

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การสร้างแกนนำเครือข่ายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ

จัดทำโดย นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์
ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
สังกัด สำนักงานป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด
สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๒๔
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑. ชื่อเรื่อง การสร้างแกนนำเครือข่ายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ

๒. หลักการและเหตุผล

ปัญหาการใช้ยาเสพติดของผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการเป็นปัจจัยที่เหนี่ยวรั้งความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการประกอบการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม สำนักพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกล่าวไว้ใน “คู่มือพลังสถานประกอบการ พลังต้านยาเสพติด” ว่า ปัญหาการใช้ยาเสพติดของผู้ใช้แรงงานได้ส่งผลร้ายต่อผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง/ผู้ประกอบการ และประชาชนผู้บริโภค โดยประชาชนผู้บริโภคจำนวนมากได้รับอันตรายถึงขั้นเสียชีวิต พิการ และสูญเสียทรัพย์สินจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้ยาเสพติดของผู้ใช้แรงงาน ขณะที่ผู้ใช้แรงงานนอกจากจะได้รับผลร้ายทางร่างกายและจิตใจแล้ว ยังอาจถูกไล่ออกจากงานได้เนื่องจากไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ครอบครัวที่อยู่เบื้องหลังได้รับความเดือดร้อนไปด้วย และในส่วนของผู้ประกอบการก็ย่อมได้รับผลเสียหายโดยตรงจากการใช้ยาเสพติดของผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการของตนเอง เช่น ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใช้แรงงานลดลง ผลผลิตลดลง เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายในการชดเชยความเสียหาย เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลอาการเจ็บป่วยทั่วไปที่เกิดจากการเสพยาเสพติด เกิดความขัดแย้งในหมู่ผู้ใช้แรงงาน เกิดการโจรกรรมทรัพย์สินในสถานประกอบการอุตสาหกรรม มีการละเมิดกฎระเบียบขององค์กรที่มีปัญหายาเสพติด

ข้อมูลของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ระบุว่า ในปี พ.ศ.๒๕๕๔ มีจำนวนสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครจำนวน ๑๔๘,๒๒๐ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๕๓ ของสถานประกอบการทั้งหมดในกลุ่มจังหวัดปริมณฑล และมีลูกจ้างมากถึง ๒,๖๐๗,๒๗๓ คน และหากนับเฉพาะสถานประกอบการที่มีสถานะเป็นโรงงานแล้วจะพบว่าในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ กรุงเทพมหานครมีจำนวนโรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการสะสมจำนวน ๑๗,๗๖๒ แห่ง มีแรงงานจำนวน ๕๕๑,๐๒๑ คน และรายงานการเข้ารับการบำบัดรักษายาเสพติด(บสต.๓)ข้อมูลจากสำนักงานป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด ปี ๒๕๕๗ ช่วงอายุระหว่าง ๒๕-๒๙ ปีมีผู้เข้ารับการบำบัดรักษา ๓,๗๕๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๗ และช่วงอายุระหว่าง ๓๐-๓๔ ปีมีผู้เข้ารับการบำบัดรักษา ๓,๘๓๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑๙ ซึ่งทั้ง ๒ ช่วงอายุรวมกันจำนวนผู้เข้ารับการบำบัดรักษา ๗,๕๘๐ คนจากจำนวนผู้เข้ารับการบำบัดรักษาปี ๕๗ ทั้งหมด ๑๘,๙๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๙๖ จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า “สถานประกอบการ” เป็นพื้นที่ที่มีประชากรเป้าหมายซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยงจำนวนมาก หากแรงงานจำนวนนี้เข้าไปเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการใช้ยาเสพติดในสถานประกอบการย่อมส่งผลกระทบต่อภาพรวมทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมของกรุงเทพมหานครอย่างแน่นอน

จากความสำคัญของปัญหายาเสพติด ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (ม.ร.ว.สุขุมพันธุ์ บริพัตร) ได้กำหนดให้การเฝ้าระวังภัยและยาเสพติดเป็น ๑ ใน ๑๐ มาตรการเร่งด่วนที่ต้องรีบดำเนินการ และในแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๗๕) มีเป้าหมายที่จะทำให้กรุงเทพมหานครเป็น “มหานครปลอดภัย” โดยเฉพาะต้องปลอดจากภัยอาชญากรรมและยาเสพติด ซึ่งสำนักอนามัยเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ย่อยปลอด

อาชญากรรม ยาเสพติด ซึ่งมีกลยุทธ์สำคัญ ๒ กลยุทธ์ คือ ๑) เพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเฝ้าระวังอาชญากรรมยาเสพติด ๒) ลดการขยายตัวและลดระดับความรุนแรงของปัญหาเสพติด ทั้งนี้ในด้านการปฏิบัตินั้น สำนักงานป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักอนามัย ซึ่งเป็นหน่วยในการดำเนินการ โดยมีวิสัยทัศน์”องค์กรหลัก ในการพัฒนาการป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม” จึงดำเนินการโครงสร้างแกนนำเครือข่ายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ เพื่อเกิดการมีส่วนร่วมและเป็นเครือข่ายในการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการและชุมชนที่ตนเองพักอาศัย ซึ่งจะทำให้กรุงเทพมหานครเป็น “มหานครสุขภาพดี ทุกชีวิแข็งแรง ทุกแห่งปลอดภัย”

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของแกนนำพนักงานในการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ

๓.๒ เพื่อลดความรุนแรงและผลกระทบของปัญหายาเสพติดที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ

๔. เป้าหมาย

๔.๑ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้ในการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหายาเสพติดแก่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) Safety Officer หรือพนักงานที่เป็นแกนนำในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการจำนวนจำนวน ๖๐๐ คน จากสถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ ๕๐ ขึ้นไปจำนวน ๓๐๐ แห่ง ๕๐ สำนักงานเขต

๔.๒ จัดตั้งเครือข่ายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานครตามกลุ่มโซนจำนวน ๖ เครือข่าย

๕. ความรู้ที่นำไปใช้ในการจัดทำรายงาน

๕.๑ การสร้างเครือข่าย (Networking)

ธนา ประมุขกุล (๒๕๔๔) ได้กล่าวไว้ในสารการส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อมว่า เครือข่าย คือ "การเชื่อมโยงอย่างมีเป้าหมาย" การเชื่อมโยงนี้ อาจเป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบที่ปฏิบัติการอยู่เข้าด้วยกัน เช่น การเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์ เข้าเป็นเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงระหว่าง บทบาทของบุคคล/องค์กรต่างๆ ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมใดๆ ของภาคีสมาชิก ซึ่งถ้าหากพิจารณาถึงลงไปอีกหน่อยในความเป็นบุคคล/องค์กร ก็จะพบความแตกต่างของระบบการทำงาน (ของบุคคล) และความแตกต่างของระบบการทำงาน(ขององค์กร)ที่ปรากฏออกมา ตามการปฏิบัติตัวและตามบทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล/องค์กร การเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายจึงเท่ากับการเชื่อมโยงหลายๆ ระบบย่อย(ที่ต่างมีลักษณะจำเพาะของระบบ)ให้รวมกันขึ้นมาใหม่ เป็นอีกหนึ่งระบบ ของหน่วยสมาชิกทุกหน่วย ที่เข้ามารวมกัน

เครือข่ายเป็นรูปแบบการทำงาน ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกัน ในแนวราบระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการระดมสรรพกำลัง อันรวมถึงคน สติปัญญา ความสามารถ และทรัพยากรในการทำงานเพื่อเอาชนะอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนของระบบงานราชการ ดังกล่าวข้างต้น และ

เป็นแนวทางที่ตรงกันกับแนวคิดของการพัฒนาในปัจจุบัน ที่ให้ยึดพื้นที่ ประสานภารกิจ และร่วมทรัพยากร(Area, Function, Participation)เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาเครือข่ายแต่ละเครือข่ายต่างก็มีจุดเริ่มต้นหรือถูกสร้างมาได้ด้วยวิธีการต่างๆ กัน ซึ่งสรุปเป็นหลักๆ ได้ ๓ ลักษณะ คือ

๑. เครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติ เครือข่ายนี้มักเกิดจากการที่ผู้คนมีความคิดตรงกัน ทำงานคล้ายคลึงกัน หรือประสบกับสภาพปัญหาเดียวกันมาก่อน มารวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ไปจนถึงร่วมกันแสวงหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่าในการดำรงอยู่ของกลุ่มสมาชิก อันเป็นแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มเอง เครือข่ายเช่นนี้มักเกิดในพื้นที่ชุมชนที่มีวัฒนธรรมความเป็นอยู่คล้ายคลึงกัน มารวมกันเป็นกลุ่มเป็นชมรมก่อนต่อเมื่อมีการเพิ่มขึ้นของสมาชิก มีการขยายพื้นที่ดำเนินการออกไป หรือมีการขยายเป้าหมาย (วัตถุประสงค์) ของกลุ่มมากขึ้น กลุ่มก็จะพัฒนามาเป็นเครือข่ายเพื่อให้เกิดความครอบคลุมต่อความต้องการของสมาชิก เครือข่ายเช่นนี้มักมีเวลาการก่อร่างสร้างเครือข่ายนาน แต่จะมีความเข้มแข็งยั่งยืนและมีแนวโน้มที่เครือข่ายจะขยายตัวเพิ่ม

๒. เครือข่ายจัดตั้ง เครือข่ายจัดตั้งนี้ มักจะมีความเกี่ยวข้องกับนโยบายหรือการดำเนินงานของภาครัฐอยู่เป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้เป็นไปตามแนวคิดเดิมที่อาศัยกลไกของรัฐบาลผลักดันให้เกิดรูปธรรมของงานโดยเร็วและจำนวนมากไว้มาก่อน ภาคิสมาชิกที่เข้าร่วมเครือข่ายไม่มีพื้นฐานความต้องการ ความคิด ความเข้าใจที่ตรงกันมาก่อน การรวมตัวกันจึงเป็นลักษณะชั่วคราวชั่วคราวเป็นการเฉพาะกิจ ไม่มีความต่อเนื่อง และมักจะจางหายไปไปในที่สุด ยกเว้นว่าเครือข่ายจะได้รับการชี้แนะที่ดีจนสามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และนำไปสู่การพัฒนาเป็นเครือข่ายที่แท้จริงได้

๓. เครือข่ายวิวัฒนาการ เครือข่ายวิวัฒนาการนี้ เป็นอีกรูปแบบการกำเนิดเครือข่าย ที่มีได้เป็นไปโดยธรรมชาติแต่แรกเริ่ม และก็มีได้ถูกจัดตั้งโดยตรง แต่จะเป็นไปในลักษณะของกระบวนการพัฒนาผสมผสานอยู่ โดยเริ่มที่กลุ่มบุคคล/องค์กร มารวมกันด้วยวัตถุประสงค์กว้างๆ ใน การที่จะสนับสนุนกัน และเรียนรู้ไปด้วยกันก่อน โดยอาจจะยังมิได้มีเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ร่วมเฉพาะใดๆ อย่างชัดเจนนัก หรือในอีกลักษณะหนึ่งถูกจุดประกายความคิดจากภายนอก ไม่ว่าจะเป็นการได้รับฟัง หรือการได้ไปเห็นเครือข่ายอื่นๆ แล้วเกิดความคิดที่จะรวมตัวกัน สร้างพันธสัญญาเป็นเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือพัฒนาตนเองบ้าง เครือข่ายนี้แม้ว่าจะไม่ได้เกิดจากแรงกระตุ้นภายในโดยตรงแต่แรก แต่ถ้าหากสมาชิกมีความตั้งใจจริงมีจิตสำนึกที่ดี ได้รับการกระตุ้นจะสามารถร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนได้ โดยสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแล้ว เครือข่ายนี้ก็จะสามารถพัฒนาตนเองต่อไป จนสร้างเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง เหมือนเครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติได้เช่นเดียวกัน เครือข่ายวิวัฒนาการที่กำลังพัฒนาตนเองอยู่ในขณะนี้ มีตัวอย่างมากมาย เช่น เครือข่ายประชาคมหมู่บ้าน เครือข่ายผู้สูงอายุ เครือข่ายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น

องค์ประกอบของเครือข่าย

๑. สมาชิก เนื่องจากเครือข่ายคือการเชื่อมโยง ดังนั้น จึงตรงไปตรงมาที่เครือข่ายจะต้องเริ่มต้นจากการมีสมาชิกประกอบเข้ากันเป็นเครือข่าย โดยสมาชิกเหล่านี้ หากมีจำนวนมากก็อาจจำเป็นต้องมีคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ในการจัดการประสานงานให้เครือข่ายดำเนินไปได้โดยราบรื่น และด้วยเหตุที่เครือข่ายมีสมาชิกหลายองค์กร หลายบทบาท สมาชิกทั้งหมดจึงอาจจำแนกตามน้ำหนัก ความสำคัญของสมาชิกที่มีต่อเป้าหมายเครือข่าย เป็น ๒ กลุ่มใหญ่ ได้แก่ สมาชิกแกนหลักผู้เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลงานตามเป้าหมายเครือข่ายและสมาชิกแกนเสริม ผู้เป็นฝ่ายสนับสนุน การจำแนกสมาชิกเป็น ๒ กลุ่มนี้ มิได้กำหนดไว้เป็นสาระสำคัญ เพื่อการแบ่งแยกสมาชิก แต่เป็นการหยิบยกขึ้นมา เพื่อเป็น

ประโยชน์ในแง่ที่ต้องการให้สมาชิก ได้ตระหนักรู้ว่า บทบาทสมาชิกแต่ละส่วน อาจมีความแตกต่างกันไปตามความสัมพันธ์ที่มีต่อเป้าหมาย เครือข่ายดังกล่าวผู้ที่เป็สมาชิกแกนหลักก็จะได้ตระหนักรู้ว่า ตนควรจะต้องทำอะไร ส่วนสมาชิกแกนเสริมก็เข้าไปมีบทบาท สนับสนุนอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ให้สมาชิกแต่ละส่วนเกิดความสับสนในบทบาทของตนในการช่วยกันให้เครือข่ายดำเนินการไปได้ อย่างยั่งยืน

๒. กรรมการ/ผู้ประสานงาน ดังได้กล่าวแล้วว่า เครือข่ายที่มีสมาชิกจำนวนมาก จำเป็นต้องมีคณะกรรมการ หรือแม้มีจำนวนไม่มาก ก็ยังจำเป็นต้องมีผู้ทำหน้าที่ประสานงาน เพราะอย่างน้อยต้องได้นัดหมายพบปะกัน ในทำนองเดียวกันกับการบริการในองค์กรต่างๆ อย่างไรก็ตาม มีสิ่งที่เห็นว่าการเป็นเครือข่ายนั้น จะแตกต่างไปจากองค์กรการทำงานตรงที่องค์กรจะให้ความสำคัญกับผู้นำองค์กรมาก ในขณะที่การเป็นเครือข่ายจะให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนเสมอกัน สมาชิกแต่ละคนมีอิสระทางความคิด การตัดสินใจของเครือข่ายจึงเป็นผลรวมทางความคิดของเหล่าสมาชิก ดังนั้น การขับเคลื่อนเครือข่ายจึงมีลักษณะการ "นำ" การดำเนินงานในแบบที่ไม่ต้องมีผู้นำ เพราะผู้นำที่แท้จริง คือสมาชิกทั้งหมด และเพื่อให้เกิดการนำเครือข่ายไปได้ สิ่งที่เครือข่ายต้องการจึงได้แก่ผู้ประสานงานเพื่อให้เกิดการจัดการที่ดีต่อกระบวนการที่ทำให้สมาชิก สามารถนำพาเครือข่ายขับเคลื่อนไปด้วยพลังร่วมของสมาชิก

๓. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เนื่องจากเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ถือเป็นจุดรวมสำคัญของการเป็นเครือข่าย ความชัดเจนของเป้าหมายจึงมีความสำคัญต่อการเข้าร่วมและคงอยู่ของสมาชิกที่มากขึ้นหลากหลาย เนื่องจากเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดกิจกรรมของเครือข่ายการกำหนดเป้าหมายจึงต้องชัดเจนและมีความเป็นไปได้ในการดำเนินไปสู่เป้าหมาย ไม่เช่นนั้นเป้าหมายก็จะเป็นเพียง ความคิดฝัน ที่ไม่สามารถทำให้เป็นจริงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายที่อยู่ในระยะเริ่มก่อตั้งควรกำหนดเป้าหมายหลักเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะสามารถบรรลุให้ได้เสียก่อน แล้วค่อยขยายวัตถุประสงค์ออกไปเมื่อเครือข่ายมีความเข้มแข็งขึ้น

๔. กิจกรรมเครือข่าย(จัดตั้ง)จำนวนมากที่มีองค์กรประกอบทั้งสมาชิก (ที่ถูกแต่งตั้ง) และมีเป้าหมาย (ที่ถูกกำหนดมาให้) ครบถ้วน แต่กลับไม่สามารถดำเนินกิจกรรมร่วมกันของเครือข่าย โดยที่เครือข่ายคิดหรือดำเนินการเองได้ นอกจากต้องอาศัยองค์กร/หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดกิจกรรมให้ กิจกรรมจึงถูกจัดเป็นครั้งคราว ขาดความต่อเนื่อง และแม้ว่ากิจกรรมเกิดขึ้น สมาชิกก็อาจจะไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นเรื่องของเครือข่าย เนื่องจากกิจกรรมนั้นไม่ได้เกิดจากความคิด การตัดสินใจของสมาชิกส่วนรวม แต่เป็นไปตามความประสงค์ของหน่วยงานผู้จัด(เจ้าของงบประมาณ)ซึ่งแตกต่างจากเครือข่ายที่สามารถจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเครือข่ายได้

ปัจจัยความสำเร็จของเครือข่าย

๑. ความเข้าใจ เครือข่ายที่สร้างขึ้น และล้มไปอย่างรวดเร็วในเวลาต่อมา มีสาเหตุสำคัญประการแรก มาจากการที่เครือข่ายไม่สามารถสร้างความเข้าใจให้ตรงกันระหว่างสมาชิกได้ โดยอาจเป็นความไม่เข้าใจต่อวัตถุประสงค์ของเครือข่าย ตั้งแต่เริ่มต้น หรือเป็นความไม่เข้าใจในบทบาทของสมาชิกที่ตนเองเป็นอยู่ ดังนั้นเมื่อเครือข่ายที่สร้างขึ้นได้ดำเนินการไปช่วงระยะเวลาหนึ่งสมาชิกที่ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ก็อาจถอนตัวออกไป เพราะเห็นว่าเครือข่ายไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง หรือสำหรับสมาชิกที่ไม่เข้าใจบทบาทของแต่ละส่วนก็อาจเกิดเป็นความสับสนว่า กิจกรรมแต่ละกิจกรรม ใครควรเป็นแกนหลัก และใครควรเป็นผู้สนับสนุน (เช่น หน่วยงานภาครัฐ) ก็ไปทำบทบาทการ

เป็นแกนหลัก (แทนที่จะเป็นบทบาทของกลุ่มคน / ชุมชนเจ้าของพื้นที่) ในขณะที่ผู้ที่เป็นแกนหลักเอง ก็อาจจะยังคงชินกับรูปแบบเดิม ของการเป็น "ผู้ร่วมกิจกรรม" ที่รอคอยการนำจากภายนอก

๒. ความเป็นประชาธิปไตย ด้วยความที่สมาชิกทุกคนในเครือข่าย มีอิสระทางความคิด สิ่งก็ตามมาก็คือ ความหลากหลายที่มีทั้งคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันของความคิดที่แสดงออกมา ดังนั้นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้ความแตกต่างเหล่านี้ อยู่ด้วยกันได้อย่างราบรื่น คือ การให้เกียรติ ยอมรับ ความคิดเห็นของกันและกัน ซึ่งเท่ากับเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทั้งหลาย ได้เห็นทางเลือกอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากที่ตนคิดเห็น ตามประสบการณ์ที่จำกัดของแต่ละบุคคล และเมื่อได้เกิดปฏิสัมพันธ์ ทางความคิดระหว่างกันแล้ว จุดดี - จุดด้อย ของแต่ละทางเลือก จะได้รับการวิเคราะห์ อย่างเป็นเหตุเป็นผล เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นผลจากการหลอมรวม ของทุกความคิด มาเป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด บนพื้นฐานการยอมรับของสมาชิกโดยรวม

๓. ความจริงใจ เนื่องจากการทำงานในเครือข่าย เน้นการประสานงานในแนวราบ ไม่เน้นการบังคับสั่งการ ดังนั้น ผู้ที่เป็นสมาชิก จึงต้องเข้ามาด้วยความสมัครใจ และมีความจริงใจในการทำงานร่วมกัน โดยเห็นประโยชน์ร่วม ตามที่เครือข่ายกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ซึ่งบางครั้งประโยชน์ร่วมที่เกิดขึ้นได้นั้น อาจหมายถึงผลรวมของการเสียสละ ที่มาจากสมาชิกแต่ละส่วนนั่นเอง

๔. การจัดการ ไม่ว่าในเครือข่ายใหญ่หรือเล็ก สมาชิกมากหรือน้อย การจัดการจะคงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญ ของความสำเร็จขององค์กรเสมอ และสำหรับการจัดการเครือข่าย ที่มีพื้นฐานสมาชิกหลากหลาย มารวมกันโดยอิสระ ไม่ถือการสั่งการเป็นกลไกหลักนั้น การจัดการจะมีความสำคัญยิ่งขึ้นไปอีก สิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง ในการจัดการเครือข่ายที่ต้องมีคือ ความยืดหยุ่นในการจัดการให้ได้ กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ที่เครือข่ายต้องติดต่oprสานงานกับกลุ่มองค์กรภายนอกอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือจากการจัดการของเครือข่าย

๕. การสื่อสาร การสื่อสาร คือ ตัวกลางที่ทำให้เครือข่ายสามารถเชื่อมโยงติดต่อถึงกันได้ โดยเป็นที่ทราบกันเป็นอย่างดีว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิผล ไม่ควรจะเป็นแบบทางเดียว เพราะนั่นคือ ระบบสั่งการ และก็ไม่ได้หมายถึงเพียงระบบการสื่อสาร เฉพาะระหว่างผู้มีหน้าที่ส่งสารกับผู้รับสาร ถ้ามองกันไปมาอยู่เท่านั้น เพราะถ้าถึงภาพขยายแยบเยิ้มที่ได้อีกแล้วแต่ตอนต้นแล้ว จะทำให้เข้าใจได้ในทันทีว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิผลในเครือข่าย จะต้องมียุทธศาสตร์หลากหลายช่องทาง เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกกันเองได้โดยอิสระ คล่องตัว เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร กันให้มากที่สุด และไม่ควรกำหนดเป็นระบบการสื่อสารที่ตายตัว

ลักษณะบ่งชี้เชิงคุณภาพความเข้มแข็งของเครือข่าย

๑. สัมพันธภาพ แม้เพียงคนสองคนทำงานร่วมกันยังต้องการสัมพันธภาพที่ดี เป็นปัจจัยที่จะช่วยให้การทำงานราบรื่น สำหรับการทำงานในคนหมู่มาก อย่างเช่นเครือข่าย ปัจจัยด้านสัมพันธภาพจึงเพิ่มความสำคัญยิ่งขึ้น ต่อการนำไปสู่ความสำเร็จของการเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง ถ้าหากสมาชิกมีความเข้าใจ และจริงใจในการเข้ามาร่วมเครือข่ายแล้ว สิ่งที่จะได้ตามมา คือ ความเชื่อมั่นวางใจในเครือข่าย ซึ่งจะเป็พื้นฐานของสัมพันธภาพที่ดีในหมู่สมาชิก การมีสัมพันธภาพที่ดีนี้ มีจำเพาะว่า ต้องเป็นไปในลักษณะที่คลุกคลี ใกล้ชิดกันเท่านั้น จึงจะเรียกว่า สัมพันธภาพที่ดี เพราะเครือข่ายที่สมาชิกอยู่ห่างไกลกัน ตามสภาพทางภูมิศาสตร์ และการสื่อสารยังไม่สมบูรณ์พร้อม สมาชิกก็อาจจะไม่สามารถสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกันได้ เหมือนกับเครือข่ายที่สมาชิกอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เช่น ที่อยู่ในตำบล หรือในจังหวัดเดียวกัน แต่เครือข่ายที่มีข้อจำกัดดังกล่าว ก็ยังคงสามารถสร้างสัมพันธภาพ ที่ดี

ได้ในลักษณะของความกลมเกลียว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความยืดหยุ่น ในความสัมพันธ์ของสมาชิก ที่เป็นไปตามธรรมชาติของกลุ่มที่มีความเข้าใจ และความจริงใจเป็นพื้นฐาน

๒. ความชัดเจนของเป้าหมาย การมีเป้าหมายที่ชัดเจนของเครือข่าย สะท้อนให้เห็นความเป็นเอกภาพทางความคิดเห็นในเครือข่ายเป็นเบื้องต้น ก่อนที่จะนำไปสู่เอกภาพในการดำเนินกิจกรรมของเครือข่าย ดังนั้นความชัดเจนของเป้าหมาย ซึ่งมาจากความคิดเห็นของมวลหมู่สมาชิก จึงสะท้อนถึงความเข้มแข็งของเครือข่ายไปด้วยในตัว นอกจากนี้การมีเป้าหมายที่เครือข่ายต้องการบรรลุผลชัดเจน ก็จะเป็นเสมือนเข็มทิศนำทางให้สมาชิกในเครือข่ายได้เข้าใจตรงกัน และเดินไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่หลงใช้เวลาและทรัพยากรกับการกิจที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของเครือข่าย

๓. กระบวนการเสนอความคิดเห็น และตัดสินใจ ด้วยเหตุผลที่ว่า เครือข่ายต้องมีความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งจะแสดงออกให้ปรากฏได้อย่างชัดเจน ในวาระที่จะต้องเสนอความคิดเห็น และตัดสินใจ หากเครือข่ายได้ให้โอกาสในการเสนอความคิดเห็น และให้สิทธิในการตัดสินใจแก่สมาชิก อย่างเป็นอิสระเต็มที่แล้ว ย่อมบ่งบอกถึงความเข้มแข็งของการเป็นเครือข่าย ในกระบวนการที่ต่างไปจากองค์กรที่มีการผูก อำนาจ สิทธิขาด ในการคิด และตัดสินใจไว้กับบุคคลเพียงคนเดียว หรือกับกลุ่มบุคคลใดกลุ่มหนึ่ง ที่มีได้แสดงถึงโอกาส และสิทธิของสมาชิกทั้งหมด ผลจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดเห็น และตัดสินใจนี้ จะยังเป็นปัจจัยให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันของหมู่สมาชิกที่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการระดมสรรพกำลัง เมื่อเครือข่ายมีความต้องการ

๔. ลักษณะกิจกรรม และความต่อเนื่องที่ผ่านมา อาจพบว่ามีการจัดกิจกรรมที่ระบุว่าเป็นกิจกรรมเครือข่าย โดยที่มีหน่วยงานเจ้าภาพเป็นผู้จัดให้ภาคีสมาชิก ได้มาพบปะกันอยู่ในหลายๆ เวที ซึ่งอาจเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างเครือข่าย แต่หลังจากนั้น เครือข่ายที่จะมีความเข้มแข็ง อยู่ได้ด้วยตนเอง จะต้องพยายามพัฒนาไปสู่การคิด และดำเนินกิจกรรมด้วยเครือข่ายเอง เป็นหลักโดยไม่ต้องรอว่าจะมีผู้มาจัดการให้ จึงจะเกิดกิจกรรมของเครือข่ายได้ ซึ่งเป็นลักษณะของการพึ่งตนเอง ที่ไม่ใช่การอยู่ได้ด้วยลักษณะของการพึ่งพิงภายนอก นอกจากนี้ความสม่ำเสมอต่อเนื่องของกิจกรรมก็เป็นสิ่งที่ช่วยบอถึงความเข้มแข็งของเครือข่ายด้วยเช่นกัน

๕. แหล่งของทรัพยากร/ศักยภาพ トラバใดที่เครือข่ายยังต้องรอคอยผู้รู้และพึ่งพิงทรัพยากรจากภายนอก トラバนั้นเครือข่ายก็จะไม่ได้ชื่อว่า อยู่ได้ด้วยตนเอง ดังนั้นการที่เครือข่ายสามารถแสวงหาและดึงศักยภาพ/ทรัพยากรที่มีอยู่ภายใต้เครือข่ายมาใช้ได้มากเพียงไร ความเข้มแข็งของเครือข่ายก็เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น เพราะการกระทำเช่นนี้นอกจากแสดงถึง การพึ่งพาตนเองได้แล้วจะยังเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับสมาชิกและที่เครือข่ายอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามควรเข้าใจตรงกันว่า การแสวงหาศักยภาพ/ทรัพยากรจากภายในนี้ มิได้หมายความว่าเครือข่ายจะปฏิเสธการสนับสนุนจากภายนอกโดยสิ้นเชิง เพียงแต่ให้สมาชิกทุกคนตระหนักว่าเครือข่ายต้องมุ่งพึ่งพาตนเองก่อนนึกถึงการช่วยเหลือจากภายนอก

๖. การเรียนรู้และนวัตกรรม แม้ว่าจำนวนของสมาชิกในเครือข่ายจะทำให้เห็นภาพของขนาดเครือข่ายในเชิงปริมาณ แต่ความเข้มแข็งของเครือข่าย ต้องดูที่คุณภาพประกอบและเป็นคุณภาพที่มีความหมาย มากกว่าเป็นเพียงการบวกรวมเชิงปริมาณ นั่นหมายถึงว่าความหลากหลายที่มารวมกันของสมาชิก ควรก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ สามารถนำไปสู่การพัฒนา จนเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามมา คุณภาพใหม่ที่เกิดขึ้นนี้ จึงอาจเป็นสิ่งที่เหล่าสมาชิก เกิดเป็นการเรียนรู้ขึ้นในตนเอง อันเป็นผล

จากการมีปฏิสัมพันธ์ ในกลุ่ม หรืออาจเป็นผลปรากฏเป็นรูปธรรมในกิจกรรม ที่มีพัฒนาการไปเรื่อยๆ จนกระทั่งถึงการเป็นนวัตกรรมต้นแบบ ให้กับผู้อื่นต่อไป

๕.๒ การมีส่วนร่วม (participation)

วันชัย วัฒนศัพท์ (๒๕๔๖) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเครือข่าย และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่าย ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายที่ดีที่สุด

ผลดีต่อการบริหารจัดการเครือข่าย

๑. ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลาย เป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิด จากบุคคลที่มีความหลากหลาย ทั้งความรู้ และประสบการณ์
๒. ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่เครือข่ายได้
๓. เป็นการขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใด ๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้
๔. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การบริหารเครือข่ายเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ขอความร่วมมือง่าย
๕. การรวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมาย โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

หลักการมีส่วนร่วม

หลักของการมีส่วนร่วมในความหมายของการบริหารจัดการจะมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับ “การตัดสินใจ” นั่นคือ การมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีคุณค่าและอย่างชอบธรรม และต้องเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (meaningful participations) ไม่วางระบบไว้ให้ดูเหมือนว่าได้จัดกระบวนการให้มีส่วนร่วมแล้วเท่านั้น ถ้าการตัดสินใจที่เกิดจากการมีส่วนร่วมมีความสมเหตุสมผลและชอบธรรมก็ต้องนำไปปฏิบัติ แต่ถ้าผู้มีอำนาจเห็นว่าการตัดสินใจนั้นไม่เหมาะสม ขัดกับการตัดสินใจของการมีส่วนร่วม ก็จะต้องอธิบายได้โดยมีมาตรฐานแห่งความชอบธรรมที่จะเลือกตัดสินใจเช่นนั้น โดยที่สังคมส่วนใหญ่ยอมรับได้

“กระบวนการมีส่วนร่วม” เป็นกระบวนการที่จะกระจายอำนาจจากผู้มีอำนาจที่แต่เดิม มักจะใช้อำนาจเหนือ (power over หรือ power against) ตามทฤษฎีผู้มีอำนาจจะชอบที่จะใช้อำนาจเหนือ เช่น แม่ซึ่งมีอำนาจมากกว่าลูก ก็มักจะใช้อำนาจเหนือลูก สั่งให้ลูกกลับบ้านก่อนค่ำ มาถึงวันหนึ่งลูกซึ่งโตขึ้นมาเป็นหนุ่มเป็นสาวแล้ว ก็จะขอกลับบ้านดึก เพราะจะไปงานวันเกิดเพื่อน แม่ก็ยังใช้อำนาจเหนือให้กลับบ้านภายในหกโมงเย็น ถามว่าลูกสาวจะยังเชื่อและปฏิบัติตามไหม ตามทฤษฎีแล้ว หากผู้มีอำนาจยิ่งใช้อิทธิพลเหนือไปเรื่อยๆ อำนาจนั้นๆ ก็จะใช้ไม่ได้ เพราะอำนาจที่มีหรือไม่มีนั้น ไม่ใช่เรา “มี” หรือ “ไม่มี” “อำนาจ” อย่างเดียว แต่อยู่ที่คนอื่น ๆ ที่อยู่รอบข้างหรือที่เราใช้อำนาจเหนือเขา นั้นเขามองว่าเราเหมาะสมที่จะมีอำนาจเหนือหรือไม่ ซึ่งบางครั้งสำคัญกว่าด้วยซ้ำไป ฉะนั้นแทนที่แม่จะใช้

อำนาจเหนือ หันมาใช้อำนาจร่วมกับ (power with) ลงมาพูดคุยกับลูก หาทางออกที่ดีกว่าแทนการสั่งอย่างเดียว ลูกก็จะยินดีปฏิบัติและเชื่อฟังแม่ต่อไป

การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้น นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น ยินยอมปฏิบัติตาม (compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (commitment) ได้อย่างสมัครงใจ เต็มใจ และสบายใจ ได้มีการดำเนินการแก้ปัญหาความไม่เรียบร้อยในห้องเรียนโดยกระบวนการมีส่วนร่วม หลังจากพยายามด้วยวิธีที่ใช้ไม่เร็ว ใช้กฎกติกาที่ครูอาจารย์ออกกฎ หรือวางระเบียบให้นักเรียนปฏิบัติ แต่การยอมรับก็ยังไม่ได้ผลดีนัก ครูประจำชั้นได้ชวนนักเรียนในห้องให้ร่วมกัน “ตระหนัก” ถึงปัญหาในห้องเรียน เช่น ความสกปรก การแต่งกายนักเรียน การไม่มีระเบียบในห้องเรียน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมที่จะวางกติกากันเอง จนในที่สุดได้ระเบียบปฏิบัติประจำห้องที่ครูรับ เอามาจัดพิมพ์ติดไว้ในห้อง ปรากฏว่าได้รับการยอมรับและการปฏิบัติตามอย่างดีกว่ากฎกติกาที่ครูกำหนดกติกานั้น ตัวอย่างเช่นนี้ เป็นตัวอย่างที่สามารถจะนำไปใช้ในองค์กรหรือรัฐวิสาหกิจที่จะสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมที่จะเป็นเครื่องมือของการมีส่วนร่วมอย่างมีคุณภาพต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับ “การสร้างเครือข่าย” และ “การมีส่วนร่วม” ที่นำมาเป็นกรอบหลักในการดำเนินโครงการสร้างแกนนำเครือข่ายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการในครั้งนี้ เป็นแนวคิดหลักที่นำไปสู่การสร้างความยั่งยืนของการแก้ปัญหาโดยสมาชิก เพื่อสมาชิกเพราะให้ความสำคัญกับการเป็นเจ้าของปัญหาและเสริมพลังการจัดการปัญหาด้วยการขับเคลื่อนในรูปแบบของเครือข่ายที่เป็นระบบในการประสานงานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

๖. กรอบแนวทางการดำเนินงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการสร้างเครือข่ายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ มีกิจกรรมการดำเนินงานที่สำคัญ ๒ กิจกรรม คือ ๑) การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ๒) การศึกษาดูงานบ้านพิชิตใจ ๓) จัดทำทำเนียบเครือข่าย โดยมีตารางการปฏิบัติงานดังนี้

เวลาในการดำเนินงาน	กิจกรรม	ผู้ดำเนินการ
๑-๗ ตุลาคม ๕๘	๑. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำโครงการ	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์
๘-๙ ตุลาคม ๕๘	๒. จัดทำโครงการสร้างแกนนำเครือข่ายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการเสนอผู้อำนวยการ สำนักงานป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์
๑๒-๑๕ ตุลาคม ๕๘	๓. กำหนดเนื้อหาและขอบเขตการอบรมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์ และทีมป้องกันฯ
๑๙ ตุลาคม ๕๘	๔. จัดทำหนังสือประสานฝ่ายสุขภาพ สิ่งแวดล้อม ๕๐ เขต ขอรายชื่อสถานประกอบการ เขตละ ๖ แห่งแห่งละ ๒ คนโดย	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์

เวลาในการดำเนินงาน	กิจกรรม	ผู้ดำเนินการ
	เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน(จป.) หรือพนักงานที่เป็นแกนนำในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการรวม เขตละ ๑๒ คน	
๒๐-๒๒ ตุลาคม ๕๘	๕. ประชุมวางแผนเพื่อกำหนด หัวข้อ วิทยากร วัน เวลาและสถานที่ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์ และทีมป้องกันฯ
๒๖ ตุลาคม ๕๘	๖. จัดทำคำสั่งคณะกรรมการสร้างแกนนำ เครือข่ายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ ประกอบด้วยนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มป้องกันการติดยาเสพติด สำนักงานป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด จำนวน ๑๗ คน มีหน้าที่สนับสนุนการทำงานของเครือข่ายและติดตามประเมินผลโดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามพื้นที่เขต	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์
๒๗-๒๘ ตุลาคม ๕๘	๗. ทำคำสั่งผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ๕๐ เขต ๓๐๐ สถานประกอบการ ๖๐๐ คนโดยแบ่งเป็น ๖ รุ่น รุ่นที่ ๑ กลุ่มกรุงเทพกลาง ๙ เขต รุ่นที่ ๒ กลุ่มกรุงเทพใต้ ๑๐ เขต รุ่นที่ ๓ กลุ่มกรุงเทพเหนือ ๗ เขต รุ่นที่ ๔ กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ๙ เขต รุ่นที่ ๕ กลุ่มกรุงธนเหนือ ๘ เขต รุ่นที่ ๖ กลุ่มกรุงเทพใต้ ๗ เขต	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์
๒๙ ตุลาคม ๕๘	๘. จัดทำหนังสือเชิญประธานในการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์
๒๙ ตุลาคม ๕๘	๙. จัดทำหนังสือเชิญวิทยากร	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์
๓๐ ตุลาคม ๕๘	๑๐. ขออนุมัติเงินเพื่อใช้จ่ายในการจัดกิจกรรม	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์
๓๐ ตุลาคม ๕๘	๑๑. จัดทำหนังสือแต่งตั้งคณะกรรมการรับ-ส่งและเก็บรักษาเงิน	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์
๒ พฤศจิกายน ๕๘	๑๒. ส่งคำสั่งให้ผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการโดยประสานส่งไปที่ฝ่ายสุขภาพีบาลสิ่งแวดล้อมเขต ๕๐ เขตและให้ฝ่ายสุขภาพีบาลสิ่งแวดล้อมส่งไปที่สถานประกอบการ	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์
๒๐ พฤศจิกายน ๕๘	๑๓. ประสานสถานที่จัดอบรมเชิงปฏิบัติการแต่ละรุ่น ตามกลุ่มโซน สถานที่เอกชน	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์

เวลาในการดำเนินงาน	กิจกรรม	ผู้ดำเนินการ
๒๔ พฤศจิกายน ๕๘ ๒๕ พฤศจิกายน ๕๘ ๑ ธันวาคม ๕๘ ๒ ธันวาคม ๕๘ ๑๔ ธันวาคม ๕๘ ๑๕ ธันวาคม ๕๘	๑๔.จัดอบรมปฏิบัติการ ๖ รุ่นตามกลุ่มโซน รุ่นที่ ๑ กลุ่มกรุงเทพมหานคร ๙ เขต รุ่นที่ ๒ กลุ่มกรุงเทพใต้ ๑๐ เขต รุ่นที่ ๓ กลุ่มกรุงเทพเหนือ ๗ เขต รุ่นที่ ๔ กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ๙ เขต รุ่นที่ ๕ กลุ่มกรุงเทพมหานคร ๘ เขต รุ่นที่ ๖ กลุ่มกรุงเทพใต้ ๗ เขต	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์ และทีมป้องกันฯ
๒๖ พฤศจิกายน ๕๘	๑๕.ประชุมร่วมกับบ้านพิชิตใจเรื่องแนวทางการศึกษาดูงาน	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์
๓๐ พฤศจิกายน ๕๘	๑๖.ประสานรถเพื่อรับ-ส่งผู้ไปศึกษาดูงาน ๖ รุ่น ๖ วัน	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์
๓๐ พฤศจิกายน ๕๘	๑๗.ประสานเรื่องเตรียมอาหารว่างและอาหารกลางวันสำหรับผู้มาดูงานผู้จัดและวิทยากร	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์
๓ ธันวาคม ๕๘ ๔ ธันวาคม ๕๘ ๘ ธันวาคม ๕๘ ๙ ธันวาคม ๕๘ ๒๑ ธันวาคม ๕๘ ๒๒ ธันวาคม ๕๘	๑๘.ศึกษาดูงานด้านการบำบัดรักษาที่บ้านพิชิตใจ ๖ รุ่น รุ่นที่ ๑ กลุ่มกรุงเทพมหานคร ๙ เขต รุ่นที่ ๒ กลุ่มกรุงเทพใต้ ๑๐ เขต รุ่นที่ ๓ กลุ่มกรุงเทพเหนือ ๗ เขต รุ่นที่ ๔ กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ๙ เขต รุ่นที่ ๕ กลุ่มกรุงเทพมหานคร ๘ เขต รุ่นที่ ๖ กลุ่มกรุงเทพใต้ ๗ เขต	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์ และทีมป้องกันฯ
๒๓-๒๔ ธันวาคม ๕๘	๑๙.จัดทำทำเนียบผู้ร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการตามกลุ่มโซน ๖ โซน จัดส่งให้สำนักงานเขตเพื่อเป็นประโยชน์ในการประสานงานกับเครือข่าย	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์
๓๐ ธันวาคม ๕๘	๒๐.สรุปและประเมินผลโครงการนำเรียนผู้บริหาร	นางสาวพยุ่ง ลาวิณห์
๑ มกราคม – ๓๐ กันยายน ๕๙	๒๑.ติดตามประเมินผลและสนับสนุนการทำงานของเครือข่ายทุก ๔ เดือน	ฝ่ายสุขภาพสิ่งแวดล้อมเขต

๗.ระยะเวลาการดำเนินการ

ดำเนินการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

๘. แนวทางการติดตามประเมินผล

วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการ/เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล
เป้าหมาย (Output) ๑. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของแกนนำพนักงานในการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ	มีการจัดกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการโดยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) หรือพนักงานที่เป็นแกนนำในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ	แบบรายงานผลการจัดกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการทุก ๔ เดือน
๒. จัดตั้งเครือข่ายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานครจำนวน ๖ กลุ่มโซน	มีเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการจำนวน ๖ เครือข่าย	ทำเนียบเครือข่ายตามกลุ่มโซน
วัตถุประสงค์ (Outcome) ๑. จัดอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) หรือพนักงานที่เป็นแกนนำในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น	แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม
๒. เพื่อลดความรุนแรงและผลกระทบของปัญหายาเสพติดที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ	ความรุนแรงของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดในสถานประกอบการลดลง ๕% จากปีที่ผ่านมา	รายงานผลการประชุมศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเขต (ศป.ปส.เขต)

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ ควรดำเนินการสร้างเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดกับภาคเอกชนให้มากขึ้นในทุกมิติและให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

๙.๒ จัดกิจกรรมเพื่อสานพลังทุกเครือข่ายอย่างต่อเนื่องโดยบูรณาการการทำงานให้เชื่อมโยงกันทั้งในเชิงพื้นที่และในเชิงนโยบาย

๙.๓ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของแกนนำที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากคนเหล่านี้ต้องเสียสละเวลา และมีความเสี่ยง ดังนั้นการดูแลสวัสดิการของแกนนำและครอบครัวจะเป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้เข้าร่วมเป็นสมาชิกเพิ่มมากขึ้น

