้ ความสามารถที่มีอยู่และสามารถริเริ่มกิจกรรมการแก้ไขปัญหา โดยการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างผู้นำ รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่มและเครือข่าย เพื่อพิทักษ์ ผลตอบแทนจากการทำงาน สำหรับผลกระทบของการสร้างพลังอำนาจโดยการรวมกลุ่มต่อผู้นำ กลุ่มรับงาน ไปทำที่บ้าน พบว่า ผู้นำกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น อาทิความรู้ด้านกฎหมาย ทักษะฝีมือ การบริหารจัดการ และการสร้างพลัง ร่วมกันในการดำเนินงานเพื่อให้เครือข่ายมีการเคลื่อนไหว อาทิ การมีชื่อเสียง การเป็นตัวแทน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและผู้หญิงที่รับงานไปทำที่บ้านด้วยกัน เพื่อผลักดันให้กลุ่มเกิดพลัง การต่อสู้และพลังการต่อรองในสังคม แม้ผู้หญิงเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัวและมีอำนาจ ตัดสินใจในครอบครัว หรือเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น แต่ผู้หญิงยังต้องรับภาระงานบ้าน เช่นเดิม อย่งไรก็ตาม ผู้นำและสมาชิกกลุ่มบางคนสามารถทำความเข้าใจกับครอบครัวและปรับทัศนคติ ของสามีและสมาชิกในครอบครัว ให้มีส่วนช่วยรับผิดชอบงานบ้าน เพื่อเสริมสร้างความพร้อม ของตัวผู้หญิงเอง ซึ่งเท่ากับเป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงเชิงอำนาจระหว่างหญิงชาย ให้ผู้หญิง มีพลังอำนาจมากขึ้นและอาจขยายผลต่อไปในอนาคต โดยผ่านความเข้มแข็งของกลุ่มและเครือข่ายอาชีพ ผู้ศึกษาเสนอแนะให้ผู้นำกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นสำหรับการ ประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง และถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน รวมถึง เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันสมาชิกควรมีส่วนร่วมในการ กำหนดการดำเนินงานและเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำรุ่นใหม่ นอกจากนี้ หน่วยงาน ภาครัฐ ธุรกิจเอกชนและองค์กรพัฒนาเอกชนควรมีนโยบายความคุ้มครองทางสังคมลักษณะต่างๆ อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในระดับปัจเจกบุคคล กลุ่มและเครือข่าย

นฤมล นิราทร (2549) ได้ศึกษาผู้รับงานไปทำที่บ้าน เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร และได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านว่า

1. ควรให้ความสนใจข่าวสาร ความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องกับบริการทางสังคม
2. ควรให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่ม เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของตน
3. ควรตระหนักในการช่วยเหลือและพัฒนาตนเอง นอกจากความช่วยเหลือจาก องค์กรภายนอกแล้ว

เบญจา จิรภัทรพิมล และคณะ (2549) ศึกษาสภาพการทำงานนอกระบบกับปัญหาสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านของกลุ่มเย็บผ้าชุมชนคลองกรุง เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน พบว่าอาการเจ็บป่วยมาจาก ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่มีแสงสว่างไม่เพียงพอ การนั่งทำงานต่อเนื่องเป็นเวลานาน
2. จากฝุ่นฝ้ายทำให้มีอาการเจ็บในโพรงจมูกและมีเลือดออกเป็นสะเก็ด เด็กในครอบครัวได้รับผลกระทบด้วยจากการเป็นโรคภูมิแพ้
3. จากน้ำยาเคลือบผ้า มีผลต่อตาและผิวหนัง
4. เกิดอุบัติเหตุระหว่างทำงาน ผู้ทำงานที่มีอาการเจ็บป่วยหลายรายแก้ปัญหาด้วยการหาซื้อยามารับประทานเอง โดยมีได้คำนึงถึงภาวะที่เหมาะสมในการใช้ยาแต่ละชนิด ผู้วิจัยเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่เคยได้รู้ถึงประเด็นปัญหาอย่างถ่องแท้และบุคลากรทางด้านสาธารณสุขยังไม่ได้ให้ความสนใจกับบริบทของการเกิดโรคที่นับวันจะสลับซับซ้อนมากขึ้น

ปนัดดา ใจเอื้อ, ปริญา รังสีสัจจะ และสมทรง มารักษ์ (2551) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับงานตัดเย็บเสื้อผ้าในโครงการรับเหมาการตัดเย็บชุดนักเรียนของสหกรณ์บริการศูนย์ส่งเสริมศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ จำกัด ว่าผู้รับงานตัดเย็บส่วนใหญ่มีปัญหาด้านสุขภาพเนื่องจากการนั่งทำงานนาน ๆ รองลงมาคือ ปัญหาเรื่องการขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ และซื้ออุปกรณ์ ปัญหาเรื่องสภาพการจ้างงาน เช่น ค่าจ้างต่ำเกินไป งานไม่ต่อเนื่อง บางรายมีปัญหาเรื่องทักษะฝีมือ ในส่วนของความต้องการนั้น ผู้รับงานตัดเย็บอยากให้มีการรวมกลุ่มเพื่อทำงานเป็นทีมและพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงต้องการให้มีการจัดสวัสดิการ การประกันสังคม การประกันค่าแรง สำหรับหัวหน้าสายเห็นว่าการกระจายข้อมูลข่าวสารจากสหกรณ์สู่สมาชิกยังไม่ทั่วถึง

บุญสม น้ำสมบุญ, วสันต์ หรีสมวงค์ และณัชชา ลิโมทัย (2551) ศึกษาสถานการณ์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานนอกระบบ กลุ่มเย็บผ้าสตรีน้อมเกล้า เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า มีอาการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน อาทิ เจ็บตา ตาลาย ปวดเข้า ปวดตามข้อ ปวดหลัง ปวดเอว เนื่องจากการนั่งเย็บผ้าติดต่อกันเป็นระยะเวลาอันยาวนาน บางคนมีอาการหูตึงเพราะเสียงจักรเย็บผ้าที่ดังตลอดเวลา และมีความเสี่ยงจากฝุ่นฝ้าย เมื่อเกิดอาการเจ็บป่วย ผู้รับงานมักใช้ยาแก้ปวดเมื่อมีอาการปวดเมื่อย และแม้จะรู้ว่าแสงสว่างไม่พอแต่ไม่มีการเปลี่ยนหลอดไฟ ภายหลังจากอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแล้วพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านสุขภาพค่อนข้างน้อย ส่วนกลุ่มเป้าหมายใหม่ 3 กลุ่ม ซึ่งเป็นกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าจากกรุงเทพมหานครทั้งหมด จากการสัมภาษณ์ พบว่า มีปัญหาสุขภาพ

อันเนื่องมาจากการทำงานที่คล้ายคลึงกันกับกลุ่มเดิม กล่าวคือ อาการที่มักพบบ่อย ๆ ได้แก่ การปวดเมื่อยตามตัว ปวดหลัง ปวดเข่า เท้าบวม อันเนื่องมาจากการนั่งทำงานนานวันละอย่างน้อย 10 ชั่วโมง และมีท่านั่งทำงานไม่เหมาะสม รับประทานอาหารไม่เป็นเวลาทำให้เป็นโรคกระเพาะ ผู้ศึกษามีความเห็นว่ สมาชิกส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน และขาดความตระหนักต่อปัญหาสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแกนนำของกลุ่ม อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสุขภาพยังไม่ให้ความสำคัญกับสภาพปัญหา

### กรอบแนวความคิดการวิจัย

การศึกษาสภาพการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน : ศึกษากรณี กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล เป็นการศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับกลุ่มในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ด้านการจัดการกลุ่ม
- ด้านการประชาสัมพันธ์
- ด้านการคุ้มครองประกันสังคม และสวัสดิการ
- ด้านมาตรฐานค่าจ้าง ค่าตอบแทน
- ด้านสุขภาพ

### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ศึกษากรณี กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Studies) ผู้ศึกษากำหนดวิธีการศึกษา ประกอบด้วยประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบแผนการวิจัย เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเภทกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล ดังรายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 ชื่อกลุ่ม จำนวนสมาชิก ลักษณะการรับงานและความเข้มแข็งของคณะกรรมการของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูลที่ดำเนินการอยู่ในปี 2554

ลำดับที่	ชื่อกลุ่ม	สมาชิก (คน)	สมาชิกที่ดำเนินงานจริง(คน)	ลักษณะการรับงาน	คณะกรรมการ
1	กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าควนขัน	15	15	รับเหมา	เข้มแข็ง
2	กลุ่มถ่านทอง	4	4	ผลิตสินค้าส่วนตัว	ไม่เข้มแข็ง
3	กลุ่มตัดเย็บและปักจักรบ้านตำมะลังใต้	25	12	รับเหมา	เข้มแข็งน้อย
4	กลุ่มผลิตภัณฑ์จากผ้าปาเต๊ะ	9	9	ผลิตเพื่อจำหน่าย	เข้มแข็งน้อย
5	กลุ่มปักจักรและตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีบ้านควนไต่หลง	15	6	ผลิตสินค้าส่วนตัว	ไม่เข้มแข็ง
6	กลุ่มสตรีหมู่ที่ 3	18	12	รับเหมา	เข้มแข็ง
7	กลุ่มตัดเย็บบ้านบ่อหินหมู่ 3	42	9	รับเหมา	เข้มแข็ง

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อกลุ่ม	สมาชิก (คน)	สมาชิกที่ ดำเนินงาน จริง(คน)	ลักษณะ การ รับงาน	คณะ กรรมการ
8	กลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องแต่งกาย มุสลิม	12	12	รับเหมา	เข้มแข็งน้อย
9	กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าบูเกียฮามู	4	4	ผลิตสินค้า ส่วนตัว	ไม่เข้มแข็ง
10	กลุ่มแม่บ้านเศรษฐกิจ พอเพียงหมู่ 5 กองทุนแม่	32	12	รับเหมา	เข้มแข็งน้อย
11	กลุ่มปักจักรและตัดเย็บเสื้อผ้า บ้านควนใหญ่	40	10	ผลิตสินค้า ส่วนตัว	ไม่เข้มแข็ง
12	กลุ่มปากน้ำตัดเย็บ	20	5	ผลิตสินค้า ส่วนตัว	เข้มแข็งน้อย
13	กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีบ้าน ควนไสน	16	4	ผลิตสินค้า ส่วนตัว	เข้มแข็งน้อย
14	กลุ่มปั่นหยาดตัดเย็บ	20	15	ผลิตเพื่อ จำหน่าย	เข้มแข็งน้อย
15	กลุ่มปักจักรและเย็บผ้าบ้าน โตะฮาด	18	5	ผลิตสินค้า ส่วนตัว	เข้มแข็งน้อย
16	กลุ่มชุดแต่งกายมุสลิมบ้านวัง ปริง	15	10	ผลิตสินค้า ส่วนตัว	เข้มแข็งน้อย
17	กลุ่มในเมืองตัดเย็บ	20	3	ผลิตสินค้า ส่วนตัว	เข้มแข็งน้อย
18	กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีตำบล บ้านควน	20	10	รับเหมา	เข้มแข็งน้อย
19	กลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่ง กายมุสลิม	22	10	รับเหมา	เข้มแข็ง

ที่มา : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสตูล ปี 2554

1.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 กลุ่ม ที่เป็นกลุ่มที่มีคณะกรรมการมีความเข้มแข็งหรือเข้มแข็งน้อย และเป็นกลุ่มที่รับงานลักษณะการรับจ้างทำของ มีใช้การผลิตสินค้าหรือผลิตเพื่อจำหน่าย คือ กลุ่มแม่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงหมู่ 5 กองทุนแม่ กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีตำบลบ้านควน กลุ่มสตรีหมู่ที่ 3 กลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม กลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องแต่งกายมุสลิม และกลุ่มตัดเย็บบ้านบ่อหินหมู่ 3

## 2. แบบแผนการศึกษา

เป็นการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ในการศึกษา ซึ่ง ได้กำหนดระยะเวลา ประมาณ 5 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2553 ถึง เดือน มีนาคม 2554 ดังนี้

ตาราง 2 แผนการดำเนินการ

ขั้นตอน/เดือน	พ.ย 53	ธ.ค 53	ม.ค 54	ก.พ 54	มี.ค 54
1. กำหนดประเด็นปัญหา	←→				
2. สำรวจและทบทวนวรรณกรรม	←→				
3. เลือกแบบการศึกษา	←→				
4. กำหนดประชากรเป้าหมาย	←→				
5. สร้างเครื่องมือ และดำเนินการเก็บข้อมูล	←→				
6. ดำเนินการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล			←→		
7. เสนอผลการศึกษา					←→

### 3. เครื่องมือในการศึกษา

3.1 การศึกษาเอกสาร (Document Studies) การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะศึกษาค้นคว้าเนื้อหาจากเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพ กลุ่มและการรวมกลุ่ม ปัญหาอุปสรรคกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน การจัดการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารข้อมูลต่างๆเพื่อใช้ในการประมวลแนวความคิดในการที่จะกำหนดแนวทางและประเด็นการศึกษา

3.2 การศึกษาภาคสนาม (Field Studies) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการศึกษา ดังนี้

1) สันทนากลุ่มย่อย (Focus Group) จำนวน 6 กลุ่ม โดยผู้ศึกษาได้กำหนดคำถามที่จัดเตรียมเอาไว้เพื่อเจาะประเด็นและเป็นคำถามปลายเปิด (open-ended) แบบเดียวกันทุกกลุ่มในการสนทนากลุ่มย่อย ซึ่งกำหนดประเด็นในการสนทนา ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปรายละเอียดของกลุ่มคือ ชื่อกลุ่ม สถานที่ตั้ง การก่อตั้งกลุ่มและเหตุผลในการจัดตั้งกลุ่ม รูปแบบการบริหารกลุ่ม รายละเอียดผลิตภัณฑ์ รายได้ และลักษณะการรับงานของกลุ่ม ส่วนที่ 2 สภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับด้านการจัดการกลุ่ม ด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ด้านการตลาด ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการคุ้มครองประกันสังคมและสวัสดิการ ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านสุขภาพ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคแต่ละด้าน ส่วนที่ 3 การได้รับความช่วยเหลือและความต้องการ

2) วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ประกอบการศึกษา ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง และกล้องถ่ายรูป เพื่อช่วยให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่สมบูรณ์ และช่วยทำให้บรรยากาศการสนทนาเป็นไปอย่างธรรมชาติ เพราะผู้ศึกษาไม่ต้องคอยกังวลเกี่ยวกับการจดบันทึกไม่ทันและครบถ้วนในขณะที่สนทนามากนัก ซึ่งในบางครั้ง การสนทนากลุ่มเป้าหมายนั้น ผู้ถูกสัมภาษณ์อาจจะพูดเร็วหรือมีสำเนียงที่ไม่เข้าใจในทันทีทันใด และสถานที่ผู้วิจัยจะทำการบันทึกภาพไว้ด้วยกล้องถ่ายรูป ซึ่งเป็นหลักฐานที่สำคัญอีกชนิดหนึ่ง

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการศึกษาข้อมูลภาคสนาม โดยใช้การสนทนากลุ่มย่อยกับกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าโดยประสานประธานกลุ่มให้คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด (Screening) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรง ถูกต้องและครบถ้วน

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้มาจากอินเทอร์เน็ต หนังสือ เอกสารทางราชการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยอย่างมีทิศทางและเชื่อมโยงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับทฤษฎีอย่างมีเหตุผล

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษามีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มย่อย มาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จัดลำดับความสำคัญและคุณลักษณะของข้อมูล
2. นำข้อมูลจากการสนทนาที่จัดลำดับความสำคัญแล้ว นำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนาและจากการศึกษาเอกสารต่างๆ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน แสดงความสำคัญของข้อมูล ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และแตกต่างของข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่ไม่ใช่ตัวเลข แต่จะประกอบด้วยการพรรณนาที่มีรายละเอียดและลึก มีการอ้างอิงโดยตรงเกี่ยวกับที่มาของข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าหรือข้อมูลทางเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากการตอบประเด็นการสนทนา จะนำมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแง่ต่าง ๆ ตามข้อเท็จจริง ทั้งในเชิงเหตุและผล เพื่อให้เห็นถึงสภาพการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเภท กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ศึกษากรณี กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 6 กลุ่ม เก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มย่อย ผลการศึกษาจะนำเสนอเป็น 3 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า
2. สภาพการดำเนินงานของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า
3. การได้รับความช่วยเหลือและความต้องการ

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า

กลุ่มที่ 1 กลุ่มแม่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง หมู่ 5 กองทุนแม่ (สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2554 โดยสนทนากับนางเจ๊น๊ะ ไบกาเด็น ประธาน นางซอแลหา จิตรเที่ยง กรรมการ และนางกาลิยะ เจ๊ะแอ สมาชิกกลุ่ม)

ประธานกลุ่มแม่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง หมู่ 5 กองทุนแม่ คือ นางเจ๊น๊ะ ไบกาเด็น เป็นผู้มีความรู้พื้นฐานในการตัดเย็บเสื้อผ้า สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับสมาชิก ที่ตั้งกลุ่มเลขที่ 56/1 บ้านปลักแรด หมู่ที่ 5 ตำบลสาคร อำเภอท่าแพ จังหวัดสตูล ก่อตั้งกลุ่มเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2552 โดยการริเริ่มกันเองของสมาชิกกลุ่ม จำนวน 20 คน ซึ่งมีเหตุผลในการตั้งกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพเสริมรายได้ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีคณะกรรมการบริหารกลุ่ม จำนวน 9 คน ไม่มีระบบหมุนเวียนคณะกรรมการและกลุ่มมีความเข้มแข็งน้อย ปัจจุบันมีสมาชิกกลุ่ม จำนวน 32 คน แต่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 12 คน ชื่อผลิตภัณฑ์ แต่งกายมุสลิม ประเภทของผลิตภัณฑ์ คือ ชุดแฟชั่นสตรี ชุดผ้าปาเต๊ะ ชุดบายา สำหรับอาชีพการตัดเย็บเสื้อผ้าเป็นอาชีพเสริม รายได้ต่อคน ประมาณ 3,000 - 4,500 บาท ต่อเดือน ลักษณะการรับงานของกลุ่มเป็นลักษณะงานรับเหมา แต่ไม่มีการทำสัญญาจ้างกับผู้ว่าจ้าง มีการตกลงกันด้วยวาจา ซึ่งประธานเป็นผู้รับงานแล้วแจกจ่ายงานให้กับสมาชิกตามความสามารถ สมาชิกนำไปทำที่บ้านและมาทำที่กลุ่มกรณีไม่มีจักรเย็บผ้า

กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีตำบลบ้านควน (สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2554 โดยสนทนากับนางชื้อ๊ะ ตอหิรัญ ประธาน นางคารุณี ตอหิรัญ รองประธาน นางซารี สะอูรา เลขานุการ และนางนารียา อยู่ดี กรรมการ)

ประธานกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีตำบลบ้านควน คือ นางชื้อตะ ตอหิรัญ มีพื้นฐานในการตัดเย็บเสื้อผ้าแต่ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับสมาชิกได้ ไม่มีสถานที่ที่ตั้งกลุ่ม ก่อตั้งกลุ่มเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2549 มีผู้ร่วมก่อตั้งกลุ่ม จำนวน 11 คน โดยได้รับคำแนะนำจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูล เหตุผลในการตั้งกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีงานทำ มีรายได้เสริม ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เกิดความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีคณะกรรมการบริหารกลุ่ม จำนวน 10 คน ไม่มีระบบหมุนเวียนคณะกรรมการและกลุ่มมีความเข้มแข็งน้อย ปัจจุบันมีสมาชิกกลุ่ม จำนวน 20 คน แต่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 10 คน ชื่อผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์จากผ้า ประเภทผลิตภัณฑ์ คือ เสื้อสตรี เสื้อเด็กอนุบาล กระเป๋า ผ้าม่าน สำหรับอาชีพการตัดเย็บเสื้อผ้าเป็นอาชีพเสริม รายได้ต่อคน ประมาณ 2,000 – 2,500 บาทต่อเดือน ลักษณะการรับงานเป็นลักษณะรับเหมา แต่ไม่มีการทำสัญญาจ้างกับผู้ว่าจ้างมีการตกลงกันด้วยวาจา ซึ่งการรับงานกรณีผู้ว่าจ้างมาเสนองาน ทางกลุ่มจะประชุมก่อนรับงาน หากราคาที่เสนอพอจะมีกำไรที่สมาชิกรับได้ก็จะรับงานนั้น แล้วแจกจ่ายงานให้สมาชิกไปทำที่บ้านของตน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มสตรี หมู่ที่ 3 (สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2554 โดยสนทนากับ นางนัฐมา รุบามา ประธาน และนางสิริรัตน์ สุเด็น ช่างเย็บผ้า)

ประธานกลุ่มสตรี หมู่ที่ 3 คือ นางนัฐมา รุบามา เป็นผู้มีความรู้ด้านการตัดเย็บเสื้อผ้า สามารถถ่ายทอดได้ ที่ตั้งกลุ่มเลขที่ 88 บ้านวังประจัน หมู่ที่ 3 ตำบลวังประจัน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล ก่อตั้งกลุ่มเมื่อเดือนพฤษภาคม 2548 โดยการริเริ่มกันเองในกลุ่มเครือญาติก่อน จำนวน 6 คน เหตุผลในการตั้งกลุ่ม เพื่อมีอาชีพและมีรายได้เสริม มีคณะกรรมการบริหารกลุ่ม จำนวน 9 คน ไม่มีระบบหมุนเวียนคณะกรรมการและกลุ่มมีความเข้มแข็ง ปัจจุบันมีสมาชิกกลุ่ม จำนวน 18 คน แต่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 12 คน ประเภทผลิตภัณฑ์ คือ ชุดพละ ชุดนักเรียน ผ้าคลุม ชุดแต่งกายมุสลิม สำหรับอาชีพการตัดเย็บเสื้อผ้าเป็นอาชีพเสริม รายได้ต่อคน ประมาณ 3,000 – 5,000 บาทต่อเดือน ลักษณะการรับงานเป็นงานรับเหมา แต่ไม่มีการทำสัญญาจ้างกับผู้ว่าจ้างมีการตกลงกันด้วยวาจา ซึ่งประธานกลุ่มจะรับงานแล้วแจกจ่ายงานให้สมาชิก โดยสมาชิกนำไปทำที่บ้านหรือมาทำที่กลุ่มในกรณีต้องใช้จักร อุปกรณ์บางตัวที่ตนไม่มี

กลุ่มที่ 4 กลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2554 โดยสนทนากับรอมเบียะ หมั่นเส้น ประธาน)

ประธานกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม คือ นางรอมเบียะ หมั่นเส้น เป็นผู้ที่จบการศึกษาด้านการตัดเย็บเสื้อผ้า และมีประสบการณ์ในการทำงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า ที่ตั้งกลุ่มเลขที่ 167 หมู่ที่ 2 ตำบลควนสตอ อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล ก่อตั้งกลุ่มเมื่อเดือนมีนาคม 2543 โดยการริเริ่มกันเองของสมาชิกกลุ่ม จำนวน 12 คน เหตุผลในตั้งกลุ่ม เพื่อมี

อาชีพเสริมรายได้ การอยู่ร่วมกันทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดความสามัคคี รู้จักการมีน้ำใจต่อกันและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในชุมชน มีคณะกรรมการบริหารกลุ่ม จำนวน 5 คน ไม่มีระบบหมุนเวียนคณะกรรมการและกลุ่มมีความเข้มแข็ง ปัจจุบันมีสมาชิกกลุ่ม จำนวน 22 คน แต่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 10 คน ชื่อผลิตภัณฑ์ ชุดสตรี ประเภทผลิตภัณฑ์ คือ ชุดสตรี ชุดลำลอง ผ้าคลุมศีรษะ ชุดละหมาด ชุดนักเรียน สำหรับการประกอบอาชีพการตัดเย็บเสื้อผ้าเป็นอาชีพหลัก 5 คน รายได้คนละประมาณ 4,000 – 5,000 บาทต่อเดือน อาชีพเสริม 5 คน รายได้คนละประมาณ 2,500 – 3,000 บาทต่อเดือน ลักษณะการรับงานของกลุ่มเป็นลักษณะงานรับเหมา แต่ไม่มีการทำสัญญาจ้างกับลูกค้าจ้างมีการตกลงกันด้วยวาจา ซึ่งประธานรับงานแล้วแจกจ่ายงานให้สมาชิกไปทำที่บ้านและมาทำที่กลุ่มกรณีต้องใช้จักรบางตัว

กลุ่มที่ 5 กลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องแต่งกายมุสลิม (สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2554 โดยสนทนากับนางอุไร ยามา ประธาน)

ประธานกลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องแต่งกายมุสลิม คือ นางอุไร ยามา มีความชำนาญในการตัดเย็บเสื้อผ้า สามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้แก่สมาชิก ที่ตั้งกลุ่มเลขที่ 245 หมู่ที่ 1 ตำบลเขาขาว อำเภอละงู จังหวัดสตูล ก่อตั้งกลุ่มเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2545 โดยการริเริ่มกันเองของสมาชิกกลุ่ม จำนวน 7 คน เหตุผลในการตั้งกลุ่ม เพื่อหารายได้เสริม และสร้างความสามัคคีภายในกลุ่ม และชุมชน มีคณะกรรมการบริหารกลุ่ม จำนวน 6 คน ไม่มีระบบหมุนเวียนคณะกรรมการและกลุ่มมีความเข้มแข็งน้อย ปัจจุบันมีสมาชิกกลุ่ม จำนวน 12 คน ปฏิบัติงานจริง จำนวน 12 คน ชื่อผลิตภัณฑ์เครื่องแต่งกายมุสลิม ประเภทผลิตภัณฑ์ คือ ชุดสตรี-บุรุษ ชุดนักเรียน ชุดพละ ชุดเด็กอนุบาล สำหรับอาชีพการตัดเย็บเสื้อผ้าเป็นอาชีพหลักของประธาน รายได้ต่อเดือนประมาณ 9,000 บาท สมาชิกเป็นอาชีพเสริม รายได้ต่อคนประมาณ 1,500-3,000 บาทต่อเดือน ลักษณะการรับงานของกลุ่มเป็นลักษณะงานรับเหมา แต่ไม่มีการทำสัญญาจ้างกับลูกค้าจ้างมีการตกลงกันด้วยวาจา โดยประธานเป็นผู้รับงานแล้วประชุมกลุ่มเพื่อแจกจ่ายงานตามความสามารถของแต่ละคน สมาชิกนำไปทำที่บ้านและมาทำที่กลุ่มในกรณีที่ต้องใช้จักรหรืออุปกรณ์บางตัวหรือผู้ที่มีทักษะฝีมือจำเป็นต้องขอคำปรึกษา แนะนำจากประธาน

กลุ่มที่ 6 กลุ่มตัดเย็บบ้านบ่อหิน หมู่ 3 (สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2554 โดยสนทนากับนางจ๊ะ แเคียว ประธาน นางกัลยา แเคียว รองประธาน นางสุกัญญา แเคียว กรรมการ นางสาวมลชา ดินเต็บ สมาชิกกลุ่ม และนางสุดา แเคียว สมาชิกกลุ่ม)

ประธานกลุ่มตัดเย็บบ้านบ่อหิน หมู่ 3 คือ นางจ๊ะ แเคียว เป็นผู้ที่จบการศึกษา ด้านการตัดเย็บเสื้อผ้า มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมการตัดเย็บเสื้อผ้า และเป็นวิทยากร ที่ตั้งกลุ่มเลขที่ 64 หมู่ที่ 1 ตำบลเขาขาว อำเภอละงู จังหวัดสตูล ก่อตั้งกลุ่มเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2539 โดยการริเริ่มกันเองของสมาชิกกลุ่ม จำนวน 25 คน เหตุผลในการตั้งกลุ่ม เพื่อฝึกอาชีพ

มีงานทำ หารายได้เสริมให้กับครอบครัว มีคณะกรรมการบริหารกลุ่ม จำนวน 15 คน ไม่มีระบบหมุนเวียนคณะกรรมการและกลุ่มมีความเข้มแข็ง โดยมีหน่วยงานภาครัฐเข้ามาร่วมการเป็นคณะกรรมการ คือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูล และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ปัจจุบันมีสมาชิกกลุ่ม จำนวน 42 คน แต่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 9 คน ประเภทผลิตภัณฑ์ คือ ชุดพละ ชุดนักเรียน ชุดแฟชั่น และผลิตจากเศษผ้า สำหรับอาชีพการตัดเย็บเสื้อผ้าเป็นอาชีพเสริมของสมาชิก รายได้ต่อคน ประมาณ 3,000–5,000 บาทต่อเดือน ลักษณะการรับงานของกลุ่มเป็นลักษณะงานรับเหมา แต่ไม่มีการทำสัญญาจ้างกับผู้ว่าจ้างมีการตกลงกันด้วยวาจา โดยประธานเป็นผู้รับงานแล้วประชุมแจกจ่ายงานกันทำตามความสามารถ สมาชิกนำไปทำที่บ้านและมาทำที่กลุ่ม

สรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล

กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าทั้ง 6 กลุ่ม มีการจัดตั้งกลุ่มโดยการริเริ่มกันเองของสมาชิกภายในกลุ่ม จำนวน 5 กลุ่ม มีเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้นที่จัดตั้งขึ้นโดยคำแนะนำของหน่วยงานภาครัฐ จากข้อมูลทั้ง 6 กลุ่ม สำหรับเหตุผลในการตั้งกลุ่ม เพื่อมีอาชีพ มีรายได้เสริมให้กับครอบครัว ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ การอยู่ร่วมกันทำให้เกิดความสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีน้ำใจต่อกัน และเกิดการช่วยเหลือกันภายในกลุ่มและชุมชน มีการจัดตั้งคณะกรรมการแต่ไม่มีระบบการหมุนเวียน กลุ่มมีความเข้มแข็ง จำนวน 3 กลุ่ม และมีความเข้มแข็งน้อย จำนวน 3 กลุ่ม ซึ่งกลุ่มที่มีความเข้มแข็ง เนื่องจากประธานเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ทำงานโดยตรงด้านการตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวนสมาชิกมากกว่าสมาชิกที่ดำเนินการจริง การประกอบอาชีพการตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 4 กลุ่ม ประธานและสมาชิกประกอบอาชีพเป็นอาชีพเสริม จำนวน 1 กลุ่มมีสมาชิกประกอบอาชีพเสริมและอาชีพหลัก อีก 1 กลุ่มสมาชิกประกอบเป็นอาชีพเสริมแต่ประธานประกอบอาชีพเป็นอาชีพหลัก ผลิตภัณฑ์ที่ทุกกลุ่มสามารถผลิตได้ คือ เสื้อผ้าสตรี-บุรุษ ชุดนักเรียน ชุดแต่งกายมุสลิม ชุดลำลอง สำหรับชุดพละมีเพียง 3 กลุ่มเท่านั้นเนื่องจากมีจักรสำหรับเย็บผ้ายัดได้ ลักษณะการรับงานเป็นลักษณะการรับเหมาจ้างทำของ ซึ่งประธานจะเป็นผู้รับงานและประชุมสมาชิกเพื่อแจ้งรายละเอียดของงานที่รับมา มีการตกลงราคาในแต่ละครั้งตามลักษณะงาน เมื่อสมาชิกยอมรับ หลังจากนั้นจะแจกจ่ายงานกันทำตามความสามารถ สมาชิกที่มีจักรเย็บผ้านำไปทำที่บ้านหรือมาทำที่กลุ่มกรณีที่ไม่มียจักรหรืออุปกรณ์บางตัว สำหรับสมาชิกที่ไม่มีจักรสามารถมาทำที่กลุ่มกับจักรอุปกรณ์ส่วนรวม

## 2. สภาพการดำเนินงานของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า

กลุ่มที่ 1 กลุ่มแม่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง หมู่ 5 กองทุนแม่

ด้านการจัดการกลุ่ม มีการจัดตั้งในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีการแบ่งหน้าที่ชัดเจน ฝ่ายหลัก ประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก ฝ่ายรอง การตลาด ประชาสัมพันธ์ บริการ อาคารสถานที่ และปฏิคม งานบัญชีทำแบบอย่างง่ายไม่ถูกหลักบัญชีและไม่มีการกำหนดการประชุมกลุ่ม

ด้านงบประมาณ สมาชิกลงทุนคนละ 100 บาท กองทุนแม่สนับสนุน 4,000 บาท ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเข้ากลุ่ม เป็นค่าแรง 30 % หักเข้ากลุ่ม 20 % เก็บเป็นทุนฉุกเฉิน 50 %

ด้านวัสดุ อุปกรณ์ จักรเย็บผ้ายี่ห้อพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูล 2 ตัว ของกลุ่มเดิม 2 ตัว และของประธานกลุ่ม 2 ตัว

ด้านการตลาด ผู้ว่าจ้างในพื้นที่มาติดต่อที่กลุ่มโดยตรง

ด้านการประชาสัมพันธ์ สื่อสารภายในกลุ่มและพื้นที่ใกล้เคียง

ด้านการคุ้มครองประกันสังคมและสวัสดิการ สมาชิกไม่ได้สมัครเป็นสมาชิกประกันสังคมและไม่ได้รับสวัสดิการจากภาครัฐหรือกลุ่ม

ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน จ่ายตามชิ้นงาน เช่น เสื้อตัวละ 30 บาท

ด้านสุขภาพ ปวดหลัง ปวดเอว

ปัญหาและอุปสรรค ขาดความรู้ด้านการจัดการกลุ่ม จักรไม่เพียงพอต่อการใช้งาน จึงทำให้ไม่สามารถรับงานมากๆ ได้หรือกรณีจักรเสียไม่มีความรู้เบื้องต้นในการซ่อมต้องเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ มีผู้ว่าจ้างน้อยรายเนื่องจากเป็นกลุ่มใหม่และยังไม่เป็นที่รู้จัก ขาดความชำนาญและเทคนิคในการตัดเย็บเสื้อผ้า รายได้ไม่แน่นอน และมีอาการปวดหลัง ปวดเอว

แนวทางแก้ไข เข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภาครัฐอย่างสม่ำเสมอ โดยเข้าไปประสานโดยตรงกับหน่วยงานภาครัฐจัดฝึกอบรมให้และร่วมไปศึกษาดูงานกลุ่มประสบความสำเร็จ ใช้ทุนฉุกเฉินในการแก้ปัญหา งบประมาณไม่เพียงพอ สมาชิกที่ไม่มีจักรมาใช้จักรส่วนรวม สมาชิกช่วยกันหาตลาดใหม่ๆ สมาชิกพยายามช่วยกันประชาสัมพันธ์ ใช้เปลี่ยนอิริยาบถ

กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีตำบลบ้านควน

ด้านการจัดการกลุ่ม มีการจัดตั้งในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีการแบ่งหน้าที่ชัดเจน ฝ่ายหลัก ประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก ฝ่ายรอง ตรวจสอบ คุณภาพสินค้า กรรมการทั่วไป งานบัญชีทำแบบอย่างง่ายไม่ถูกหลักบัญชีและไม่มีการกำหนดการประชุมกลุ่ม

ด้านงบประมาณ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านควนให้การสนับสนุนจำนวน 15,000 บาท

ด้านวัสดุ อุปกรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านควนให้การสนับสนุนจักร จำนวน 10 ตัวแต่กลุ่มมิได้ใช้ประโยชน์เนื่องจากไม่มีสถานที่ตั้งกลุ่ม

ด้านการตลาด สมาชิกกลุ่มนำเสนอสินค้ากับผู้ว่าจ้าง

ด้านการประชาสัมพันธ์ สื่อสารภายในกลุ่มและพื้นที่ใกล้เคียงและสมาชิกบอกต่อ ๆ กัน

ด้านการคุ้มครองประกันสังคมและสวัสดิการ ไม่มีผู้ใดเข้าเป็นสมาชิกประกันสังคม และไม่ได้รับสวัสดิการจากภาครัฐและจากกลุ่ม

ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน จ่ายให้ 40 % ของรายได้

ด้านสุขภาพ ปวดหลัง ปวดเอว ปวดตา

ปัญหาและอุปสรรค กลุ่มมีความเข้มแข็งน้อยเนื่องจากสมาชิกกลุ่มขาดการมีส่วนร่วมและไม่สามารถรับงานได้เนื่องจากจักรที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านควนสนับสนุนไม่ได้ใช้ประโยชน์เพราะไม่มีสถานที่ตั้งกลุ่มในการร่วมทำกิจกรรม โดยเฉพาะจักรเสียบ่อยกลุ่มไม่มีความรู้พื้นฐานในการซ่อมและขาดงบประมาณในการดูแลรักษา อีกทั้งสมาชิกกลุ่มขาดความชำนาญในการตัดเย็บเสื้อผ้า เมื่อประธานรับงานที่ต้องใช้ฝีมือสมาชิกกลุ่มไม่สามารถรับงานได้ งานจึงมีน้อย อีกทั้งเป็นกลุ่มใหม่ยังไม่เป็นที่รู้จัก บางครั้งผู้ว่าจ้างเสนอราคาค่าต่ำกว่าต้นทุน

แนวทางแก้ไข มีการติดตามในการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ เมื่อรับงานสมาชิกจะไปเย็บที่บ้านของตน สมาชิกออกทุนตนเองมาช่วยในบางครั้ง เมื่อได้ค่าจ้างก็คืนสมาชิกกลับทันที หรือใช้วิธีการต่อรองกับผู้ว่าจ้างก่อนรับงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านควนจะช่วยเหลือและบางครั้งสมาชิกออกเงินซ่อมกันเอง

กลุ่มที่ 3 กลุ่มสตรีหมู่ที่ 3

ด้านการจัดการกลุ่ม มีการจัดตั้งในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีการแบ่งหน้าที่ชัดเจน ฝ่ายหลัก ประธาน รองประธาน เลขานุการ ทรัพย์ญิก การตลาด ฝ่ายรอง ประชาสัมพันธ์ และกรรมการทั่วไป งานบัญชีทำแบบอย่างง่ายไม่ถูกหลักบัญชีและไม่มีการกำหนดการประชุมกลุ่ม

ด้านงบประมาณ ศอ.บต.ให้การสนับสนุน จำนวน 100,000 บาท เงินทุนกลุ่ม 5,000 บาท

ด้านวัสดุ อุปกรณ์ จักรเย็บผ้าไม่เพียงพอ

ด้านการตลาด ผู้ว่าจ้างมาติดต่อโดยตรง

ด้านการประชาสัมพันธ์ สมาชิกช่วยกันประชาสัมพันธ์ ผู้ว่าจ้างและสินค้าเป็นสื่อ

ด้านการคุ้มครองประกันสังคมและสวัสดิการ สมาชิกไม่มีผู้ใดสมัครเข้าเป็นสมาชิกประกันสังคม กลุ่มมีสวัสดิการโดยการให้ยืมเงินของกลุ่มโดยไม่คิดดอกเบี้ยแต่ไม่เกิน 5,000 บาทต่อครั้ง

ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน จ่ายตามชิ้นงานตามความยากง่าย

ด้านสุขภาพ ไม่มีปัญหา

ปัญหาและอุปสรรค งบประมาณไม่เพียงพอเมื่อผู้ว่าจ้างสั่งงานมาก ขาดวัสดุ อุปกรณ์อื่นๆ เนื่องจากในพื้นที่มีน้อยทำให้ต้องจัดซื้อในราคาที่สูง ผลิตสินค้าไม่ทัน

แนวทางแก้ไข มีข้อตกลงกับทางร้านค้าที่สั่งซื้อวัสดุอุปกรณ์ในเรื่องการจ่ายเงิน โดยผ่อนจ่ายภายหลัง สร้างความซื่อสัตย์กับทางร้านค้า สั่งซื้อจากร้านค้าที่อำเภอหาดใหญ่ และแบ่งผลิตสินค้าเป็นขั้นตอนตามความถนัดของสมาชิก เช่น บางคนเย็บเฉพาะแขน คอ หรือใส่กระดุม ซึ่งทำให้งานเสร็จเร็วขึ้น

กลุ่มที่ 4 กลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม

ด้านการจัดการกลุ่ม มีการจัดตั้งในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีการแบ่งหน้าที่ชัดเจน ฝ่ายหลัก ประธาน รองประธาน เลขานุการ ฝ่ายรอง ทรัพย์ญิก ฝ่ายผลิต กรรมการ งานบัญชี ทำแบบอย่างง่ายไม่ถูกหลักบัญชีและไม่มีการกำหนดการประชุมกลุ่ม

ด้านงบประมาณ ทุนจากประธาน 15,000 บาท ทุนจากการบริหารกลุ่ม จำนวน 200,000 บาท

ด้านวัสดุ อุปกรณ์ จักรเย็บผ้าทางกลุ่มและประธานจัดซื้อเองและมีเพียงพอ

ด้านการตลาด ผู้ว่าจ้างมาติดต่อโดยตรง

ด้านการประชาสัมพันธ์ สมาชิกช่วยประชาสัมพันธ์ จัดทำเอกสารเผยแพร่

ด้านการคุ้มครองประกันสังคมและสวัสดิการ ไม่มีสมาชิกกลุ่มเข้าเป็นสมาชิกประกันสังคม มีโบนัสรายปีโดยให้ร้อยละ 50 สตางค์คิดจากผลงาน

ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน จ่ายตามชิ้นงาน เช่นชุดสตรี ชุดละ 350 บาท ชุดนักเรียน ชุดละ 150 บาท

ด้านสุขภาพ ปวดตา และแพ้ฝุ่นละอองเศษผ้า

ปัญหาและอุปสรรค สมาชิกบางคนภายในกลุ่มขาดความรู้ด้านการจัดการกลุ่ม งบประมาณไม่เพียงพอเวลาผู้ว่าจ้างสั่งงานมากๆ วัสดุอุปกรณ์ในพื้นที่มีราคาสูงจึงต้องสั่งซื้อนอกพื้นที่ สินค้าขึ้นราคาแต่ผู้ว่าจ้างเสนอราคาเดิม มีผู้ว่าจ้างมากผลิตสินค้าไม่ทัน ประชาสัมพันธ์ได้เพียงบางส่วนและบางกลุ่มเท่านั้น รายได้ไม่แน่นอน ผู้ที่มีระดับฝีมือสูงจะรับงานมากกว่าผู้ที่มีระดับฝีมือต่ำจึงทำให้มีรายได้ไม่เท่ากัน ปวดตาและแพ้ฝุ่นละอองเศษผ้า

แนวทางแก้ไข ประธานกลุ่มนำประสบการณ์ด้านการจัดการจากโรงงานมาดำเนินการ ภายในกลุ่ม มีการตกลงกับร้านค้าที่สั่งซื้อวัสดุ อุปกรณ์จ่ายเงินภายหลัง ต่อรองกับผู้ว่าจ้างขอเพิ่มราคา เพื่อให้คุ้มกับทุนและมีกำไรที่รับได้ ขอขยายเวลาในการส่งสินค้า ประชาสัมพันธ์กับกลุ่มลูกค้าให้

มากขึ้น สร้างสวัสดิการของกลุ่มเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ นำผลิตภัณฑ์ไปขายที่บ้านทำให้มีเวลา  
มากขึ้นจึงทำให้ผลงานมากและเสร็จเร็วขึ้น ใช้แว่นตาและใช้ผ้าปิดจมูก

กลุ่มที่ 5 กลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องแต่งกายมุสลิม

ด้านการจัดการกลุ่ม มีการจัดตั้งในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีการแบ่งหน้าที่ชัดเจน  
ฝ่ายหลัก ประธาน รองประธาน เลขานุการ ฝ่ายรอง การตลาด ประชาสัมพันธ์ เற்றுญุก งานบัญชีทำ  
แบบอย่างง่ายไม่ถูกหลักบัญชีและไม่มีการกำหนดการประชุมกลุ่ม

ด้านงบประมาณ สมาชิกลงทุนรายละ 100 บาท กู้ยืมธนาคารระยะยาว เก็บสัจจะ  
เดือนละ 30 บาท

ด้านวัสดุ อุปกรณ์ กู้เงินจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน  
400,000 บาท เพื่อจัดซื้อจักรเย็บผ้า

ด้านการตลาด ออกแสดงสินค้าตามงานต่างๆ ผู้ว่าจ้างในพื้นที่มาติดต่อโดยตรง

ด้านการประชาสัมพันธ์ สมาชิกภายในกลุ่มช่วยประชาสัมพันธ์

ด้านการคุ้มครองประกันสังคมและสวัสดิการ ไม่มีผู้ใดเข้าเป็นสมาชิกประกันสังคม  
ให้ยืมเงินสัจจะโดยไม่คิดดอกเบี้ย

ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน จ่ายตามชิ้นงานตามความยากง่าย

ด้านสุขภาพ ปวดตาและปวดหลัง

ปัญหาและอุปสรรค สมาชิกกลุ่มไม่เห็นความสำคัญของการจัดการ ประธานดำเนินการ  
เองทุกเรื่อง เงินที่กู้จากธนาคารประธานเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด ในพื้นที่มีวัสดุ อุปกรณ์น้อยจึงทำ  
ให้ต้องจัดซื้อวัสดุในราคาสูง งบประมาณไม่เพียงพอเวลาผู้ว่าจ้างสั่งงานมากๆ งานปริมาณมากไม่  
สามารถรับได้ด้วยข้อจำกัดสมาชิกกลุ่มมีน้อย ค้อยเรื่องการประชาสัมพันธ์ รายได้ไม่แน่นอนผู้ที่มิ  
ระดับฝีมือสูงจะรับงานมากกว่าผู้ที่มิฝีมือต่ำจึงทำให้มีรายได้ไม่เท่ากัน

แนวทางแก้ไข ประธานรับฟังความเห็นจากผู้อื่น ขอเงินมัดจำจากผู้ว่าจ้าง ใช้เงิน  
สัจจะ เงินกู้ระยะยาว สั่งซื้อวัสดุจากอำเภอหาดใหญ่และกรุงเทพมหานครในปริมาณมากๆ เพื่อลด  
ต้นทุน ส่งให้เครือข่ายที่จังหวัดสงขลาและพัทลุงช่วยผลิตให้ สร้างสวัสดิการของกลุ่มเพื่อ  
สร้างขวัญและกำลังใจ ประธานสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้มีฝีมือต่ำ ใช้แว่นตา และเปลี่ยนอิริยาบถ

กลุ่มที่ 6 กลุ่มตัดเย็บบ้านบ่อหิน หมู่ 3

ด้านการจัดการกลุ่ม มีการจัดตั้งในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีการแบ่งหน้าที่ชัดเจน  
และมีหน่วยงานภาครัฐเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ฝ่ายหลัก ประธาน รองประธาน เற்றுญุก  
เลขานุการ ฝ่ายรอง การตลาด ประชาสัมพันธ์ ที่ปรึกษา ฝ่ายช่างจักร งานบัญชีทำแบบอย่างง่ายไม่  
ถูกหลักบัญชีและไม่มีการกำหนดการประชุมกลุ่ม

ด้านงบประมาณ ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนหมู่บ้าน จำนวน 20,000 บาท  
 ด้านวัสดุ อุปกรณ์ จักรเย็บผ้า ได้รับการอนุเคราะห์จาก กศน.อ.ละงู และศูนย์พัฒนา  
 ฝีมือแรงงานจังหวัดสตูล

ด้านการตลาด ผู้ว่าจ้างมาติดต่อเอง ผู้ว่าจ้างรายอื่นบอกต่อ  
 ด้านการประชาสัมพันธ์ ผู้ว่าจ้างบอกต่อกัน สินค้าเป็นสื่อ  
 ด้านการคุ้มครองประกันสังคมและสวัสดิการ ไม่มีสมาชิกเข้าประกันสังคมและไม่มี  
 สวัสดิการจากภาครัฐและกลุ่ม

ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน จ่ายตามชิ้นงานตามความยากง่าย

ด้านสุขภาพ ปวดตาและปวดหลัง

ปัญหาและอุปสรรค ประชาชนเป็นผู้ดำเนินการหลัก คณะกรรมการบางตำแหน่ง  
 ขาดอำนาจการตัดสินใจ งบประมาณไม่เพียงพอเวลาที่ผู้ว่าจ้างสั่งงานมากๆ วัสดุ อุปกรณ์ในพื้นที่มีน้อย  
 ทำให้ราคาสูง รับงานเท่าที่ผลิตทันตามกำหนดเวลา ผู้ที่มีระดับฝีมือสูงจะรับงานมากกว่าผู้ที่มีฝีมือ  
 ต่ำจึงทำให้มีรายได้ไม่เท่ากัน ปวดตาและปวดหลัง

แนวทางแก้ไข หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลกลุ่ม ศึกษาดูงาน  
 กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ ตกลงกับร้านค้าที่สั่งวัสดุอุปกรณ์จ่ายเงินภายหลัง ระดมหุ้นจากสมาชิก  
 สั่งซื้อจากจังหวัดใกล้เคียงเช่น อำเภอบางใหญ่ กรุงเทพมหานคร วัสดุบางส่วนให้ผู้ว่าจ้างจัดหาให้  
 สร้างผลิตภัณฑ์ให้มีมาตรฐาน ประชาชนกลุ่มมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์สูงสามารถให้  
 คำแนะนำแก่ผู้ที่มีระดับฝีมือต่ำ ใช้แว่นตา และเปลี่ยนอิริยาบถ

สรุปสภาพการดำเนินงานของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ดังนี้

จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานแต่ละด้านของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล  
 พบว่า ด้านการจัดการกลุ่ม ทั้ง 6 กลุ่ม มีการจัดตั้งคณะกรรมการ โดยมีการแบ่งหน้าที่กันชัดเจน  
 และแบ่งเป็นคณะกรรมการฝ่ายหลักและฝ่ายรอง ส่วนใหญ่มีลักษณะของตำแหน่งที่เหมือนกัน  
 คือตำแหน่ง ประธาน รองประธาน เลขานุการ เจริญญิก การตลาด ประชาสัมพันธ์ แต่มีบางกลุ่มที่  
 เพิ่มตำแหน่งอื่นที่แตกต่างกัน คือ บริการ อาคารสถานที่ ปฏิคม ตรวจสอบคุณภาพ ผลิต ช่างจักร  
 ที่ปรึกษา และกรรมการทั่วไป กลุ่มที่มีความเข้มแข็งเนื่องจากประธานมีความรู้ ความชำนาญในการ  
 ตัดเย็บเสื้อผ้า สามารถแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ ได้ และมีประสบการณ์โดยตรงในการทำงานใน  
 โรงงานอุตสาหกรรมด้านการตัดเย็บเสื้อผ้ามาจึงนำความรู้มาดำเนินการจัดการกลุ่มให้มีความ  
 เข้มแข็ง สำหรับงานบัญชีทำแบบอย่างง่ายไม่ถูกหลักบัญชี ส่วนปัญหา อุปสรรคของการจัดการกลุ่ม

ทุกกลุ่มสมาชิกยังขาดความรู้ด้านการจัดการเนื่องจากไม่เห็นความสำคัญด้านนี้ จะมีความสนใจเรื่องงานด้านผลิตสินค้ามากกว่า ดังนั้น กลุ่มจึงใช้ความเป็นเครือข่าย ความใกล้ชิดและการร่วมกิจกรรมในการดำเนินการกลุ่มเพื่อให้กลุ่มคงอยู่อย่างยั่งยืน และบางกลุ่มให้หน่วยงานภาครัฐเข้ามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ใช้การส่งสมาชิกเข้าร่วมฝึกอบรมของหน่วยงานภาครัฐในการจัดฝึกอบรมด้านการบริหารงานกลุ่ม และไปศึกษาดูงานกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ **ด้านงบประมาณ** ทุกกลุ่มงบประมาณไม่เพียงพอ สมาชิกจึงลงหุ้นกันเอง มีการเก็บสัจจะ มีหน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุน ปรุชานเป็นผู้ลงทุน แต่มีเพียง 1 กลุ่มที่ได้มาจากการบริหารกลุ่มมากที่สุด จำนวน 200,000 บาท และนำเงินส่วนนี้มาใช้หมุนเวียนในการดำเนินงาน **ด้านวัสดุ อุปกรณ์** (จักรเย็บผ้า) มีเพียง 1 กลุ่มที่มีเพียงพอต่อการใช้งาน อีก 5 กลุ่มไม่เพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงให้ยืมมาใช้ชั่วคราว ปรุชานกลุ่มเป็นผู้จัดซื้อเอง สมาชิกจัดหาด้วยตนเอง และมีจำนวน 1 กลุ่มปรุชานกู้ยืมเงินจากธนาคารมาจัดซื้อเครื่องจักร ส่วนวัสดุ อุปกรณ์อื่นๆในพื้นที่มีน้อยราคาสูง จึงต้องจัดซื้อจากจังหวัดใกล้เคียงหรือสั่งจากกรุงเทพมหานคร **ด้านการตลาด** ผู้ว่าจ้างมาติดต่อโดยตรงและช่วยบอกต่อผู้ว่าจ้างรายอื่น บางกลุ่มออกแสดงสินค้ากับหน่วยงานภาครัฐในงานต่างๆภายในจังหวัดและต่างจังหวัด **ด้านการประชาสัมพันธ์** มีการสื่อสารภายในกลุ่มและพื้นที่ใกล้เคียง สมาชิกบอกต่อใช้สินค้าเป็นสื่อและ 1 กลุ่มที่จัดทำเอกสารแผ่นพับเผยแพร่แต่จัดทำเพียงครั้งเดียวเท่านั้นเนื่องจากต้องใช้งบประมาณ **ด้านการคุ้มครองประกันสังคมและสวัสดิการ** ทั้ง 6 กลุ่มไม่ได้รับความคุ้มครองประกันสังคมและสวัสดิการใดๆจากภาครัฐ แต่มีบางกลุ่มที่จัดสวัสดิการกันเองโดยการให้กู้ยืมเงินกลุ่มโดยไม่คิดดอกเบี้ยแต่จำกัดวงเงินในการกู้ยืมและมี 1 กลุ่มจ่ายโบนัสรายปีโดยคิดจากผลงานของรายบุคคล **ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน** มีการจ่ายแตกต่างกัน บางกลุ่มคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ บางกลุ่มจ่ายตามชิ้นงานตามความยากง่าย และมีการเก็บเงินส่วนหนึ่งเข้ากลุ่มเป็นทุนหมุนเวียนเพื่อใช้ในการดำเนินงาน **ด้านสุขภาพ** จำนวน 5 กลุ่มมีผลกระทบต่อสายตา ปวดหลัง ปวดเอว มีเพียง 1 กลุ่มที่ไม่มีผลกระทบใดๆ **ส่วนปัญหาอุปสรรคด้านอื่นๆ** ขาดความรู้ด้านการซ่อมแซมดูแลรักษาเครื่องจักร จำนวนสมาชิกกลุ่มมีน้อยไม่สามารถรับงานที่มีปริมาณมากๆ ขาดเครื่องจักรบางตัวที่ใช้เฉพาะ เช่น จักรโพง จักรลาชาย เป็นต้น และกลุ่มที่เพิ่งจัดตั้งใหม่สมาชิกกลุ่มขาดความชำนาญในการตัดเย็บ

### 3. การได้รับความช่วยเหลือและความต้องการ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มแม่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง หมู่ 5 กองทุนแม่

ความช่วยเหลือได้รับจาก

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูลจัดฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องการตัดเย็บ

เสื้อผ้า สำนักงานจัดหางานจังหวัดสตูลฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการและนำไปศึกษา  
 ดูงาน

ความต้องการ

ต้องการจักรอุตสาหกรรม เนื่องจากยี่มศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูล  
 จักรลาชายสำหรับเย็บผ้ายัด (ชุดพละ) ให้นำหน่วยงานภาครัฐจัดฝึกอบรมด้านทักษะฝีมือเนื่องจาก  
 สมาชิกขาดความชำนาญ จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการซ่อมจักรเบื้องต้น ให้นำหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง  
 ช่วยเหลือด้านการประชาสัมพันธ์ การตลาด ในส่วนสำนักงานจัดหางานจังหวัดสตูลให้ส่งเสริม  
 อาชีพเพิ่มความชำนาญและนำไปศึกษาดูงานกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าที่ประสบความสำเร็จ

กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีตำบลบ้านควน

ความช่วยเหลือได้จาก

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านควนสนับสนุนอุปกรณ์และจักรเย็บผ้า ศูนย์พัฒนา  
 ฝีมือแรงงานจังหวัดสตูลจัดฝึกอบรมด้านทักษะฝีมือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสตูลจัดฝึกอบรม  
 การตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี กศน.อำเภอเมืองจัดฝึกอบรมการตกแต่งตะกร้าด้วยผ้า

ความต้องการ

หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนงบประมาณ สถานที่พร้อมอาคารจัดตั้งกลุ่มเพื่อทำ  
 กิจกรรม ภาคเอกชนมาใช้บริการของกลุ่มให้สัมมาเสมอ ทั้งภาครัฐและเอกชนช่วยประชาสัมพันธ์  
 ในส่วนสำนักงานจัดหางานจังหวัดสตูลให้จัดฝึกอบรมยกระดับฝีมือ ให้สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ  
 อุปกรณ์

กลุ่มที่ 3 กลุ่มสตรีหมู่ที่ 3

ความช่วยเหลือได้จาก

องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันสนับสนุนงบประมาณ จำนวน 20,000 บาท  
 และต่อมาได้รับการสนับสนุนงบประมาณปีละ 10,000 บาท ตั้งแต่ 2551-2552 และปี 2553 จำนวน  
 5,000 บาท ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูลจัดฝึกอบรมด้านความรู้การตัดเย็บเสื้อผ้า 2 ครั้ง  
 กศน.อำเภอควนโดนสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสตูลและสำนักงาน  
 พัฒนาชุมชนจังหวัดสตูลให้ความรู้ด้านการตลาด

ความต้องการ

โรงเรียนที่ถาวรแข็งแรง จักรเย็บตรงอุตสาหกรรม จักรปัก ในส่วนสำนักงานจัดหา  
 งานจังหวัดสตูลช่วยประชาสัมพันธ์ และจัดฝึกอบรมยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กลุ่มที่ 4 กลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม

ความช่วยเหลือได้จาก

กาชาดจังหวัดสตูลสนับสนุนจักรอุตสาหกรรม กศน.สตูลและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูลจัดฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องการตัดเย็บเสื้อผ้า สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสตูลจัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการบรรจุภัณฑ์ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสตูล และสำนักงานพาณิชย์จังหวัดสตูลนำไปแสดงสินค้าในประเทศและต่างประเทศ

ความต้องการ

ภาครัฐ เครื่องตัดผ้า จักรลาชาย

ภาคเอกชน ช่วยประชาสัมพันธ์ คิดค้นของฝากเอกลักษณ์ของจังหวัดสตูล

ภาคประชาชน ช่วยประชาสัมพันธ์ สนับสนุนสินค้าของกลุ่ม ส่งเสริมกลุ่มให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ ในส่วนสำนักงานจัดหางานจังหวัดสตูลนำไปศึกษาดูงาน

กลุ่มที่ 5 กลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องแต่งกายมุสลิม

ความช่วยเหลือได้จาก

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูล วิทยาลัยการอาชีพละงู และสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสตูลจัดฝึกอบรมการตัดเย็บเสื้อผ้า สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสตูลจัดฝึกอบรมการนำเศษผ้ามาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสตูลนำไปแสดงผลผลิตในงาน OTOP ต่างๆ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสตูลนำไปร่วมแสดงสินค้าตามสถานที่จัดงานต่างๆ

ความต้องการ

ขอสนับสนุนงบประมาณในจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ในส่วนสำนักงานจัดหางานจังหวัดสตูลนำไปศึกษาดูงาน

กลุ่มที่ 6 กลุ่มตัดเย็บบ้านบ่อหิน หมู่ 3

ความช่วยเหลือได้จาก

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูลให้ยืมจักรเย็บผ้า สปส.สนับสนุนจักร จำนวน 1 ตัวและต่อเติมอาคารสถานที่กลุ่ม กศน.อ.ละงูจัดฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องการตัดเย็บเสื้อผ้า สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสตูลนำไปแสดงผลผลิตตามงานต่างๆ ที่จัดขึ้น

ความต้องการ

ให้หน่วยงานภาครัฐจัดฝึกอบรมหลักสูตรการซ่อมบำรุงเครื่องจักรเย็บผ้าเบื้องต้น ในส่วนสำนักงานจัดหางานจังหวัดสตูลนำไปศึกษาดูงาน

สรุปการได้รับความช่วยเหลือและความต้องการ ดังนี้

กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าทั้ง 6 กลุ่ม ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐตลอดมา ทั้งการสนับสนุนด้านงบประมาณ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ เครื่องจักรให้ยืมหรือจัดซื้อให้ ตามความเหมาะสมกับงบประมาณที่มี นำไปแสดงสินค้าตามงานต่างๆ เป็นการประชาสัมพันธ์และทำการตลาด แต่ทางกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้ายังมีความต้องการให้หน่วยงานภาครัฐช่วยเหลือด้านต่างๆ อาทิ เช่น สนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมในการจัดซื้อเครื่องจักรบางตัวที่ช่วยในการตัดเย็บให้มีมาตรฐาน และรวดเร็ว โรงเรือนที่มีมาตรฐาน ความรู้ด้านทักษะฝีมือและการซ่อมบำรุงเครื่องจักรเบื้องต้น ช่วยในด้านการประชาสัมพันธ์ และการตลาด สำหรับในส่วนที่ต้องการให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด สตูลสนับสนุน คือ ด้านงบประมาณจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ จัดฝึกอบรมยกระดับฝีมือ นำไปศึกษาดูงาน กลุ่มอาชีพตัดเย็บเสื้อผ้าที่ประสบความสำเร็จ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ศึกษากรณี กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความต้องการในการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเภท กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า

การศึกษานี้ ใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 6 กลุ่ม ที่ดำเนินการในช่วงเวลาดังแต่ปี 2552-2554 รวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มย่อย สามารถสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### 1. สรุปผลการศึกษา

##### 1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าจังหวัดสตูล

กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าจังหวัดสตูล มีการรวมกลุ่มโดยการริเริ่มกันเองของสมาชิก จำนวน 5 กลุ่ม มีเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้นที่จัดตั้งขึ้น โดยคำแนะนำของหน่วยงานภาครัฐ จำนวนสมาชิกกลุ่มมีจำนวนตั้งแต่ น้อยที่สุด คือ 12 คน และมากที่สุด คือ 42 คน ปัจจุบันมีสมาชิกที่ดำเนินงานจริงๆ น้อยที่สุด คือ 9 คน มากที่สุด คือ 12 คน จากข้อมูลทุกกลุ่ม มีจำนวนสมาชิกกลุ่มมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานจริง เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐจะสมทบแก่กลุ่มที่มีสมาชิกไม่น้อยกว่า 15-20 คน เข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ จึงจะสามารถเข้าไปส่งเสริมได้ ดังนั้นตัวเลขผู้ที่สามารถปฏิบัติงานจริงจึงมีน้อย สำหรับผู้ที่เข้าร่วมกลุ่มกันเนื่องจากมีความสนใจในอาชีพที่เหมือนกัน ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สร้างความผูกพัน ความสามัคคี นำไปสู่ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องอื่นๆ อีกทั้งมีรายได้เสริมให้กับครอบครัว

##### 1.2 สภาพการดำเนินงานของกลุ่ม

###### 1.2.1 การจัดการ

ทุกกลุ่มมีคณะกรรมการบริหารกลุ่ม ที่ไม่มีระบบการหมุนเวียน และมีการจัดตั้งคณะกรรมการกลุ่ม แต่กลุ่มมักจะมีจุดอ่อนในเรื่องการจัดการกลุ่ม บางกลุ่มจัดตั้ง

คณะกรรมการครบทุกตำแหน่งแต่มีผู้ปฏิบัติงานไม่กี่คน จึงทำให้บางกลุ่มมีความเข้มแข็งและบางกลุ่มขาดความเข้มแข็ง

#### 1.2.2 งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การจัดสรรผลประโยชน์ และรายได้

- แหล่งที่มาของงบประมาณ มีความหลากหลาย ทั้งสมาชิกลงทุน การเก็บสัจจะรายเดือน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น อบต. ศอ.บต. กศน.อำเภอ กองทุนแม่ กองทุนหมู่บ้าน หรือเงินทุนของกลุ่มเอง

- วัสดุ อุปกรณ์ มีทั้งได้รับการสนับสนุนจาก ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด อบต. กศน.อำเภอ จากประธานกลุ่มในบางกลุ่ม

- การรับงาน ทุกกลุ่มจะเป็นงานรับเหมา

- การจ่ายผลประโยชน์ มีทั้งการจ่ายตามชิ้นงาน เช่น เสื้อตัวละ 30 บาท หรือการจ่ายเป็นเปอร์เซ็นต์

- รายได้ของสมาชิกกลุ่มต่อเดือน น้อยที่สุด คือ 1,500 บาท มากที่สุด 5,000 บาท ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ทำอาชีพนี้เพื่ออาชีพเสริม ส่วนผู้ที่ทำอาชีพนี้เป็นอาชีพหลักจะมีรายได้ ประมาณ 4,000 - 5,000 บาท มีอยู่เพียงกลุ่มเดียวที่ประธานกลุ่ม ซึ่งทำเป็นอาชีพหลัก มีรายได้ ประมาณ 9,000 บาท

1.2.3 ด้านการตลาดและการประชาสัมพันธ์ ทุกกลุ่มจะมีผู้ว่าจ้างในพื้นที่มาติดต่อโดยตรง การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ใช้การบอกต่อ การสื่อสารภายในกลุ่มและพื้นที่ใกล้เคียง การทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์ และการใช้สินค้าเป็นสื่อ

1.2.4 ด้านการจัดสวัสดิการ การประกันสังคม และอื่น ๆ สมาชิก ทุกกลุ่มไม่ได้รับความคุ้มครองประกันสังคมและรับสวัสดิการใด ๆ จากภาครัฐที่เกี่ยวกับกลุ่ม แต่มีบางกลุ่มที่มีการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก เช่น การให้โบนัสรายปี จำนวน 1 กลุ่ม การให้กู้ยืมเงินโดยไม่คิดดอกเบี้ย จำนวน 2 กลุ่ม

1.2.5 ด้านสุขภาพ พบว่า มีจำนวน 5 กลุ่ม ปวดเอว ปวดหลัง ปวดตา มีเพียงกลุ่มเดียวที่บอกว่าไม่มีปัญหาสุขภาพ

1.3 ปัญหาอุปสรรคและการแก้ไขปัญหา สมาชิกกลุ่มยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการจัดการ คณะกรรมการบางคนไม่มีบทบาทในการมีส่วนร่วม วัสดุอุปกรณ์ ไม่เพียงพอหรือเสียหรือชำรุดบ่อย ๆ ไม่มีความรู้ในการซ่อมแซม บางกลุ่มมีปัญหาเรื่องรายได้ที่ไม่แน่นอน ผู้ว่าจ้างบางรายเสนอราคาค่าจ้างต่ำ บางกลุ่มรายได้ไม่เท่ากัน เพราะระดับฝีมือแตกต่างกัน บางกลุ่มยังไม่เป็นที่รู้จักทำให้มีผู้ว่าจ้างน้อย แต่ละกลุ่มมีวิธีการแก้ปัญหา ทั้งที่เหมือนกันและ

แตกต่างกัน เช่น การใช้ความสามัคคี เสียสละ ใช้ทุนฉุกเฉิน การใช้จักรส่วนรวม การช่วยเหลือกัน และกัน การติดตามการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ ท้องถิ่น (อบต.) ซ่อมจักรให้หรือสมาชิกซ่อมเอง การใช้ทุนของสมาชิกเอง สมาชิกช่วยหาตลาดใหม่ การต่อรองราคาก่อนรับงาน หน่วยงานภาครัฐ จัดอบรมให้ มีข้อตกลงกับทางร้านค้าที่สั่งซื้อวัสดุ-อุปกรณ์จ่ายในภายหลัง การสร้างความซื่อสัตย์กับทางร้านค้า กำหนดเวลาในการส่งสินค้าที่ให้ออดคล้องกับจำนวนสินค้า รับงานที่ผลิตได้ทันตามกำหนดเวลา มีการแบ่งงานก่อนปฏิบัติการ มีการพัฒนาฝีมือให้ดีขึ้น การนำสินค้าไปผลิตที่บ้าน การรับฟังความเห็นของกันและกัน การสั่งซื้อวัสดุจากพื้นที่อื่นๆ การส่งให้เครือข่ายที่ช่วยผลิตให้ออกร้านแสดงสินค้าตามงานที่หน่วยงานภาครัฐจัดขึ้น สร้างสวัสดิการของกลุ่มเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การใช้อุปกรณ์ป้องกันฝุ่น และการเปลี่ยนอิริยาบถ เป็นต้น

1.4 ด้านความต้องการจากหน่วยงานภาครัฐ และจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดสตูล คือ มีความต้องการงบประมาณในการดำเนินงานและจัดซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ที่สามารถนำมาช่วยในการตัดเย็บเสื้อผ้าให้มีมาตรฐานและรวดเร็วขึ้น โรงเรือนที่ได้มาตรฐาน จัดฝึกอบรมยกระดับมาตรฐานฝีมือของสมาชิก อีกทั้งช่วยในการประชาสัมพันธ์ การตลาด และนำไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าที่ประสบความสำเร็จ

## 2. อภิปรายผล

การศึกษาสภาพการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรณีศึกษา กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล ก่อตั้งขึ้น โดยการรวมตัวกันของสมาชิกกลุ่ม และเป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ตามที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (อ้างถึงใน ยุพดี กาญจนะและเจริญ กาญจนะ, 2553 : 13) และสอดคล้องกับที่นภาพร มุลมั่ง (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 22) กล่าวว่ากลุ่มที่ไม่เป็นทางการ เป็นกลุ่มที่ไม่ได้กำหนดโดยองค์กรมีการตอบสนองความต้องการของสังคม เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นโดยความสมัครใจของสมาชิกมากกว่าเกิดขึ้นโดยองค์กร มนุษย์มีลักษณะกลุ่มที่แตกต่างและเป็นพิเศษกว่ากลุ่มสัตว์ชนิดอื่น กลุ่มมนุษย์มีการรวมกลุ่มเนื่องจากมีความใกล้ชิดกันของสถานที่อยู่ ทำให้คนมารวมกลุ่มกันเพราะต้องการความสะดวกในการติดต่อ เช่น อยู่ในหมู่บ้านเดียวกัน และกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้ารวมกลุ่มกัน เนื่องจากมีความสนใจในอาชีพที่เหมือนกัน สอดคล้องกับ ตามที่ สุชา จันท์ธรม (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 23) ที่กล่าวว่า การรวมกลุ่มของมนุษย์ คือ การรวมกลุ่มของมนุษย์ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น มีระดับความรู้เท่า ๆ กัน

มีอาชีพเหมือนกัน มีลักษณะบางสิ่งบางอย่างเหมือนกัน และต่อมาได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สร้างความผูกพัน ความสามัคคี เป็นกลุ่มที่ไม่ได้กำหนดโดยองค์กร มีการตอบสนองความต้องการของสังคม เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นโดยความสมัครใจของสมาชิกมากกว่าเกิดขึ้นโดยองค์กร

ด้านการจัดการ กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล มีการจัดตั้งในรูปแบบของคณะกรรมการ โดยมีการแบ่งหน้าที่กันชัดเจนในการปฏิบัติงาน โดยประกอบด้วยฝ่ายต่างๆ อาทิ เช่น ประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก การตลาด ประชาสัมพันธ์ บริการ ปฏิคม ตรวจสอบคุณภาพ ผลิต ช่างจักร ที่ปรึกษา กรรมการทั่วไป เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ ตามที่ศศิภัทร พงษ์ภักดิ์ (2549 : 7-9) และ(กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2553 : 3-10) กล่าวว่า กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากการรับงานมาทำที่บ้าน และเพื่อช่วยเหลือกันและกัน ดังนั้น กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงต้องมีสมาชิกของกลุ่มและเมื่อมีสมาชิกหลายคน จำเป็นจะต้องมีระเบียบของการรวมกลุ่มและมีวิธีการบริหารจัดการกลุ่มในด้านต่าง ๆ หรือกลุ่มต้องสร้างองค์กรให้ยั่งยืน และเมื่อประสบความสำเร็จหรือมีความต้องการเหมือนกัน ควรระดมความคิดเห็นทางปลดปล่อยความเดือดร้อนให้กันและกัน โดยช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการคิดด้วยกัน ทำด้วยกัน รับผิดชอบด้วยกันและรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นร่วมกัน กลุ่มจะดีและไปรอด ต้องเกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ มีกรรมการที่ดี มีการบริหารจัดการที่ถูกต้อง สมาชิกช่วยกันวางแผนทำงาน แบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบ ดังนั้น เราจึงต้องให้ความสนใจเรื่องการจัดการกลุ่ม และคนในกลุ่มว่าทำอย่างไร ถึงจะเกิดความร่วมมือกัน และทำให้กลุ่มเกิดความยั่งยืน จึงควรมีคณะกรรมการกลุ่ม กลุ่มไม่ว่าตั้งขึ้นเพื่ออะไร จะต้องมีคนหลายคนมาร่วมกันจึงต้องมีคณะกรรมการไว้ และต้องแบ่งหน้าที่กันก่อนว่าใครจะทำอะไร จะทำตำแหน่งอะไร กรรมการจะเป็นผู้วางนโยบายทิศทางการทำงานให้เป็นไปตามที่กลุ่มต้องการ แต่ละกลุ่มอาจมีกรรมการไม่เท่ากัน แต่ที่สำคัญจะต้องมาจากการเลือกของคนทั้งกลุ่ม และควรกระจายกรรมการให้ครอบคลุมพื้นที่กลุ่มไม่กระจุกตัวอยู่ในที่เดียว ควรแต่งตั้งกรรมการทำหน้าที่ต่างๆ อันมีส่วนสำคัญอย่างหนึ่ง คือ สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกแต่ละคน ตำแหน่งที่สมาชิกแต่ละคนมีอยู่ในกลุ่ม และขอบข่ายการสื่อสารภายในกลุ่ม แต่ผู้ที่ได้แต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งต่างๆ ส่วนใหญ่มิได้ปฏิบัติอย่างแท้จริง มักจะเป็นประธานกลุ่มเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ทุกตำแหน่ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับที่สายพิรุณ น้อยศิริ (อ้างถึงใน จันทนา บุญสง่า, 2543 : 24-25) กลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความร่วมมือภายในสูง สมาชิกมีความกระตือรือร้น ไม่ใช่ปล่อยให้ทำหน้าที่ของผู้นำแต่ฝ่ายเดียว ตลอดจนผู้นำและสมาชิกร่วมคุมการวางแผนและควบคุมการกระทำ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่มโดยการกระตุ้นจิตสำนึก

ด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดสรรผลประโยชน์ กลุ่มมีการระดมทุน โดยสมาชิกมีการลงทุน ประธานเป็นผู้ลงทุนเอง และมีการหักค่าจ้างส่วนหนึ่งเข้าเป็นทุนหมุนเวียนของกลุ่ม วัสดุอุปกรณ์สมาชิกเป็นผู้จัดหาตนเอง ประธานเป็นผู้จัดหา และสมาชิกร่วมลงทุนในวัสดุอุปกรณ์ของกลุ่มเพื่อใช้ร่วมกัน การจัดสรรผลประโยชน์ กลุ่มมีการแบ่งปันตามผลงาน จ่ายตามชิ้นงานตามความยากง่าย จ่ายเป็นเปอร์เซ็นต์ ผู้ที่มีฝีมือสูงจะมีผลงานมากจึงทำให้มีรายได้มากกว่าผู้ที่มีฝีมือระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ ที่ศศิภัทร พงษ์กษัตริย์ (2549: 7-9) กล่าวว่ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องประกอบด้วย สมาชิกที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากการรับงานมาทำที่บ้าน และเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้น กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงต้องมีสมาชิกของกลุ่ม และเมื่อมีสมาชิกหลายคน จำเป็นจะต้องมีระเบียบของการรวมกลุ่มและมีวิธีการบริหารจัดการกลุ่มในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ คือการระดมทุน อุปกรณ์และเครื่องมือในการผลิต ทั้งนี้เพราะการรับงานไปทำที่บ้านจำเป็นต้องลงทุน โดยเครื่องมือบางอย่างผู้รับงานแต่ละคนอาจจะจัดหาของตนเอง แต่เครื่องมือและอุปกรณ์บางอย่าง อาจจะใช้ร่วมกัน จึงจำเป็นต้องลงทุนร่วมกัน นอกจากนี้ในการบริหารกลุ่ม จะต้องมีการใช้จ่ายส่วนรวมของกลุ่ม จึงต้องรับผิดชอบร่วมกัน เงินลงทุนของกลุ่มอาจจะได้จากการระดมทุนในรูปเงินค่าหุ้น เงินฝาก และเงินส่วนแบ่งจากการรับงานไปทำที่บ้าน เงินลงทุนจะมีความจำเป็นมากขึ้น เมื่อการผลิตขยายตัวมากขึ้น ดังนั้นการสะสมทุน และการบริหารเงินทุนของกลุ่มจึงเป็นสิ่งจำเป็นการแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างสมาชิกกลุ่มผู้รับงาน นอกจากจะตกลงในด้านค่าตอบแทนจากผู้ว่าจ้างแล้ว กลุ่มจะต้องมีการตกลงแบ่งปันผลประโยชน์จากการทำงานระหว่างสมาชิก การแบ่งรายได้และผลประโยชน์จะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม โดยปกติมีการแบ่งปันผลประโยชน์ตามผลงาน คือ ทำมากได้มาก ทำน้อยได้น้อย คุณภาพดีฝีมือสูง ได้ค่าตอบแทนสูง เป็นต้น

ในส่วนปัญหาของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า พบว่า มีปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งมีอาการปวดหลัง ปวดเอว และปวดตา ขาดทักษะและความชำนาญ บางครั้งขาดเงินทุนในการผลิต ขาดสวัสดิการหรือสวัสดิการน้อยไม่ได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคม ซึ่งสอดคล้องกับบางส่วนของที่ศศิภัทร พงษ์กษัตริย์ (2549 : 14-15, 17-18) ปนัดดาใจเอื้อ (2551) และบุญสม น้ำสมบุญ (2551) ที่กล่าวถึงปัญหาเหล่านี้ไว้เช่นเดียวกัน

ในส่วนความต้องการของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล มีความต้องการที่เหมือนกัน คือ ต้องการงบประมาณในการดำเนินงานของกลุ่ม จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานให้เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญมากขึ้น ส่งเสริมด้านการตลาด ประชาสัมพันธ์ และนำไปศึกษาดูงานกลุ่มอาชีพตัดเย็บเสื้อผ้าที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งบางส่วนสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา หาสุณหะ (2545) ที่ศึกษาความพร้อมที่มีต่อประสิทธิผลในการเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปของสมาชิกนิคมสร้างตนเอง ภาคตะวันออกเจียงเหนือ พบว่า ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือให้สูงขึ้น และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา ใจเอื้อ (2551) ที่ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับงานตัดเย็บเสื้อผ้าในโครงการรับเหมาการตัดเย็บชุดนักเรียนของสหกรณ์ พบว่ามีความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือเช่นกัน

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 ควรสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมกิจกรรมการรวมกลุ่มอาชีพ

3.1.2 ควรมีการฝึกอบรมเสริมทักษะเฉพาะด้านแก่กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า เช่น การจัดการกลุ่ม การสร้างจิตสำนึกให้เกิดความผูกพัน ช่วยเหลือดูแลกันและกันภายในกลุ่ม เพื่อให้มีความเหนียวแน่นมั่นคง สามารถช่วยเหลือตนเอง สร้างงานในภูมิลำเนาของตนได้

3.1.3 ควรส่งเสริมให้กลุ่มมีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือกันและกันเอง อาจโดยสมัครเป็นสมาชิกกองทุนที่มีอยู่แล้ว เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชน กองทุนประกันสังคม เป็นต้น

3.1.4 ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าและกลุ่มอื่น ๆ ในพื้นที่

3.2.2 ควรศึกษาวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ และครอบครัวของสมาชิกกลุ่มที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ

3.2.3 ควรมีการศึกษาการประเมินการทำงานของหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าว่ามีความสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงใด

3.2.4 ควรมีการศึกษาถึงความต้องการของตลาดที่มีต่อผลิตภัณฑ์ของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าที่สามารถผลิตได้ในท้องถิ่น

## บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. 2553. **พลังกลุ่ม**. กรุงเทพฯ : ส่วนเผยแพร่และประชาสัมพันธ์.
- จิระพรรณ กาญจนะจิตรา. 2536. **การพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จันทนา บุญสง่า. 2543. **การรวมกลุ่มของประชากรเพื่ออนุรักษ์คลองแสนแสบ : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนกมาลุลอิสลาม**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดำรง อองคะเส. 2540. **การรวมกลุ่มของสตรีกับการพัฒนาในชุมชนชนบท**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา นอกระบบ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นฤมล นิราทร. 2549. **กรณีศึกษาผู้รับงานไปทำที่บ้าน เขตราชบุรีบูรณะ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญสม น้ำสมบูรณ์, วสันต์ หรีสมวงศ์ และณัชชา ลิ้มทัย. 2550. **การศึกษาบทบาทของสถานการณ์สุขภาพ และความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยจากการทำงาน พื้นที่กรุงเทพมหานครและภาคกลาง**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เบ็ญจา จิรภัทรพิมล และคณะ. 2549. **สภาพการทำงานนอกระบบกับปัญหาสุขภาพ : กรณีศึกษาการทำงานอยู่กับบ้าน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ปนัดดา ใจเอื้อ, ปริญญา รังสีัจจะ, จันทนา เบญจทรัพย์ และสมทรง มาร์กษ์. 2551. **การบริหารและการจัดการสหกรณ์บริการ ศูนย์ส่งเสริมศิลปหัตถกรรมชุมชนกรุงเทพจำกัด : กรณีศึกษาโครงการรับเหมาการตัดเย็บชุดนักเรียน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ประเวศ วะสี. 2541 **ประชาคมตำบล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2529 **เอกสารประกอบการสอนแนะแนว 515 ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ยุพดี กาญจนะและเจริญ กาญจนะ. 2553. **รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสตรีอาชีพผ้ามัดย้อมด้วยสีธรรมชาติ ชุมชนบ้านหัวทาง**. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสตูล.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2540. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์ม.
- ศศิภัทร พงษ์กษัตริย์. 2549. **การส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน**. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน.

อัจฉราณี หาสุณหะ. 2545. ความพร้อมที่มีต่อประสิทธิผลในการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปของสมาชิก  
นิคมสร้างตนเอง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
(พัฒนาสังคม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอื้อเอ็นดู เริงประเสริฐวิทย์. 2547. การสร้างพลังอำนาจของผู้รับงานไปทำที่บ้าน : กรณีศึกษาผู้นำ  
กลุ่มผู้หญิงที่รับงานไปทำที่บ้านในเขตลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
(สตรีศึกษา) สำนักบัณฑิตอาสา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Brown, D.; Brooks, L. ; & Associates. (1991). **Career Choice and Development**. 2<sup>nd</sup> ed.  
San Francisco : Jossey-Bass Inc.

#### Website

ความรู้เกี่ยวกับองค์กรเครือข่าย. 2549 ค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2554, จาก  
<http://www.nesac.go.th/document/show11.php?did=06110001>

ภาคผนวก

### แบบสัมภาษณ์

เรื่อง สภาพการดำเนินงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน  
: ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสตูล

-----

#### ส่วนที่ ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อกลุ่ม.....
2. ชื่อประธานกลุ่ม.....
3. ที่ตั้งกลุ่ม.....
4. ก่อตั้งเกิดขึ้นเมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ....
5. ผู้ร่วมก่อตั้ง จำนวน.....คนและก่อตั้งกันอย่างไร  
( ) โดยการริเริ่มกันเองของสมาชิกในกลุ่ม  
( ) ได้รับความแนะนำจากหน่วยงาน.....
6. จำนวนสมาชิกกลุ่ม ณ ปัจจุบัน.....คน และที่ดำเนินการจริง จำนวน.....คน
7. เหตุผลในการรวมกลุ่ม  
.....
8. คณะกรรมการบริหารกลุ่ม จำนวน..... คน  
มีระบบหมุนเวียนคณะกรรมการหรือไม่ ( ) ไม่มี ( ) มี อยู่คราวละ.....ปี  
.....
9. ชื่อผลิตภัณฑ์.....
10. จำนวนผลิตภัณฑ์มีกี่ประเภท.....  
1.....  
2.....  
3.....  
4.....
11. อาชีพตัดเย็บเสื้อผ้าเป็นอาชีพใดของท่าน  
 อาชีพหลัก..... รายได้ต่อเดือน.....บาท  
 อาชีพเสริม..... รายได้ต่อเดือน.....บาท

12. การรับงานลักษณะใด

.....  
.....

ส่วนที่ □ สภาพการดำเนินงานของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า

2.1 ด้านจัดการกลุ่ม

- บุคลากร (Man)

1) จัดรูปแบบการบริหารกลุ่มอย่างไร

.....

2) แบ่งหน้าที่อย่างไร

.....

.....

.....

ฝ่ายหลักอย่างไร

.....

.....

.....

ฝ่ายรองอย่างไร

.....

.....

.....

3) ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

4) แนวทางแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

## 2.2 ด้านงบประมาณ (Money)

- จำนวน.....บาท มาจาก.....

- ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

.....  
 .....  
 .....

- แนวทางแก้ไขอย่างไร

.....  
 .....  
 .....

## 2.3 วัสดุ อุปกรณ์ (Material)

- มาจากไหน.....

- ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

.....  
 .....  
 .....

- แนวทางแก้ไขอย่างไร

.....  
 .....  
 .....

## 2.4 ด้านการตลาดดำเนินการอย่างไร

.....  
 .....

- ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

.....  
.....  
.....

- แนวทางแก้ไขอย่างไร

.....  
.....  
.....

2.5 ด้านการประชาสัมพันธ์ดำเนินการอย่างไร

.....  
.....

- ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

.....  
.....  
.....

- แนวทางแก้ไขอย่างไร

.....  
.....  
.....

2.6 ด้านการคุ้มครองประกันสังคมและสวัสดิการ

- ทางกลุ่มดำเนินการอย่างไร

.....  
.....  
.....

- ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

.....

.....

.....

- แนวทางแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

## 2.7 ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน

- ทางกลุ่มดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

- ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

.....

.....

.....

- แนวทางแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

## 2.8 ด้านสุขภาพ

- การตัดเย็บเสื้อผ้ามีผลต่อสุขภาพท่านอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

- ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

.....  
 .....  
 .....

- แนวทางแก้ไขอย่างไร

.....  
 .....  
 .....

3. นอกจากข้อมูลข้อ 2 ท่านมีอะไรเพิ่มเติมบ้าง

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

ส่วนที่  การได้รับความช่วยเหลือและความต้องการ

1. ได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานใดบ้าง อย่างไร ดี/ไม่ดี อย่างไร

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

2. นอกจากได้รับความช่วยเหลือแล้วยังมีความต้องการใดบ้างที่ให้นหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและประชาชน ช่วยเหลือ

.....  
.....  
.....  
.....

3. ในส่วนสำนักงานจัดหางานจังหวัดสตูลช่วยเหลือด้านใดบ้าง

.....  
.....  
.....  
.....

ลงชื่อผู้สัมภาษณ์.....

วันที่สัมภาษณ์.....

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวชภาภัทร มลสุขราช		
รหัสตัวนักศึกษา	5210521514		
วุฒิการศึกษา	วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	2534
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสตูล		