

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การขับเคลื่อนโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ
และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต

และ

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการดำเนินงานการบริหารจัดการแรงงาน
นอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต



โดย

นายนราธิป ตาปิน

ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๕๐๕ สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

เอกสารผลงานวิชาการเล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ โดยผู้ขอรับการประเมินได้นำเสนอ ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การขับเคลื่อนโครงการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต ซึ่งเป็นผลงานที่เกิดจากการได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบการดำเนินโครงการฯ ดังกล่าว สำหรับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบเป็น นโยบายสำคัญของรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน ที่ได้ให้ความสำคัญ และมีการขับเคลื่อนภารกิจด้าน แรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ มีคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน เป็น กลไกหลักในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับชาติ ในส่วนของการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในระดับจังหวัด กระทรวงแรงงานได้กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดตั้งศูนย์ประสานงานและ สนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ที่มีแรงงานจังหวัดเป็นผู้อำนวยการ และจัดตั้งคณะกรรมการ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน แรงงานจังหวัดเป็นเลขานุการ และคณะกรรมการจากหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม รวม ๑๗ คน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อน การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายจากแรงงานจังหวัดภูเก็ตให้ รับผิดชอบโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินงานตามขั้นตอนที่กระทรวงแรงงานกำหนด โดยการสร้างและขยาย เครือข่ายแรงงานนอกระบบร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคมในจังหวัดภูเก็ต การจัดทำ ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต จัดทำรายงานการวิเคราะห์สภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานสูงอายุจังหวัดภูเก็ต จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. ๒๕๕๕ แผนปฏิบัติการ ส่งเสริม คัดกรองแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. ๒๕๕๕ และดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานจากหน่วยงานที่มีกิจกรรม/โครงการตามแผนฯ และ รายงานผลการดำเนินงานให้กระทรวงแรงงานทราบ ในส่วนของการขับเคลื่อนโครงการฯ ทำให้จังหวัดภูเก็ต มีการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีภาคีเครือข่ายการทำงานร่วมกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคม มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ และมีแผนยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการฯ พบว่าฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบยังไม่สมบูรณ์ ไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ และขาดข้อมูลรายบุคคลของ แรงงานนอกระบบ การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังขาดการบูรณาการการทำงาน และ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับสิทธิที่พึงได้รับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้รับการประเมิน มีข้อเสนอเพื่อแก้ปัญหาในการดำเนินงาน คือ ควรมีการจัดระเบียบข้อมูลแรงงานนอกระบบ มีการเข้าไป เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการต่างๆที่พึงได้รับ ให้แก่แรงงานนอกระบบ ผ่านสื่อต่างๆ การอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านแรงงานนอกระบบ ให้แก่ เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้เข้ารับการประเมินได้เสนอเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการดำเนินงานการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบในจังหวัดภูเก็ตมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการขับเคลื่อนโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ทำให้จังหวัดภูเก็ตมีการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่เป็นระเบียบ แบบแผน และมีผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม โดยมีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบ คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการทำงาน และมีภาคีเครือข่ายการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคม มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ และมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต ถึงแม้จังหวัดภูเก็ตจะมีกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบดังกล่าวแล้ว แต่ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานฯ นั้น ยังพบปัญหาและอุปสรรคในหลายประเด็น ดังนี้ ข้อมูลในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตยังขาดข้อมูลรายบุคคลทำให้ไม่สามารถเข้าไปให้ความช่วยเหลือหรือส่งเสริมอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งขาดข้อมูลบางอาชีพที่ไม่ได้มีหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียน เช่น อาชีพค้าขาย หมอนวดริมชายหาด หาบเร่ แผงลอย คนขับรถรับจ้าง การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นการดำเนินงานตามภารกิจยังไม่ได้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันเท่าที่ควร เครือข่ายภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตค่อนข้างน้อย ทำให้แรงงานนอกระบบบางส่วนไม่ได้รับสิทธิหรือสวัสดิการที่พึงได้รับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นปัญหาส่วนที่ต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนาให้การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้ขอรับการประเมินจึงมีข้อเสนอแนะ คือ การขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านแรงงานนอกระบบ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลของแรงงานนอกระบบ เพื่อให้มีข้อมูลรายบุคคลที่ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ และครอบคลุมพื้นที่ทุกตำบลในจังหวัดภูเก็ต มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ด้านแรงงานนอกระบบ การบูรณาการโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต ร่วมกับกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้อง และมีการส่งเสริมการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในจังหวัดภูเก็ต ออกพื้นที่เพื่อให้ความรู้ และคำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานนอกระบบ รวมทั้งการกระตุ้นให้เครือข่ายภาคประชาชนเล็งเห็นถึงความสำคัญของสิทธิของแรงงานนอกระบบ และเข้ามาร่วมขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบร่วมกับภาครัฐมากขึ้น ตามแนวทางพระราชรัฐ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

คำนำ

ผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จัดทำขึ้น “เพื่อขอรับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ” โดยผู้ขอรับการประเมินได้นำเสนอผลงานเป็นสองส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การขับเคลื่อนโครงการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาฐานข้อมูลแรงงาน นอกระบบ การกำหนดกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านแรงงานนอกระบบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในพื้นที่ให้มีการดำเนินงานแบบบูรณาการและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจากการดำเนินการที่ผ่านมาทำให้จังหวัดภูเก็ตมีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ มีเครือข่ายในการดำเนินงาน และมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน สำหรับส่วนที่ ๒ ข้อเสนอ แนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้ขอรับการประเมินได้เสนอเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการดำเนินงานการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัด ภูเก็ต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบในจังหวัดภูเก็ตมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการสร้างและพัฒนา องค์ความรู้ด้านแรงงานนอกระบบ การปรับปรุงฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ และบูรณาการการทำงาน ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ร่วมทำงานในรูปแบบประชารัฐเพื่อร่วมกัน ขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานนอกระบบไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ขอรับการประเมินขอขอบคุณหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม รวมทั้ง เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุนการดำเนินงานจนทำให้การขับเคลื่อนโครงการ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต ประสบผลสำเร็จ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ได้วางไว้ จนผู้ขอรับการประเมินได้นำมาจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการในครั้งนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้ที่สนใจนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

นราธิป ตาปิน

พฤศจิกายน ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน: การขับเคลื่อนโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต	๑
๒. ระยะเวลาดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	๑
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๓.๒ นโยบายและแผนเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ	๓
๓.๓ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	๙
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	๑๕
๔.๑ สรุปสาระสำคัญ	๑๕
๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ	๑๖
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	๑๘
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	๑๘
๗. ผลสำเร็จของงาน	๑๙
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๑๙
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๑๙
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๑๙
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	
ชื่อเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการดำเนินงานการบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต	
๑. หลักการและเหตุผล	๒๑
๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	๒๒
๒.๑ บทวิเคราะห์	๒๒
๒.๒ นโยบายและแผนเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ	๒๕
๒.๓ แนวความคิด	๓๓
๒.๔ ข้อเสนอ	๔๐
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔๑
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๔๑
บรรณานุกรม	๔๓
ภาคผนวก	๔๖

ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. **ชื่อผลงาน:** การขับเคลื่อนโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต

๒. **ระยะเวลาที่ดำเนินการ** เดือนตุลาคม ๒๕๕๘ – เดือนกันยายน ๒๕๕๙

๓. **ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ**

๓.๑ หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยมีผู้มีงานทำทั้งสิ้น ๓๘.๓ ล้านคน จำแนกเป็นแรงงานในระบบ จำนวน ๑๗.๑ ล้านคน และแรงงานนอกระบบ จำนวน ๒๑.๓ ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๕๙) สำหรับจังหวัดภูเก็ตมีผู้มีงานทำทั้งหมด จำนวน ๓๑๔,๗๕๗ คน เป็นแรงงานนอกระบบ จำนวน ๙๔,๒๙๐ คน (ร้อยละ ๒๙.๙๖ ของผู้มีงานทำทั้งหมด) โดยลักษณะทั่วไปของแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตพบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๐ – ๔๔ ปี จำนวน ๑๕,๙๐๑ คน (ร้อยละ ๑๗.๔๒ ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด) และมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน ๕๓,๗๘๐ คน (ร้อยละ ๕๗.๐๓ ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด) สำหรับการทำงานของแรงงานนอกระบบ พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นการประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน ๕๖,๒๓๒ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖๔) ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตร จำนวน ๘๙,๑๘๖ คน (ร้อยละ ๙๔.๕๙) โดยทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือนสูงสุด จำนวน ๒๖,๕๑๙ คน (ร้อยละ ๒๘.๑๒) รองลงมาได้แก่ ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ๒๐,๓๐๕ คน (ร้อยละ ๒๑.๕๓) และการขนส่ง จำนวน ๑๒,๒๖๔ คน (ร้อยละ ๑๓) ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามอาชีพของแรงงานนอกระบบพบว่าส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด จำนวน ๓๙,๙๖๕ คน (ร้อยละ ๔๒.๓๙) รองลงมาได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๕,๓๒๔ คน (ร้อยละ ๑๖.๒๕) และผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน ๑๓,๒๑๒ คน (ร้อยละ ๑๔.๐๑) ตามลำดับ สำหรับจำนวนชั่วโมงการทำงานพบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงาน ๔๐-๔๙ ชั่วโมง จำนวน ๔๐,๕๘๐ คน (ร้อยละ ๔๓.๐๔) ในส่วนของปัญหาจากการทำงานของแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต พบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการไม่มีสวัสดิการ งานขาดความต่อเนื่อง และค่าตอบแทนน้อย ตามลำดับ สำหรับปัญหาเกี่ยวกับการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานพบว่าส่วนใหญ่ถูกของมีคมบาด/ทิ่ม/แทง ถูกไฟ/น้ำร้อนลวก และการชน/กระแทก โดยวัสดุทั้งแนวราบและแนวตั้ง ตามลำดับ โดยแรงงานนอกระบบที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุต้องไปรักษาต่อในสถานพยาบาลพบว่าส่วนใหญ่ใช้บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า ประกันสังคม/กองทุนเงินทดแทน และประกันสุขภาพพาตามลำดับ นอกจากนี้จากการลงพื้นที่เพื่อรับฟังปัญหา ความเห็นและข้อเสนอแนะของแรงงานนอกระบบของสำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่าแรงงานนอกระบบในจังหวัดภูเก็ตยังมี

ปัญหาอื่นๆ เช่น การไม่ทราบถึงสิทธิที่จะได้รับจากหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตน สำหรับความต้องการของแรงงานนอกระบบ พบว่าต้องการฝึกอาชีพเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพเสริม ต้องการเงินทุนในการประกอบอาชีพ ฯ

ปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบผ่านการออกนโยบายในด้านต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ และมีรายได้ที่มั่นคง ได้รับสวัสดิการ และการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองตามกฎหมาย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และกระทรวงแรงงานได้มีการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานนอกระบบโดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ โดยมีคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ เป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนงานด้านแรงงานนอกระบบระดับชาติ และได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดตั้งศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบ จัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่

ในส่วนของการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในจังหวัดภูเก็ต สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ตได้มีการตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ จังหวัดภูเก็ต โดยมีแรงงานจังหวัดภูเก็ตเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ มีหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดภูเก็ต เป็นกรรมการฯ และมีคณะทำงานศูนย์ฯ ๕ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายประสานงานและสนับสนุน ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ฝ่ายคุ้มครองสิทธิแรงงาน และฝ่ายแนะนำประกันสังคมและเงินออม และมีคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต ที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ตเป็นประธาน แรงงานจังหวัดเป็นเลขานุการ มีหัวหน้าส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และผู้แทนองค์กรภาคประชาชน ร่วมเป็นคณะกรรมการฯ รวม ๑๗ คน คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบของจังหวัด ขับเคลื่อนและแก้ไขประเด็นปัญหาที่สำคัญด้านแรงงานนอกระบบ กำกับและติดตามการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด และปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบมอบหมาย

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายจากแรงงานจังหวัดภูเก็ตให้รับผิดชอบโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ งบประมาณในการดำเนินโครงการดังกล่าว จำนวน ๙๐,๐๐๐ บาท (เก้าหมื่นบาทถ้วน) ดำเนินกิจกรรมย่อย ๘ กิจกรรม ได้แก่ (๑) สำรวจ รวบรวมข้อมูลหรือปรับปรุง ทบทวนข้อมูลแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ (๒) วิเคราะห์สภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ของจังหวัด (๓) จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของจังหวัด ตามกรอบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ (๔) จัดประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด นำร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร

จัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัดตามลำดับ และจัดส่งแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้หน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน (๕) จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบประจำปี ๒๕๕๙ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต และเสนอแผนปฏิบัติการฯ ต่อคณะอนุกรรมการบริหารจัดการฯ เพื่อให้ความเห็นชอบ (๖) ประสาน/บูรณาการกับหน่วยงาน/องค์กรที่มีโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการ และเครือข่ายเพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (๗) จัดประชุมคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด นำเสนอผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ และรับฟังข้อเสนอแนะจากอนุกรรมการฯ และ (๘) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

สำหรับสภาพปัญหา อุปสรรคในการดำเนินโครงการฯ พบว่าฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ หน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน และแรงงานนอกระบบยังไม่ทราบถึงสิทธิที่พึงได้รับจากหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าในการขับเคลื่อนโครงการฯ นั้น ควรจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตให้มีความครอบคลุมทั้งในด้านพื้นที่ และความหลากหลายของอาชีพ ส่งเสริมการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิต่างๆ ที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ และการเข้าไปแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบให้ดีขึ้น

๓.๒ นโยบายและแผนเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

๓.๒.๑ นโยบายรัฐบาล

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (๒๕๕๗ : ๑-๒๓) รัฐบาลปัจจุบัน (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) ให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบผ่านนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาสและแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงหน่วยงานรัฐและเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของทุกพื้นที่และโดยรวมของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

๒. พัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ตามอัตภาพ พัฒนาศักยภาพ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

๓. ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะ ในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับ มาตรฐานทางวิชาชีพ

๔. ดำเนินการให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน โดยการกำกับ ดูแล และสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมอบหมายให้ กระทรวงแรงงานดำเนินการตรวจแรงงานนอกระบบโดยให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบภายใน สถานที่ทำงานของลูกจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงแรงงานในภาคเกษตรกรรม เพื่อให้ผู้จ้างงาน/ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย และผู้รับงานไปทำที่บ้าน/ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ตลอดจน ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่แรงงานนอกระบบในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ

๓.๒.๒ (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (๒๕๕๙ : ๑-๓๕) (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และสนองตอบ ต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต และรายได้ระดับสูง เป็นประเทศที่ พัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถ แข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริม เกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๒) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับ ผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs ผู้สากล

ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

๓.๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)

สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๕๔ : ๒๕-๖๖) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) มุ่งหวังให้สังคมไทยมีความสุข เพิ่มขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ การประกอบอาชีพและการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรให้การดูแลด้านสุขภาพ

ของประชาชนโดยการลดอัตราการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้ สร้างรากฐานความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ โดยการเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบธุรกิจ ทั้งนี้สาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ มีดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

(๑.๑) การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทย และเสริมสร้างขีดความสามารถในการจัดการความเสี่ยงและโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง โดยการยกระดับคุณภาพของระบบการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมทุกคนอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น

(๑.๒) การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจกและสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ

๑) พัฒนาระบบสวัสดิการทางสังคม

๒) พัฒนาระบบการเงินรากฐานและระบบการออมที่หลากหลาย

(๑.๓) การเสริมสร้างพลังให้ทุกภาคส่วนสามารถเพิ่มทางเลือกการดำเนินชีวิตในสังคมและสร้างการมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี โดยสนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่และเกิดการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรร่วมกัน

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

(๒.๑) การปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม โดยการสนับสนุนการกระจายตัวและส่งเสริมการตั้งถิ่นฐานของประชากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับศักยภาพ โอกาส และทรัพยากรธรรมชาติของพื้นที่

(๒.๒) การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

๑) พัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์

๒) พัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีคุณภาพ มีคุณค่า สามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังในการพัฒนาสังคม

(๓) ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน

(๓.๑) การสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรตลอดห่วงโซ่การผลิต

๑) สร้างแรงจูงใจให้เกษตรกรและผู้ประกอบการผลิตสินค้าเกษตรและอาหาร ตามมาตรฐานที่กำหนด

๒) ส่งเสริมระบบตลาดกลางสินค้าเกษตรและตลาดซื้อขายสินค้าเกษตรล่วงหน้าให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

๓) ส่งเสริมภาคเอกชนและองค์กรชุมชนเข้ามามีบทบาทร่วมกันบริหารจัดการระบบสินค้าเกษตรและอาหาร การเพิ่มมูลค่า และการจัดการด้านการตลาด

(๓.๒) การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร

๑) พัฒนาระบบการสร้างหลักประกันด้านรายได้ของเกษตรกรให้มีความมั่นคง

๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้ดีขึ้น

(๔) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

(๔.๑) การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืนด้วยการมุ่งเน้น

การใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ สู่อุตสาหกรรมสีเขียวและคาร์บอนต่ำ บนฐานความรู้เชิงสร้างสรรค์ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงการผลิตภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่กับอุตสาหกรรมท้องถิ่น และกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาค โดยสร้างความเชื่อมโยงระหว่างผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและผู้ประกอบการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) กับภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ผ่านระบบห่วงโซ่อุปทาน และเน้นการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ควบคู่ไปกับการจับคู่ทางธุรกิจเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมร่วมกัน

(๔.๒) การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม

๑) พัฒนาตลาดเงินและตลาดทุน ให้เอื้อต่อการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการและเป็นช่องทางการออมเงินของประชาชน

๒) พัฒนากำลังแรงงานและตลาดแรงงานให้สมดุลกับภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๔ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๔ : ๑-๑๖๒) แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

วิสัยทัศน์ : แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคมนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

พันธกิจ

(๑) ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

(๒) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๓) พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำ

(๔) เสริมสร้างแนวทางการเข้าถึงแหล่งงานและความยั่งยืนของอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบ

(๕) ส่งเสริมการรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่าย

(๖) พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนความมั่นคงด้านสุขภาพในมิติอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ขยายขอบเขตการคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคม

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสวัสดิการสังคมและประกันสังคม

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสุขภาพในมิติอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ในการทำงานรวมทั้งส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีนโยบายคุ้มครองด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ ยกร่าง/ปรับปรุง/พัฒนา/ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ รวมทั้งการให้ สัตยาบันอนุสัญญาที่สำคัญและให้สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าของ ILO

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อขยาย โอกาสการมีงานทำ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานที่สอดคล้องกับสาขาอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในการเพิ่มสมรรถนะของ แรงงานนอกระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนากลไกการทำงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ ๔ สนับสนุนการมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ และพัฒนา ระบบติดตามประเมินผล

๓.๒.๕ แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๒๕๕๕ : ๒๕๖๐) แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

วิสัยทัศน์ : แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

(๑) พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการ ของภาคเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเวทีโลก

(๒) ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๔ ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทาน ในตลาดแรงงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ
ในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ**

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการ
ด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒.๖ แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓

สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต (๒๕๕๘ : ๑๑-๓๒) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต
พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ : ภูเก็ตเมืองท่องเที่ยวนานาชาติ แรงงานมีศักยภาพสูง มีความมั่นคง และมี
คุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

(๑) พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการ
ของตลาดแรงงาน

(๒) ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานและยกระดับรายได้ของแรงงาน

(๔) พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสิทธิประโยชน์ และขยายความคุ้มครองแรงงานในระบบและนอกระบบ
เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตรองรับประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๒ กำกับดูแล ส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย

ในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับ
ความต้องการของภาคเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานและยกระดับรายได้แรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓.๒.๗ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต (๒๕๕๘ : ๒๕-๒๘) แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ
แรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. ๒๕๕๙

วิสัยทัศน์ : แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพ
ชีวิตที่ดีขึ้น

พันธกิจ

- (๑) ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ
- (๒) เสริมสร้างความมั่นคงด้านสุขภาพในมิติอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- (๓) พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำ
- (๔) เสริมสร้างการเข้าถึงแหล่งงานและความยั่งยืนในอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบ
- (๕) ส่งเสริมการรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่าย
- (๖) บริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคม

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสวัสดิการสังคมและการประกันสังคม

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสุขภาพในมิติอาชีวอนามัยและความ

ปลอดภัยในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความรู้และพัฒนาสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อ

ขยายโอกาสการมีงานทำ

กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพของแรงงานนอกระบบ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนากลไกการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดภูเก็ต

๓.๓ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๓.๑) แนวความคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

ประเทศไทยมีหลากหลายองค์การที่ดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ซึ่งแต่ละหน่วยงาน
ได้ให้ความหมาย และอธิบายถึงลักษณะของแรงงานนอกระบบแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภารกิจของ
แต่ละหน่วยงาน

(๑) ความหมายของแรงงานนอกระบบ

กระทรวงแรงงาน (อ้างถึงในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๘ : ๑-๖) ได้ให้ความหมายของแรงงานนอกระบบว่าเป็นผู้มีงานทำ มีค่าตอบแทนหรือรายได้จากการทำงาน ไม่มีสภาพเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๒๕๕๘ : ๑-๖) ได้ให้ความหมายของแรงงานนอกระบบว่าผู้ที่มีงานทำ ผู้ที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง และไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน (ใช้นิยามของ NSO- เนื่องจากอ้างอิง/ใช้ข้อมูล NSO)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๙ : ๒๒) ได้ให้ความหมายของแรงงานนอกระบบว่าแรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (อ้างถึงใน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ๒๕๕๑ : ๒-๔) ให้ความหมายแรงงานนอกระบบหมายถึงเป็นแรงงานที่อยู่ในการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจที่เป็นทางการ (Informal Sector) ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจการขนาดเล็ก ตั้งง่าย มีลักษณะเป็นธุรกิจชั่วคราว เรือ่น มักใช้วัตถุดิบในประเทศ เน้นการใช้แรงงานเป็นหลัก มีการดัดแปลงเทคโนโลยีง่ายๆ ความเชี่ยวชาญเกิดจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้นอกระบบโรงเรียน เป็นตลาดที่มีการแข่งขัน และไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของรัฐบาล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๒๕๔๙ : ๑) ให้ความหมายของแรงงานนอกระบบว่าหมายถึง แรงงานที่ทำงานอิสระ หรือเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด หรือแรงงานที่อยู่นอกเหนือการดูแลของภาครัฐ

(๒) ลักษณะของแรงงานนอกระบบ

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (อ้างถึงใน ตะวัน วรณรัตน์, ๒๕๕๗ : ๑๓๒) แบ่งแรงงานนอกระบบสามารถแบ่งออก เป็น ๓ กลุ่มดังนี้

๑. แรงงานนอกระบบภาคการผลิตซึ่งแบ่งเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Subcontracted Workers) และผู้ผลิตเพื่อขาย (Self Employed)

๒. แรงงานนอกระบบภาคบริการ

๓. แรงงานนอกระบบภาคเกษตร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (๒๕๕๒ : ๑๓-๑๙) ได้แบ่งแรงงานนอกระบบเป็น ๒ ส่วนคือส่วนที่ไม่มีกฎหมายคุ้มครองเลย ซึ่งได้แก่แรงงานนอกระบบที่มีอาชีพอิสระ เช่น หาบเร่ จักรยานยนต์รับจ้าง เจ้าของร้านชำขนาดเล็ก เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งเป็นส่วนที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายบ้างแต่ไม่ทั้งหมด เช่น ลูกจ้างทำงานบ้าน แรงงานในภาคเกษตร แต่ในทางปฏิบัติแรงงานส่วนนี้ยังมีการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอยู่ด้วย

ธนาคารกสิกรไทย (๒๕๔๙ : ๒) ได้จำแนกแรงงานนอกระบบได้ ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑. กลุ่มผู้รับจ้างและมีเงินเดือนประจำ ได้แก่

- แรงงานที่รับจ้างเอางานไปทำที่บ้าน
- แรงงานรับจ้างทำของ
- แรงงานรับจ้างทำเกษตรตามฤดูกาล
- แรงงานประมง
- คนรับใช้ และคนทำงานบ้าน
- คนขับรถ (ส่วนตัวตามบ้าน) เป็นต้น

๒. กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป ได้แก่

- คนขับรถรับจ้าง
- เกษตรกร ชาวนา ชาวสวน
- แม่ค้า หาบเร่ แผงลอย
- ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม
- เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก เป็นต้น

สรุป แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย หรือได้รับการคุ้มครองเพียงบางส่วน หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือผู้รับจ้างหรือมีเงินเดือนประจำ

๓.๓.๒) แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม (๒๕๔๘ : ๑๕-๑๖) ได้ให้นิยามของ “สวัสดิการสังคม” หมายถึง ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรมและให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้มั่นคง การกระบวนการยุติธรรม และบริการสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

ศิริพร ยอดกมลศาสตร์ (อ้างถึงใน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๒ : ๓๓-๓๕) กล่าวถึงรูปแบบการจัดสวัสดิการว่ามีรูปแบบที่เป็นทางการ (formal social safety net) คือการจัดสวัสดิการโดยภาครัฐตั้งแต่การจัดสวัสดิการที่รัฐธรรมนูญกำหนด การจัดสวัสดิการของรัฐบาล การจัดสวัสดิการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการจัดสวัสดิการที่ธุรกิจที่กฎหมายกำหนด อีกส่วนหนึ่งเป็นการจัดสวัสดิการนอกระบบ (Informal social safety net) มีตั้งแต่การบริการรถรับส่งคนงานของโรงงาน ซึ่งถือว่าอยู่นอกเหนือที่กฎหมายกำหนด งานสาธารณกุศลของมูลนิธิเอกชนในรูปแบบกิจกรรมช่วยเหลือและพัฒนาขององค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) เป็นต้น รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือเชิง

วัฒนธรรมผ่านเครือข่ายของครอบครัวและญาติมิตร โดยการจัดสวัสดิการทุกรูปแบบล้วนมีเป้าหมายในการส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยไม่จำแนกสถานะ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (๒๕๕๔ : ๗-๘) กล่าวว่าปัจจุบันประเทศไทยมีระบบการคุ้มครองทางสังคม ๒ ลักษณะ คือ รูปแบบสวัสดิการที่เป็นลักษณะหลักประกันทางสังคม กับรูปแบบสวัสดิการที่เป็นลักษณะสงเคราะห์โดยในรูปแบบหลักประกันทางสังคม จะหมายถึงการให้หลักประกันแก่ประชาชนให้สามารถยังชีพอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีและปกติสุขแม้ในยามที่ต้องเผชิญกับชะตากรรมที่เลวร้าย ซึ่งในประเทศไทยได้มีการคุ้มครองประชาชนอยู่เพียง ๔ กลุ่มเท่านั้น คือ แรงงานในระบบประกันสังคม (คุ้มครองเรื่องรักษาพยาบาล, ทูพพลภาพ/บาดเจ็บจากการทำงาน, เสียชีวิต, บำเหน็จ/บำนาญ, สงเคราะห์บุตร, ว่างาน) ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (คุ้มครองเรื่องรักษาพยาบาล, ทูพพลภาพ/บาดเจ็บจากการทำงาน, เสียชีวิต, บำเหน็จ/บำนาญ, สงเคราะห์บุตร, ค่าการศึกษาบุตร), ครูโรงเรียนเอกชนในกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน (คุ้มครองเรื่องรักษาพยาบาล, ทูพพลภาพ/บาดเจ็บจากการทำงาน, เสียชีวิต, สงเคราะห์บุตร, ค่าการศึกษาบุตร) และประชาชนทั่วไปที่มีนโยบาย ๓๐ บาท รักษาทุกโรคคุ้มครองเฉพาะด้านสุขภาพเท่านั้น ฉะนั้นจะยังมีประชากรที่เป็นแรงงาน เช่น แรงงานในระบบแรงงานนอกระบบ และแรงงานข้ามชาติ ที่ยังไม่มีหลักประกันทางสังคมด้านอื่นๆที่นอกเหนือจากการคุ้มครองทางสุขภาพ

สรุป สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ไขปัญหาการพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้สวัสดิการอาจจัดขึ้นโดยภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภาคเอกชน และอาจจัดขึ้นตามกฎหมายกำหนด หรือการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด

๓.๓.๓) แนวความคิดการบูรณาการการทำงาน

ปีเน (Beane) (อ้างถึงใน เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ และรัชนี้ สรรเสริญ, ๒๕๕๕ : ๔) กล่าวว่า การบูรณาการหมายถึงการสร้างความรู้และประสบการณ์ใหม่ในลักษณะของการผสมผสานเข้าด้วยกันทั้งหมดเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพชีวิตจริง โดยรวมกันมากกว่าการแยกเป็นส่วนๆ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (อ้างถึงใน เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ และรัชนี้ สรรเสริญ, ๒๕๕๕ : ๕) ให้ความหมายการบูรณาการว่า การนำสิ่งหนึ่งรวมเข้ากับอีกสิ่งหนึ่ง เพื่อทำให้สิ่งเดิมเพิ่มพูน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เอื้อประโยชน์ต่อกันรวมทั้งเชื่อมโยงสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้าเป็นส่วนประกอบของอีกสิ่งหนึ่งเพื่อให้สิ่งนั้น สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จรีวัลย์ ภักดีวุฒิ (๒๕๔๙ : ๑) ได้กล่าวถึงการบูรณาการว่าการนำคำ “บูรณาการ” ไปใช้นั้นมีหลากหลายลักษณะ ซึ่งก็แล้วแต่การตีความให้เหมาะสมกับการใช้งาน แต่โดยรวมแล้วมีจุดร่วมกันคือ “การบูรณาการ” เป็นการผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือทำให้ดีขึ้น นั่นหมายความว่า การบูรณาการนั้น ไม่มีสูตรสำเร็จรูปตายตัว แต่ผลที่ได้รับออกมาต้องดีกว่าเดิม ถ้าผสมผสานทรัพยากรแล้วแยกกว่าเดิมก็ถือว่าไม่เกิดการบูรณาการ

สรุป การบูรณาการ หมายถึง การผสมผสาน เชื่อมโยงสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้าด้วยกัน เพื่อนำมาบริหารจัดการร่วมกันให้เกิดการพัฒนา หรือทำให้ดีขึ้น

๓.๓.๔) แนวความคิดบริหารจัดการด้านข้อมูลแรงงานนอกระบบ

ปาริชาติ เยพิทักษ์ และธีระวัฒน์ จันทิก (๒๕๕๙ : ๑๘) กล่าวถึงการบริหารจัดการข้อมูล (Information Management) ว่าในอดีตการจัดเก็บข้อมูลตามประเภทสื่อที่ใช้บันทึก และเมื่อสารสนเทศมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น มีรูปแบบที่หลากหลาย ประกอบกับเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การจัดการสารสนเทศมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การจัดการจึงมีการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อมูล (Data) หมายถึง ข้อเท็จจริงของเรื่องราวเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และต้องถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วน ส่วนความรวดเร็วของการเก็บข้อมูลขึ้นอยู่กับความต้องการใช้งาน

ระบบสารสนเทศ (Information System) หมายถึงระบบแบบเฉพาะเจาะจงชนิดหนึ่ง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นกลุ่มของส่วนประกอบพื้นฐานต่างๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการเก็บ (นำเข้า), จัดการ (ประมวลผล), และเผยแพร่ (แสดงผล) ข้อมูลและสารสนเทศและสนับสนุนกลไกของผลสะท้อนกลับ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

วิไลภรณ์ ศรีไพศาล (๒๕๕๓ : ๒๐-๒๔) กล่าวถึงวงจรชีวิตของการพัฒนาระบบฐานข้อมูล เป็นขั้นตอนที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

๑) การศึกษาเบื้องต้นเพื่อจัดทำฐานข้อมูล (Database Initial Study) เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาระบบฐานข้อมูล ซึ่งผู้พัฒนาระบบฐานข้อมูลจะต้องวิเคราะห์ความต้องการต่างๆ ของผู้ใช้ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายขอบเขต และกฎระเบียบต่างๆ ของระบบฐานข้อมูลที่จะพัฒนาขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบฐานข้อมูลขั้นต่อไป

๒) การออกแบบฐานข้อมูล (Database Design) เป็นขั้นตอนที่นำรายละเอียดที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนแรกมากำหนดเป็นแนวทางในการออกแบบฐานข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ การออกแบบฐานข้อมูลในระดับแนวคิด (Conceptual Database Design) การออกแบบฐานข้อมูลในเชิงตรรกะ (Logical Database Design) และการออกแบบฐานข้อมูลในระดับกายภาพ (Physical Database Design)

๓) การจัดทำและนำข้อมูลเข้าฐานข้อมูล (Implementation and Loading) เป็นขั้นตอนที่นำเอาโครงร่างต่างๆ ของระบบฐานข้อมูลที่ได้จากการออกแบบทั้ง ๓ ระดับ (ในระดับแนวคิด ในเชิงตรรกะ และในระดับกายภาพ) มาสร้างเป็นฐานข้อมูลที่จะใช้เก็บข้อมูลจริง รวมทั้งการแปลงข้อมูลจากระบบงานเดิมในกรณีที่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลอยู่แล้ว ให้สามารถนำมาใช้ในระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาขึ้นใหม่ได้ ซึ่งการติดตั้งระบบฐานข้อมูลตามที่ได้ออกแบบมาแล้ว ขึ้นอยู่กับผลิตภัณฑ์ระบบจัดการฐานข้อมูล que เลือกใช้ โดยเริ่มต้นจากกำหนดผู้จัดการฐานข้อมูลกำหนดพื้นที่ที่ต้องการใช้ การสร้างฐานข้อมูล และอื่นๆ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๒๕๕๙ : ๑๗๖-๑๗๗) ได้ดำเนินการศึกษาสถานภาพปัจจุบันการจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบของหน่วยงานที่เข้าไปศึกษาในหน่วยงานต่างๆภายในกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ้น ๑๕ หน่วยงานสามารถสรุปได้ว่า ในปัจจุบันหน่วยงานภายใน

ของกระทรวงแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้าน และข้อมูลของเกษตรกร สำหรับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจะมีการจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบบางส่วน เป็นข้อมูลที่จัดเก็บในบริบทที่เป็นภารกิจของหน่วยงานนั้น ๆ อาทิ

- กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการจัดทำทะเบียนเกษตรกร จัดเก็บข้อมูลเป็นครัวเรือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตรเป็นหลัก จะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่การเพาะปลูก ประเภทการทำเกษตร การเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จะจัดเก็บข้อมูลครัวเรือน ข้อมูลองค์กรชุมชน ข้อมูลผู้นำ ข้อมูลสินเชื่อ ซึ่งฐานข้อมูลที่จัดเก็บทั้งหมด จะเป็นการออกแบบเพื่อรองรับภารกิจ และยุทธศาสตร์ของพอช.

- กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีภาระหน้าที่ในการที่จะปรับปรุงความเป็นอยู่ และมาตรฐานการครองชีพของประชาชนในชนบทให้ดียิ่งขึ้น จึงได้มีการสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ที่แสดงถึงลักษณะของสังคมไทยที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำของเครื่องชี้วัดอย่างน้อย คนไทยควรมีคุณภาพชีวิตในเรื่องอะไรบ้าง และควรจะมีระดับความเป็นอยู่ไม่ต่ำกว่าระดับไหน ดังนั้น ฐานข้อมูล จปฐ. อาจจะได้เป็นส่วนหนึ่งของแรงงานนอกระบบได้

สรุป การบริหารจัดการด้านข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ ต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล เป็นขั้นตอนที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการโดยการจัดเก็บ การจัดการประมวลผล เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๕) แนวความคิดการติดตามและประเมินผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๒๕๕๐ : ๒-๖) กล่าวถึงการติดตาม (Monitoring) และการประเมิน (Evaluation) เป็นกระบวนการที่แตกต่างกัน มีจุดหมายไม่เหมือนกัน แต่กระบวนการทั้งสอง มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และเมื่อนำแนวคิดและหลักการติดตามและประเมินผลมาประสานใช้ด้วยกัน อย่างเหมาะสม จะช่วยให้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติสามารถกำกับ ทบทวน และพัฒนางาน โครงการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และได้ให้ความหมายและหลักการของการติดตามและประเมินโครงการ ดังนี้

(๑) ความหมายของการติดตามและประเมินโครงการ

- การติดตาม (Monitoring) หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า (Input) การดำเนินงาน (Process) และผลการดำเนินงาน (Output) เกี่ยวกับโครงการ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback System) สำหรับการกำกับ ทบทวน และแก้ไขปัญหาขณะดำเนินโครงการ

- การประเมิน (Evaluation) หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณค่า (Value Judgement) เกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า การดำเนินงาน และผลการดำเนินโครงการ เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับการปรับปรุงการดำเนินโครงการ สรุปผลสำเร็จของโครงการและพัฒนาโครงการต่อไป

(๒) หลักการของการติดตามและประเมินโครงการ

-การติดตาม (Monitoring) เป็นกระบวนการในการบริหารงาน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานที่จะช่วยให้ระบบการวางแผนและการบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยรวบรวมข้อมูลตามระบบงาน เช่น เป้าหมาย วิธีการ ผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข และเพื่อให้ได้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

-การประเมินผล (Evaluation) เป็นกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ของการดำเนินโครงการ และพิจารณาংশให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อย ของโครงการอย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการ เพื่อการดำเนินงานต่อไป หรือจะยุติการดำเนินงาน การประเมินผลโครงการอย่างมีระบบ ย่อมจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารโครงการ ได้ตระหนักถึงคุณภาพของโครงการที่กำหนดไว้ว่า จะสามารถให้มีความถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งจะต้องส่งผลให้โครงการนั้น ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุป การติดตามและประเมินโครงการ เป็นกระบวนการสำคัญในการทำงาน โดยเป็นกระบวนการที่ใช้ในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการทำงานโดยการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงปัญหา อุปสรรคในการทำงาน เพื่อใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง แก้ไขการทำงานต่อไป

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

๔.๑ สรุปสาระสำคัญ

ตามที่รัฐบาลปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบผ่านการออกนโยบายในด้านต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ และมีรายได้ที่มั่นคง ได้รับสวัสดิการ และการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองตามกฎหมาย

กระทรวงแรงงานได้มีการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานนอกระบบโดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ โดยมีคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ เป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนงานด้านแรงงานนอกระบบระดับชาติ และได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดตั้งศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบ จัดตั้งคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินการด้านแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่

ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ตได้เริ่มดำเนินการ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๕๘ – กันยายน ๒๕๕๙ งบประมาณรวมทั้งสิ้น ๙๐,๐๐๐.- บาท (เก้าหมื่นบาทถ้วน) และดำเนินงานตามขั้นตอนที่กระทรวงแรงงานกำหนด โดยได้ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบและเครือข่ายแรงงานนอกระบบ จัดทำแผนพับเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต และแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัดภูเก็ตมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

การขับเคลื่อนการขับเคลื่อนโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต

ขั้นที่ ๑ ศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต

- (๑) ศึกษานโยบาย/ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ
- (๒) ศึกษา ค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบตามภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (๓) ศึกษาสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานนอกระบบ จังหวัดภูเก็ต

ขั้นที่ ๒ การดำเนินการ

- (๑) การสร้างเครือข่ายแรงงานนอกระบบในจังหวัดภูเก็ต
- (๒) การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบและเครือข่ายแรงงานนอกระบบ
- (๓) การจัดทำแผนพับเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ
- (๔) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต

ขั้นที่ ๓ การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

- (๑) การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดส่งรายงานผลต่อกระทรวงแรงงาน
- (๒) รวบรวม/วิเคราะห์ข้อมูลปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงาน มาใช้วางแผนในการขับเคลื่อนโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ขั้นที่ ๑ ศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต

(๑) ศึกษา นโยบาย/ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ โดยการศึกษา นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบทั้งในระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับพื้นที่ และในส่วนของภารกิจที่สำนักงานแรงงานจังหวัดรับผิดชอบ ได้แก่ โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

(๒) ศึกษา ค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และแนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการการทำงาน นำความรู้ที่ได้มาดำเนินการในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต สำนักงานประกันสังคมจังหวัดภูเก็ต สำนักงานเกษตรจังหวัดภูเก็ต องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ฯ

(๓) ศึกษาสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานนอกระบบ จังหวัดภูเก็ต โดยนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ เช่น โครงสร้างเศรษฐกิจจังหวัดภูเก็ต จำนวนแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต ข้อมูลการเกษตรกรรมของจังหวัดภูเก็ต ข้อมูลพื้นที่ปลูก พื้นที่ให้ผล ปริมาณผลผลิต และมูลค่าการผลิตพืชในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต การทำประมงในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต ข้อมูลกลุ่มเกษตรกร กลุ่มสหกรณ์และกลุ่มอาชีพในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต มาจัดทำบทวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานจังหวัดภูเก็ต เพื่อจะได้นำเป็นข้อมูลประกอบการขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตให้มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ ๒ การดำเนินการ

(๑) การสร้างเครือข่ายแรงงานนอกระบบในจังหวัดภูเก็ต โดยการลงพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานพัฒนาชุมชน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต จำนวน ๒ ครั้ง ได้แก่ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนตำบลเชิงทะเล และชุมชนปลาเกะตักพัฒนา

(๒) การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบและเครือข่ายแรงงานนอกระบบ โดยการประสานข้อมูลกลุ่มอาชีพจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และมอบหมายอาสาสมัครแรงงานในการสำรวจข้อมูลรายบุคคลของสมาชิกกลุ่มดังกล่าว และนำไปบันทึกลงในระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน

(๓) การจัดทำแผ่นพับเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ เพื่อนำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปและแรงงานนอกระบบ ได้มีความรู้เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น

(๔) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต และแผนปฏิบัติการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต โดยนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต และแผนปฏิบัติการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต เสนอต่อคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัดตามลำดับ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน และจัดส่งให้กลุ่ม องค์กร เครือข่ายแรงงานนอกระบบที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ ๓ การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

(๑) การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดส่งรายงานผลต่อกระทรวงแรงงาน โดยการติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการ ส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต และจัดส่งรายงานผลการดำเนินงานต่อกระทรวงแรงงาน

(๒) นำผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต และผลการขับเคลื่อนการขับเคลื่อนโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ

และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต มาวิเคราะห์แล้วประมวลผล ว่าการดำเนินงานที่ผ่านมามีประสิทธิภาพ มากน้อยเพียงใด รวมทั้งหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น และจะพัฒนาการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างไร

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

๕.๑ นางสาวณัฐยา พันธุ์พงศ์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สัดส่วนของผลงาน ๕% งานที่ได้รับมอบหมาย: กำกับ ดูแล การดำเนินงานโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต

๕.๒ นางดวงเดือน วิทีไฉ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน สัดส่วนของผลงาน ๕% งานที่ได้รับมอบหมาย: ประสานการเบิกเงินงบประมาณกับสำนักงานจังหวัดภูเก็ต

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ดำเนินการ ๙๐%)

ผู้ขอรับการประเมินฯ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต ตั้งแต่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๘ - ปัจจุบัน และได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ในคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต ตามคำสั่งจังหวัดภูเก็ต ที่ ๒๖๕๑/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต โดยแบ่งการดำเนินการ ดังนี้

๖.๑) การสร้างและขยายเครือข่ายแรงงานนอกระบบ โดยการคัดเลือกกลุ่มแรงงานนอกระบบจากฐานข้อมูลกลุ่มอาชีพ ดำเนินการติดต่อประสานผู้แทนกลุ่มฯ และเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องลงพื้นที่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต

๖.๒) จัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต โดยการประสานข้อมูลกลุ่มอาชีพจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวมไว้ในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของสำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต

๖.๓) จัดทำรายงานการวิเคราะห์สภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จำนวน ๑ ฉบับ โดยรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ เพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพปัญหาและความต้องการของแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต และเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๙

๖.๔) จัดประชุมคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต เพื่อให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. ๒๕๕๙ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. ๒๕๕๙

๖.๕) ดำเนินการติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. ๒๕๕๙ จากหน่วยงานที่มีกิจกรรม/โครงการตามแผนฯ

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

เชิงปริมาณ :

- ๑) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๑ ฉบับ
- ๒) แผนปฏิบัติการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๑ ฉบับ
- ๓) จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายแรงงานนอกระบบ จำนวน ๒ ครั้ง

เชิงคุณภาพ :

- ๑) จังหวัดภูเก็ตมีการขับเคลื่อนนโยบายด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม
- ๒) เกิดเครือข่ายในการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

ใช้สำหรับการกำหนดกรอบการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

- ๙.๑ แรงงานนอกระบบในจังหวัดภูเก็ตจำนวนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการและความคุ้มครองต่างๆ ที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ
- ๙.๒ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบและการขับเคลื่อนนโยบายด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ทำให้การประสานงานเกิดความคลาดเคลื่อน
- ๙.๓ แรงงานนอกระบบมีความหลากหลายในด้านอาชีพและการมีงานทำ เช่น กลุ่ม OTOP วิสาหกิจชุมชน เกษตรกร ประมง และมีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานเกษตรจังหวัด ทำให้การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบมีความซับซ้อน
- ๙.๔ การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบมีความยุ่งยากในการเข้าถึงข้อมูล เนื่องจากแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จะอยู่อย่างกระจัดกระจาย ไม่ได้มีการรวมกลุ่มอาชีพ และมีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบ

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ ควรมีการเข้าไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการต่างๆที่พึงได้รับให้แก่แรงงานนอกระบบ โดยใช้ผ่านพับประชาสัมพันธ์และสื่อที่ทันสมัยมีความน่าสนใจ เพื่อให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงบริการต่างๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๐.๒ ควรมีการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้และการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานนอกระบบ ให้แก่เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

๑๐.๓ ควรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และ เครือข่ายแรงงานนอกระบบ เพื่อเป็นการขยายเครือข่ายการขับเคลื่อนนโยบายด้านการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบในพื้นที่ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑๐.๔ ต้องจัดระเบียบข้อมูลแรงงานนอกระบบ มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ จัดลำดับความสำคัญ ในการจัดทำข้อมูลแรงงานนอกระบบ



ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการดำเนินงานการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมา ตั้งแต่เริ่มให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๐๔ ที่เน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบก้าวกระโดด การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ช่วยสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจให้กันประเทศ ในขณะเดียวกัน ก็ก่อให้เกิดปัญหาในหลายๆด้าน เช่น ปัญหาความไม่สมดุลของภาคเศรษฐกิจ ปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำในการกระจายรายได้ ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต และปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น นอกจากนี้โครงสร้างการจ้างงานของประเทศก็มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงจากการทำงานในภาคเกษตรเป็นการทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มองว่าการทำงานภาคเกษตร เป็นงานที่เหนื่อยยากต้องพึ่งพาธรรมชาติ รายได้น้อย ไม่แน่นอน และไม่มีสวัสดิการที่มั่นคง จึงทำให้วัยแรงงานในปัจจุบันไม่สนใจงานภาคเกษตร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๖๐) นอกจากนี้หากพิจารณาถึงความคุ้มครองและหลักประกันสังคมจากการทำงาน พบว่ามีคนกลุ่มหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญของระบบเศรษฐกิจของประเทศ แต่มักจะถูกกลืน หรือไม่ได้รับความสำคัญเท่าที่ควร คนกลุ่มนี้ก็คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ขาดความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม ทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้าง หรือไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน รวมถึงไม่มีค่าจ้าง/รายได้ที่แน่นอน มีความเปราะบางต่อความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและสังคมมากกว่ากลุ่มแรงงานในระบบ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๕๖)

แรงงานนอกระบบในประเทศไทยในอดีตถูกมองว่าเป็นกลุ่มคนที่ไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานในระบบหรือตลาดแรงงานหลักได้ ดังนั้นแรงงานนอกระบบจึงมักถูกเชื่อมโยงเข้ากับปัญหาผลิตภาพแรงงานต่ำ ปัญหาความยากจนและปัญหาการขาดความคุ้มครองในกรณีต่าง ๆ ทั้งในกลุ่มของแรงงานนอกระบบที่เป็นลูกจ้างและในส่วนตัวเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันพบว่าความเป็นนอกระบบ (informality) มิได้หมายความว่าต้องเป็นเรื่องของความยากจน ผลิตภาพต่ำ และถูกกีดกันจากการคุ้มครองทางสังคมเสมอไป เช่นในกรณีของผู้ประกอบการขนาดเล็กต่าง ๆ รวมถึงผู้รับงานอิสระ (ตะวัน วรรณรัตน์, ๒๕๕๗) จะเห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบนั้นมีหลากหลายกลุ่มทั้งในส่วนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ รวมถึงบางส่วนที่ยังต้องพึ่งพาสวัสดิการของรัฐเป็นหลัก

กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลแรงงานในภาพรวมของทั้งประเทศ ทั้งแรงงานที่อยู่ในระบบและแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ความคุ้มครอง ดูแลอย่างครอบคลุมในทุกด้าน เช่น พ.ร.บ.คุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๒ พ.ร.บ.พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ร.บ.

ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ สำหรับแรงงานนอกระบบตามนิยามจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ ทำให้แรงงานนอกระบบต้องประสบกับปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ขาดความมั่นคงในการทำงาน ไม่ได้รับความเป็นธรรมด้านการจ้างงาน ขาดโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ ขาดความปลอดภัยในการทำงาน ขาดความมั่นคงด้านรายได้ ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบในการประกอบอาชีพ และขาดโอกาสในการรวมกลุ่มจัดตั้งผู้แทนหรือสหภาพเพื่อสิทธิในการต่อรอง

ปัจจุบันกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบมากขึ้น โดยมีการออกกฎหมาย นโยบาย และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ เช่น การออกพระราชบัญญัติคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๓๓ การประกันสังคม มาตรา ๔๐ และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มีคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และมีผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการฯ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติในระดับชาติ และมีคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด เพื่อขับเคลื่อนในระดับจังหวัดด้วย

จังหวัดภูเก็ตได้เริ่มดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ และได้ดำเนินการต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ซึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายในพื้นที่นั้น ทำให้จังหวัดภูเก็ตมีเครือข่ายแรงงานนอกระบบทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ร่วมดำเนินงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ และมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต สำหรับปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงาน พบว่าฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ ทำให้ขาดข้อมูล ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับอาชีพดังกล่าว และส่งผลให้การออกนโยบาย มาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอาจไม่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบกลุ่มดังกล่าว และปัญหาหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบขาดการบูรณาการข้อมูลและการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับสิทธิที่พึงได้รับจากหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข เพื่อให้การขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์

จังหวัดภูเก็ตเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีขนาดเศรษฐกิจขนาดใหญ่ มีผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ณ ปี ๒๕๕๘ (Gross Provincial Product : GPP) มีค่าเท่ากับ ๑๖๔,๐๙๙ ล้านบาท ซึ่งธุรกิจหลักที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจจังหวัดภูเก็ตจะอยู่ในภาคบริการ ได้แก่ ธุรกิจที่พักแรมและบริการด้านอาหาร โดยมีรายได้คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๙ ของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด และมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อหัว ๓๐๖,๗๗๙ บาทต่อปี เป็นอันดับ ๙ ของประเทศ ซึ่งถือว่ารายได้เฉลี่ยของประชากรค่อนข้างสูง สำหรับสถานะการมีงานทำของ

แรงงานในจังหวัดภูเก็ต พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ในจังหวัดภูเก็ตจะเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการมากกว่า การเป็นแรงงานนอกระบบ เนื่องจากจังหวัดภูเก็ตมีสถานประกอบการจำนวนมาก โดยในปี ๒๕๖๐ มีสถานประกอบการ จำนวน ๘,๗๕๑ แห่ง ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการประเภทที่พักแรมและบริการ ด้านอาหาร ซึ่งสามารถจ้างแรงงานได้จำนวนมาก และสามารถให้ค่าตอบแทนที่สูงได้ แต่จากการเป็นเมือง ที่มีเศรษฐกิจขนาดใหญ่ ทำให้มีทุนจากภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศเข้ามาจำนวนมาก ส่งผลให้ จังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดที่มีรายได้สูงและมีความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ไม่น้อย ถึงแม้ภาพรวมของจังหวัดจะอยู่ในเกณฑ์ที่ดี แต่ยังมีคนบางกลุ่มที่ยังมีปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานนอกระบบ เมื่อพิจารณาปัญหาของแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต พบว่าปัญหาที่พบมากที่สุดคือการไม่มีสวัสดิการ โดยจังหวัดภูเก็ตมีผู้ประกันตน มาตรา ๔๐ จำนวน ๑๙,๘๕๔ คน (คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๕ ของแรงงาน นอกระบบทั้งหมด) แสดงให้เห็นถึงการเข้าถึงสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากภาครัฐที่มีจำนวน น้อยเมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งหมด สาเหตุอาจเป็นเพราะแรงงานนอกระบบบางส่วนไม่ ทราบถึงสิทธิที่จะได้รับ หรือการไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ หรือ เรื่องการพัฒนาฝีมือหรือการฝึกอาชีพ ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ จังหวัดภูเก็ตมีแรงงานนอกระบบที่ได้รับการฝึกอาชีพ จากหน่วยงานภาครัฐ จำนวน ๓,๑๐๘ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๙ ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด) ซึ่งคิดเป็น สัดส่วนที่น้อยมาก สาเหตุอาจเป็นเพราะงบประมาณหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับการจัดสรรในจำนวนจำกัด รวมทั้งแรงงานนอกระบบบางส่วนไม่ทราบถึงสิทธิที่พึงได้รับ และอาจเกิดจากการที่แรงงานนอกระบบส่วน ใหญ่อยู่อย่างกระจัดกระจาย ไม่มีการรวมกลุ่ม ทำให้เมื่อยื่นความประสงค์จะฝึกอาชีพทำให้จำนวน กลุ่มเป้าหมายไม่ครบเกณฑ์ที่หน่วยงานที่รับผิดชอบกำหนด นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานนอกระบบจังหวัด ภูเก็ตยังประสบปัญหาอื่นๆ อีก เช่น กลุ่มผู้ผลิตสินค้าประสบปัญหาต้นทุนการผลิตสูง สินค้าไม่ได้รับการ พัฒนา รวมทั้งการขาดช่องทางในการจำหน่ายสินค้า หรือกลุ่มที่เป็นผู้สูงอายุจะประสบปัญหาการไม่มี ความมั่นคงด้านรายได้ และการไม่ได้รับการดูแลจากหน่วยงานภาครัฐ

สำหรับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมนั้น เริ่มจากการเป็น หนึ่งใน ๓๐ จังหวัดนำร่องการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ซึ่งจังหวัดภูเก็ตได้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต มีการแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต ที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ตเป็นประธาน แรงงานจังหวัดเป็นเลขานุการ มีหัวหน้าส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และผู้แทน องค์กรภาคประชาชน ร่วมเป็นคณะอนุกรรมการฯ รวม ๑๗ คน คณะอนุกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่กำหนด นโยบายและยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบของจังหวัด ขับเคลื่อนและแก้ไขประเด็นปัญหาที่สำคัญด้าน แรงงานนอกระบบ กำกับและติดตามการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด รวมทั้งมีการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต และแผนปฏิบัติการ ส่งเสริม ค้ำครอง แรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต ทำให้การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตมีความชัดเจน และ มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ตั้งแต่การจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน นอกระบบโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต ซึ่งได้ประสานข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาเก็บรวบรวม

ไว้ที่สำนักงานแรงงานจังหวัด ปัจจุบันมีข้อมูลมีกลุ่มอาชีพ จำนวน ๓๕๓ กลุ่ม (ประกอบด้วยกลุ่ม OTOP จำนวน ๗๑ กลุ่ม กลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน ๒๘๒ กลุ่ม) แรงงานนอกระบบ จำนวน ๑๑,๙๕๕ คน (สมาชิกกลุ่ม OTOP จำนวน ๑,๐๖๐ คน สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน ๕,๒๘๙ คน ชาวประมง จำนวน ๔,๑๔๑๒ คน คนพิการ ๔,๕๑๓ คน และผู้สูงอายุ จำนวน ๙๓ คน) นอกจากนี้แผนปฏิบัติการฯ ยังมีหน่วยงานที่มีกิจกรรม/โครงการในแผนฯ จำนวน ๑๗ หน่วยงาน งบประมาณรวม ๙,๑๒๘,๕๒๔ บาท และแรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์ จำนวน ๕,๕๙๑ คน ถึงแม้การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตจะได้รับการสนับสนุนจากนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน ทำให้มีระเบียบแบบแผนมากขึ้น รวมทั้งสภาพเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดภูเก็ตเอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบ คือ การประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย สามารถสร้างรายได้ที่ดี แต่อย่างไรก็ตามในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตยังพบปัญหาและอุปสรรคในหลายประเด็น ดังนี้ ข้อมูลในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตยังขาดข้อมูลรายบุคคลทำให้ไม่สามารถเข้าไปให้ความช่วยเหลือหรือส่งเสริมอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งขาดข้อมูลบางอาชีพที่ไม่ได้มีหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียน เช่น อาชีพค้าขาย หมอนวดริมชายหาด หาบเร่ แผงลอย คนขับรถรับจ้าง ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มีข้อมูลของกลุ่มดังกล่าว จึงไม่สามารถเข้าไปช่วยเหลือ หรือเข้าไปพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นการดำเนินงานตามภารกิจยังไม่ได้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันเท่าที่ควร เครือข่ายภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตค่อนข้างน้อย

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า การขับเคลื่อนโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลรายบุคคลของแรงงานนอกระบบที่ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ และพื้นที่ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลผู้ที่มีความเดือดร้อน หรือมีความต้องการการสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพ และสามารถเข้าไปให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนได้อย่างตรงกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ การส่งเสริมการบูรณาการข้อมูลและการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในจังหวัดภูเก็ตให้สอดคล้องนโยบายรัฐบาล กระทรวงแรงงาน และนโยบายของจังหวัดภูเก็ต รวมทั้งการกระตุ้นให้เครือข่ายภาคประชาชนเล็งเห็นถึงความสำคัญของสิทธิของแรงงานนอกระบบ และเข้ามามีส่วนร่วมขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบร่วมกับภาครัฐมากขึ้น ตามแนวทางพระราชบัญญัติ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๒.๒ นโยบายและแผนเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

๒.๒.๑ นโยบายรัฐบาล

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (๒๕๕๗ : ๑-๒๓) รัฐบาลปัจจุบัน (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) ให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบผ่านนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาสและแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบ มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยง หน่วยงานรัฐและเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของทุกพื้นที่และโดยรวมของประเทศ รวมทั้งสนับสนุน ให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

๒. พัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มี ประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ ผู้ยากไร้ตามอัตภาพ พัฒนาศักยภาพ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

๓. ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะ ในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับ มาตรฐานทางวิชาชีพ

๔. ดำเนินการให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน โดยการกำกับ ดูแล และ สนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมอบหมายให้ กระทรวงแรงงานดำเนินการตรวจแรงงานนอกระบบโดยให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบภายใน สถานที่ทำงานของลูกจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงแรงงานในภาคเกษตรกรรม เพื่อให้ผู้จ้างงาน/ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย และผู้รับงานไปทำที่บ้าน/ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ตลอดจน ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่แรงงานนอกระบบในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ

๒.๒.๒ (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (๒๕๕๙ : ๑-๓๕) (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และสนองตอบ ต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต และรายได้ระดับสูง เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ใน ระบบเศรษฐกิจ

กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๒) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อุตสาหกรรม

ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทนทานวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

๒.๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๕๔ : ๖๗-๑๐๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งแปลงยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นทิศทางการพัฒนาของแผนฉบับที่ ๑๒ จึงมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เป็นกรอบที่แผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา ๕ ปี ต่อจากนี้ไป พิจารณาการประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาจากภายนอกและภายในประเทศที่บ่งชี้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศ และสะท้อนถึงโอกาสและความเสี่ยงในการที่จะผลักดันขับเคลื่อนให้การพัฒนาในด้านต่างๆ บรรลุผลได้ในระยะเวลา ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ทั้งนี้สาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ มีดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๑) ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

๑.๑) พัฒนาศูนย์พัฒนาสมรรถนะแรงงานที่ได้มาตรฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพ และให้มีการประเมินระดับทักษะของแรงงานบนฐานสมรรถนะ

๑.๒) จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลและให้คำปรึกษาในการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่และอาชีพอิสระทั้งการจัดหาแหล่งเงินทุนและการตลาดที่เหมาะสม และให้สถาบันการศึกษาจัดทำหลักสูตรระยะสั้นพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานกลุ่มนี้

๒) พัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น

๒.๑) จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่น

๒.๒) สนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

๒.๓) สนับสนุนช่องทางการตลาด แหล่งทุน และการบริการข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน

(๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๑) เพิ่มโอกาสให้กับประชากรกลุ่มเปราะบางที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ ของประชากรทั้งหมด ให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ ทั้งในด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การได้รับความคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) และสวัสดิการ (Welfare) ที่เหมาะสมอย่างทั่วถึง และเป็นธรรมในการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้

๑.๑) สร้างโอกาสในการมีที่ดินทำกินเป็นของตนเองและยกระดับรายได้ โดยรัฐเข้าไปสนับสนุนการมีที่ดินทำกินอย่างยั่งยืนในรูปแบบที่ครบวงจร

๑.๒) เพิ่มการจัดสวัสดิการสังคมให้ประชากรกลุ่มเปราะบางร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดอย่างเพียงพอและเหมาะสม อาทิ การเพิ่มเบี้ยคนพิการและเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุที่ยากจนให้เพียงพอที่จะดำรงชีพได้ สนับสนุนการจัดหาที่อยู่อาศัยและระบบสาธารณสุขให้แก่ประชากรกลุ่มเปราะบางเพื่อแก้ไขปัญหาชุมชนแออัดในเมือง สนับสนุนชุมชนให้มีการจัดบริการตามความจำเป็นสำหรับผู้สูงอายุ

๑.๓) การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง ตลอดจนปรับปรุงปัจจัยแวดล้อมทางธุรกิจ รวมทั้งกฎหมาย กฎระเบียบให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรม เพื่อให้ประชากรทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐและทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน สามารถพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดย

- เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณและประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ทุกพื้นที่

- ส่งเสริมให้ประชากรกลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ และโอกาสทางสังคมได้อย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทของกลุ่มข้างต้นในการบริหารและการตัดสินใจทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

๒) การเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ได้รับสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรในชุมชน

๒.๑) พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดยส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้ประกอบการระดับชุมชน การสนับสนุนศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน การส่งเสริมการเชื่อมต่อระหว่างเครือข่ายอุตสาหกรรม (cluster) ในพื้นที่กับเศรษฐกิจชุมชน การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาในการร่วมกันพัฒนาความรู้ในเชิงทฤษฎีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติในการสร้างศักยภาพให้กับชุมชนในการประกอบธุรกิจการสนับสนุนการประกอบธุรกิจแบบวิสาหกิจเพื่อสังคม รวมถึงการส่งเสริมการท่องเที่ยว ท้องถิ่นและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนที่มีแหล่งท่องเที่ยว

๒.๒) สนับสนุนการให้ความรู้ในการบริหารจัดการทางการเงินแก่ชุมชนและครัวเรือน การปรับองค์การทางการเงินของชุมชนให้ทำหน้าที่เป็นสถาบันการเงินระดับหมู่บ้านตำบลที่ทำหน้าที่ทั้งการให้กู้ยืมและการออม และจัดตั้งโครงข่ายการเงินรากฐานโดยมีธนาคารออมสินและธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เป็นแม่ข่าย

(๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๑) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ จำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพของเศรษฐกิจเพื่อให้เศรษฐกิจขยายตัวได้สูงขึ้นโดยไม่สร้างแรงกดดันให้เกิดการขาดดุลบัญชีเดินสะพัด เกิดภาวะเงินเฟ้อ และแรงกดดันต่อภาระการคลังที่มากเกินไป มีการกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนการกระจายผลประโยชน์การพัฒนา เช่น การพัฒนาภาคการเงิน มีการขยายการเข้าถึงบริการทางการเงิน โดยการสร้างเครือข่ายความเชื่อมโยงของระบบสถาบันทางการเงินทั้งระบบ ทั้งสถาบันการเงินเอกชน สถาบันการเงินเฉพาะกิจ และองค์การการเงินฐานราก เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงบริการทางการเงินได้อย่างทั่วถึงในต้นทุนที่เหมาะสม ทั้งด้านการออม การลงทุน สินเชื่อ ประกันภัย การชำระเงินและการโอนเงิน

๒) การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๒.๑) การพัฒนาภาคการเกษตร

- เสริมสร้างฐานการผลิตภาคการเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน
- สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิชาการ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการเกษตรแบบมีส่วนร่วม
- ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเข้าสู่ระบบมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด โดยพัฒนาระบบมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารให้ได้คุณภาพมาตรฐานและความปลอดภัย ขับเคลื่อนการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์อย่างจริงจัง
- เสริมสร้างขีดความสามารถการผลิตในห่วงโซ่อุตสาหกรรมเกษตร โดย เสริมสร้างศักยภาพของสถาบันเกษตรกรและการรวมกลุ่ม ส่งเสริมให้เกษตรกรผลิตพืช ปศุสัตว์และการทำประมงให้

สอดคล้องกับศักยภาพพื้นที่และความต้องการของตลาด วิจัย พัฒนาและใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรสมัยใหม่ในการผลิต สนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตร และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรชีวภาพ เพื่อต่อยอดองค์ความรู้และพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีมูลค่าสูงขึ้น บริหารจัดการผลผลิตอย่างเป็นระบบครบวงจร

- ส่งเสริมและเร่งขยายผลแนวคิดการทำเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- พัฒนาปัจจัยสนับสนุนในการบริหารจัดการภาคเกษตรและสนับสนุนเกษตรกรรุ่นใหม่

๒.๒) การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว โดยพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยดำเนินการส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มด้านสินค้าและบริการการท่องเที่ยวโดยใช้ประโยชน์จากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยที่สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชน อาทิ การท่องเที่ยวเชื่อมโยง OTOP ซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ไปสู่คนในชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง

ภาคใต้ : พัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจสีเขียว ได้มาตรฐานสากล และแหล่งท่องเที่ยวระดับโลก

ยกระดับรายได้จากการท่องเที่ยวให้เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง และกระจายรายได้จากการท่องเที่ยวสู่พื้นที่เชื่อมโยงรวมทั้งชุมชนและท้องถิ่นอย่างทั่วถึง โดยสนับสนุนให้จังหวัดภูเก็ต กระบี่ พังงา และอำเภอสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นแหล่งที่มีรายได้จากการท่องเที่ยว โดยคำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับได้ของพื้นที่

๒.๒.๔ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๒๕๕๙ : ๓๔-๔๒) (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ : แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

- (๑) ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ
- (๒) ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ทั่วถึง
- (๓) พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำที่มั่นคง
- (๔) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายแก่แรงงานนอกระบบ และบุคลากรภาครัฐอย่างทั่วถึง
- (๕) พัฒนาหรือปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ
- (๖) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบ
- (๗) บูรณาการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๑ ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาช่องทางการเข้าถึงความคุ้มครอง และหลักประกันทางสังคม

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ คนพิการ และแรงงานในภาคเกษตร รวมทั้งการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่สำคัญและสอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าของ ILO

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่องและมีรายได้ที่มั่นคงอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อเป็นเครือข่ายดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานนอกระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนากลไกการทำงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบ ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ สนับสนุนการมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ และพัฒนาระบบติดตามประเมินผล

๒.๒.๕ แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๒๕๕๙ : ๒-๒๘) แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ : แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

(๑) การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

(๒) คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) พัฒนาระบบทรวง ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล

(๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการ ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและการสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริม พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อยกระดับการใช้กฎหมายแรงงาน โดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quickwin : Safety thailand)

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๕ ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๖ แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต (๒๕๖๐ : ๒๐-๒๖) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ : ภูเก็ตเมืองท่องเที่ยวนานาชาติ แรงงานมีศักยภาพสูง มีความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดี
พันธกิจ

(๑) พัฒนากำลังแรงงานให้มีศักยภาพสูงมุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

(๒) ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานและยกระดับรายได้ของแรงงาน

(๔) จัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพมุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับรายได้ และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การเข้าถึงผู้ประกันตน โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ทราบถึงสิทธิประโยชน์

กลยุทธ์ที่ ๒ มุ่งมั่นการบริการ เพื่อให้ผู้ประกันตนได้เงินสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคม

กลยุทธ์ที่ ๓ กำกับ ดูแล ส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการมีงานทำและแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจ้างงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนและแก้ไขปัญหา ด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๒.๗ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต (๒๕๖๐ : ๒๖-๓๐) แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ : แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

(๑) ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครอง และเสริมสร้างหลักประกันทางสังคม สู่แรงงานนอกระบบ

(๒) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

(๓) พัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพให้แรงงานนอกระบบมีงานทำ มีรายได้ที่มั่นคง

(๔) พัฒนากลไกการขับเคลื่อนการบริหารจัดการด้านแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพ

(๕) พัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์

(๖) ขยายเครือข่ายแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคม

กลยุทธ์ที่ ๑ ขยายเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ

๒.๓ แนวความคิด

๒.๓.๑) แนวความคิดการมีส่วนร่วม

อรทัย ก๊กผล (๒๕๕๒ : ๑๗-๑๙) กล่าวว่าความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทสังคมและการเมือง ในอดีตการมีส่วนร่วมของประชาชนมักหมายถึงการมีส่วนร่วมทางการเมือง แต่ปัจจุบันสังคมให้ความสำคัญกับประชาธิปไตยทางตรงและประชาธิปไตยที่ประชาชนปกครองตนเอง ส่งผลให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนมีขอบเขตกว้างขึ้น การมีส่วนร่วมของประชาชน (People Participation) หมายถึงการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ นโยบาย กระบวนการบริหารและตัดสินใจของท้องถิ่น เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ ต้องอยู่บนพื้นฐานของการที่ประชาชนต้องมีส่วนร่วม มีความรู้ความสามารถในการกระทำ และมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ โดยหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนต้องมีลักษณะการเข้าร่วมอย่างครบวงจร ตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุด ไม่ใช่การจัดเวทีการมีส่วนร่วมครั้งเดียว เช่น ในการแก้ปัญหาของชุมชนควรเปิดให้ประชาชนเข้าร่วมตั้งแต่ต้นจนจบ ดังนี้

(๑) เริ่มตั้งแต่การเกิดจิตสำนึกในตนเองและถือเป็นภาระหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือชุมชนที่ตนอยู่

(๒) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไรและจะจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายอย่างไร และควรที่จะจัดการกับปัญหาใดก่อนหลัง

(๓) ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานว่าจะจัดกิจกรรมหรือโครงการอะไร จะแบ่งงานกันอย่างไร ใช้งบประมาณมากน้อยเพียงใด จะจัดหางบประมาณมาจากที่ใด และใครจะเป็นผู้ดูแลรักษา

(๔) ร่วมดำเนินงาน ประชาชนจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้และความสามารถของตนเอง

(๕) ร่วมกันติดตามประเมินผล ตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหา อุปสรรค และร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานหรือภารกิจ ดังกล่าว สามารถสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย

(๖) ร่วมรับผลประโยชน์ ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชนแล้วยอมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุข ความสบายใจ ความพอใจในสภาพของความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

พระมหาประกาศิต สิริเมโธ (๒๕๕๖ : ๖๗) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง ความร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผล และร่วมรับผิดชอบด้วยกันไม่ว่าจะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการดำเนินงาน เกิดการพัฒนาและเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการพัฒนาชุมชน ส่งผลให้การดำเนินงานหรือการ ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงานหรือโครงการเกิดประสิทธิผล หรือคือการที่ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจช่วยปฏิบัติการเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาชุมชนของตน ร่วมกันกระทำในสิ่งที่ลงความเห็นร่วมกันตามความต้องการของชุมชน และสิ่งที่ช่วยกันทำต้องเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดปัญหาความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เป็นการเสริมสร้างพลัง ให้แก่ประชาชนในชุมชน/ กลุ่ม /องค์กรที่ตั้งขึ้นในชุมชน

ถวิลวดี บุรีกุล (๒๕๕๑ : ๑๐-๑๑) ได้แบ่งระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนอาจแบ่งได้จากระดับต่ำสุดไปหาระดับสูงสุด ออกเป็น ๗ ระดับ และจำนวนประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในแต่ละระดับจะเป็นปฏิภาคกับระดับของการมีส่วนร่วม กล่าวคือ ถ้าระดับการมีส่วนร่วมต่ำ จำนวนประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมจะมาก และยิ่งระดับการมีส่วนร่วมสูงขึ้นเพียงใด จำนวนประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมก็จะลดลงตามลำดับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเรียงตามลำดับจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ได้แก่

๑) ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้กำหนดนโยบายหรือผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้กำหนดนโยบายหรือผู้วางแผนโครงการ แต่ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใดๆ วิธีการให้ข้อมูลอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ตลอดจน การใช้สื่ออื่นๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ สื่อบุคคล และหอกระจายข่าว เป็นต้น

๒) ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าระดับแรก กล่าวคือผู้กำหนดนโยบายหรือผู้วางแผนโครงการเชิญชวนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น และประเด็นในการประเมินข้อดีข้อเสียชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการริเริ่มโครงการต่างๆ และการบรรยายให้ประชาชนฟังเกี่ยวกับโครงการต่างๆ แล้วขอความคิดเห็นจากผู้ฟัง เป็นต้น

๓) ระดับการปรึกษาหารือ เป็นระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนที่สูงกว่าการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นการเจรจากันอย่างเป็นทางการระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้วางแผนโครงการและประชาชน เพื่อประเมินความก้าวหน้าหรือระบุประเด็นหรือข้อสงสัยต่างๆ เช่น การจัดประชุมการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ตลอดจน การเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น โดยใช้รูปแบบต่างๆ อาทิ การสนทนากลุ่มและประชาเสวนา เป็นต้น

๔) ระดับการวางแผนร่วมกัน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าการปรึกษาหารือ กล่าวคือ เป็นเรื่อง การมีส่วนร่วมที่มีขอบเขตกว้างมากขึ้น มีความรับผิดชอบร่วมกันในการวางแผนเตรียมโครงการ และผล ที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ เหมาะสมที่จะใช้สำหรับการพิจารณาประเด็นที่มีความยุ่งยากซับซ้อน และมีข้อโต้แย้งมาก เช่น การใช้กลุ่มที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องการใช้ อนุญาตตุลาการเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง และการเจรจาเพื่อหาทางประนีประนอมกัน การประชุมวางแผน แบบมีส่วนร่วม

๕) ระดับการร่วมปฏิบัติ เป็นระดับขั้นที่สูงถัดไปจากระดับการวางแผนร่วมกัน คือ เป็นระดับที่ผู้รับผิดชอบนโยบายหรือโครงการกับประชาชนร่วมกันดำเนินการตามนโยบายหรือโครงการ เป็นขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติร่วมกันดำเนินตามหรือโครงการร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๖) ร่วมติดตามตรวจสอบ ประเมินผล เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่มีผู้เข้าร่วมน้อย แต่มี ประโยชน์ที่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบสามารถติดตามการดำเนินกิจกรรมนั้นๆได้ รูปแบบของ การติดตามตรวจสอบหรือประเมินผล อาจอยู่ในรูปแบบของการจัดตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล ที่มาจากหลายฝ่าย การสอบถามประชาชน โดยการทำการสำรวจเพื่อให้ประชาชนประเมิน การประเมินผลนี้ มีความสำคัญมาก เพราะ จะมีผลต่อการพิจารณาจัดสรรประโยชน์ การยุติ หรือคงไว้ ตลอดจนปรับปรุง นโยบายหรือโครงการ

๗) ระดับการควบคุมโดยประชาชน เป็นระดับสูงสุดของการมีส่วนร่วมโดยประชาชน เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่มีอยู่ทั้งหมด เช่น การลงประชามติ เป็นต้น ข้อสังเกตเกี่ยวกับการลงประชามติ มี ๒ ประการ คือ ประการแรกการลงประชามติจะสะท้อนถึงความต้องการของประชาชนได้ดีเพียงใดอย่างน้อย ขึ้นอยู่กับความชัดเจนของประเด็นที่จะลงประชามติและการกระจายข่าวสารเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียของ ประเด็นดังกล่าวให้ประชาชนเข้าใจอย่างสมบูรณ์และทั่วถึงและประการที่สองในประเทศที่มีการพัฒนา ทางการเมืองแล้ว ผลของการลงประชามติจะมีผลบังคับให้รัฐบาลต้องปฏิบัติตาม

สรุป การมีส่วนร่วม หมายถึง ความร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผล และร่วมรับผิดชอบ ด้วยกันไม่ว่าจะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการดำเนินงาน เกิดการพัฒนาและเกิดการ เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งการมีส่วนร่วมมีหลายระดับตั้งแต่การแสดงความคิดเห็นให้ข้อมูล การเข้าร่วมประชุมวางแผน การติดตามประเมินผล จนถึงการลงประชามติเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้ง

๒.๓.๒) แนวความคิดการพัฒนาชุมชน

สมชาย ศรีวิรัตน์ (๒๕๕๖) : ๑) กล่าวถึงการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นว่าเป็นกระบวนการ ดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของชุมชนท้องถิ่นในทางที่ดีขึ้น เจริญรุ่งเรืองขึ้น ในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสามารถจัดการกับภาวะการณ์ของกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ (self-reliance) หรือช่วยตนเองได้ (self-help) ในการคิดตัดสินใจและ ดำเนินการแก้ไขปัญหา ตลอดจนตอบสนองความต้องการของตนเองและส่วนรวม

ปัญหา เทพสิงห์ และธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (๒๕๕๖ : ๖๓) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาชุมชนว่าชุมชนศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนในแง่เป็นหน่วยย่อยของสังคม ที่จะเป็นตัวแปรของการพัฒนาที่ยั่งยืนหรือไม่ยั่งยืนการศึกษาชุมชนจึงต้องมองถึงภาพรวมและโอกาสที่จะให้คนอนาคตได้ใช้ทรัพยากรตามความต้องการ มิใช่เบียดบังจนคนรุ่นหลังเดือดร้อน สภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยปัจจุบันมีเหตุเพียงพอแล้วที่ต้องกลับไปศึกษาชุมชน พัฒนาค้นในแง่พฤติกรรม จิตใจ ปัญหา พัฒนาชุมชนทั้งในแง่สังคมธรรมชาติ เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและการศึกษา เพื่อความเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันด้านกระแสบริโภคนิยม ที่ก่อให้เกิดการทำลายสภาพแวดล้อมตามมา

สรุป การพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของชุมชนในทางที่ดีขึ้น โดยการพัฒนาในทุกด้าน เช่น ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้สามารถพึ่งพาตนเอง และแก้ปัญหที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งปรับตัวเข้ากับกระแสสังคมภายนอกได้

๒.๓.๓) แนวความคิดประชารัฐ

สุนทร คุณชัยมิ่ง (๒๕๕๙ : ๒๐) กล่าวว่าประชารัฐ คือ กระบวนการพัฒนาของการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานในทุกระดับ โดยเฉพาะเหมาะสมที่จะนำไปใช้ต่อการจัดการที่ซับซ้อน เรื้อรัง, มีการพัฒนาจัดการร่วมกัน เป็นทั้งมิติของการบริหารจัดการและมิติของการพัฒนาความรู้ ฯลฯ ประชารัฐ เป็นการจัดการที่มีองค์ประกอบ ไม่ใช่การจัดการแบบ single organization จะเป็นไปแบบ Cross-Sector Collaboration (เป็นลักษณะของการจัดการที่ต่างไปจาก Collaboration ในภาคส่วนเดียวกัน และมีการจัดการที่เข้มข้นมากกว่าแบบ Alliance) ที่สำคัญไปกว่านั้นอีกก็คือการบวกรวม Collaborative Governance

อนุสรณ์ ธรรมใจ (๒๕๕๘ : ๑) ได้ให้ความหมายของประชารัฐว่า “ประชารัฐ” ตามความหมายอย่างแคบในทางวิชาการ หมายถึง การที่ประชาชนและรัฐร่วมมือกันในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม อย่างรัฐบาลชุดนี้ได้รณรงค์ประชาสัมพันธ์ “สานพลังประชารัฐเพื่อเศรษฐกิจฐานราก” ฉะนั้นแนวนโยบาย “ประชารัฐ” ของรัฐบาลท่านประยุทธ์ ภายใต้การขับเคลื่อนของหัวหน้าทีมเศรษฐกิจชุดใหม่ ดร.สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ จึงหมายถึง ความร่วมมือร่วมใจของรัฐและประชาสังคม เพื่อร่วมแก้ปัญหาเศรษฐกิจ และขับเคลื่อนการพัฒนา มากกว่าจะหมายถึง “ประชารัฐ” ตามความหมายแบบกว้าง อันหมายถึง ประเทศหรือรัฐของประชาชน หากยึดตามแนวทางนี้ ย่อมหมายถึงว่า เราต้องการทำให้เกิดประชาธิปไตยทางเศรษฐกิจ ลดอำนาจการผูกขาด ส่งเสริมการเปิดเสรี สนับสนุนการแข่งขัน และเป็นประชาธิปไตยทางการเมือง ทำให้ประเทศและรัฐเป็นของประชาชน เพื่อประชาชน

อรพินท์ สฟโชคชัย (๒๕๕๓ : ๑) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของกลไกประชารัฐที่ดี จะต้องมียุทธศาสตร์และเงื่อนไขดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Public Participation) คือเป็นกลไกกระบวนการที่ประชาชน (ชายและหญิง) มีโอกาสและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน (Equity) ไม่ว่าจะเป็โอกาสในการเข้าร่วม ในทางตรงหรือทางอ้อมโดยผ่านกลุ่มผู้แทนราษฎรที่ได้รับการเลือกตั้งจาก

ประชาชนโดยชอบธรรม การเปิดโอกาสให้สาธารณชนมีส่วนร่วมอย่างเสรีนี้ รวมถึงการให้เสรีภาพแก่สื่อมวลชนและให้เสรีภาพแก่สาธารณชน ในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่สาธารณชนจะมีส่วนร่วมคือ การมีรูปแบบการปกครองและบริหารงานที่กระจายอำนาจ (Decentralization)

๒. ความสุจริตและโปร่งใส (Honesty and Transparency) คือเป็นกลไกที่มีความสุจริตและโปร่งใสซึ่งรวมถึงการมีระบบกติกาและการดำเนินงานที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึงและได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเสรี เป็นธรรม ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานกำกับดูแลและประชาชนสามารถตรวจสอบและติดตามผลได้

๓. พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) คือการเป็นกลไกที่มีความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยมีการจัดองค์กร หรือการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เน้นการดำเนินงานเพื่อสนองตอบ ความต้องการของกลุ่มต่างๆ ในสังคมอย่างเป็นธรรม ในความหมายนี้รวมถึงการที่มี Bureaucracy Accountability และ Political Accountability ซึ่งจะมีความหมายที่มากกว่าการมีความรับผิดชอบเฉพาะต่อผู้บังคับบัญชาหรือกลุ่มผู้เป็นฐานเสียงที่ให้การสนับสนุนทางการเมือง แต่จะครอบคลุมถึงพันธะ ความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมโดยรวม ตามปกติ การที่จะมีพันธะความรับผิดชอบต่อสังคมเช่นนี้ องค์กร หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องต้องพร้อมและสามารถ ที่จะถูกตรวจสอบและวัดผล การดำเนินงาน ทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ ประสิทธิภาพ และการใช้ทรัพยากรสาธารณะ ดังนั้นคุณลักษณะของความโปร่งใส ของระบบในลำดับที่สองจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้าง Accountability

๔. กลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy) คือเป็นกลไกที่มีองค์ประกอบของผู้ที่เป็นรัฐบาลหรือผู้ที่เข้าร่วมบริหารประเทศที่มีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมโดยรวม ไม่ว่าจะโดยการแต่งตั้ง หรือเลือกตั้ง แต่จะต้องเป็นรัฐบาลที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนว่ามีความสุจริต มีความเที่ยงธรรม และมีความสามารถที่จะบริหารประเทศได้

๕. กฎเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน (Fair Legal Framework and Predictability) คือมีกรอบของกฎหมายที่ยุติธรรมและเป็นธรรมสำหรับกลุ่มคนต่างๆ ในสังคม ซึ่งกฎเกณฑ์มีการบังคับใช้และสามารถใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนซึ่งคนในสังคมทุกส่วนเข้าใจ สามารถคาดหวังและรู้อาจจะเกิดผลอย่างไรหรือไม่เมื่อดำเนินการตามกฎเกณฑ์ของสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นการประกันความมั่นคง ศรัทธา และความเชื่อมั่นของประชาชน

๖. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) คือเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดกระบวนการทำงาน การจัดองค์กร การจัดสรรบุคลากร และมีการใช้ทรัพยากรสาธารณะต่างๆ อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม มีการดำเนินการและการให้บริการสาธารณะ ที่ให้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจและกระตุ้นการพัฒนาของสังคมทุกด้าน (การเมือง สังคมวัฒนธรรม และเศรษฐกิจ)

สรุป ประชากรรัฐ คือกระบวนการพัฒนาของการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานในทุกๆระดับ ทั้งภาครัฐและประชาสังคม เพื่อร่วมแก้ปัญหาเศรษฐกิจ และขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

๒.๓.๔) แนวความคิดการประชาสัมพันธ์

พจนานุกรม ฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ (๒๕๔๖ : ๖๕๗) ได้ให้ความหมายของการประชาสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อสื่อสารเพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันถูกต้องต่อกัน

พรทิพย์ วรกิจโกศาทร (๒๕๔๕ : ๑๒) ได้อธิบายการประชาสัมพันธ์ หมายถึง ความพยายามที่มีการวางแผนและเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง ในอันที่จะมีอิทธิพลเหนือความคิด จิตใจของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย โดยการกระทำสิ่งที่ดีมีคุณค่าให้แก่สังคม เพื่อให้ประชาชนเหล่านี้เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน กิจกรรม หรือสินค้าของหน่วยงาน และเพื่อที่จะได้การสนับสนุนและร่วมมือที่ดีจากประชาชนเหล่านี้ในระยะยาว

ณัตพล วรคุณพิเศษ (๒๕๕๖ : ๔๔) อธิบายความหมายการประชาสัมพันธ์ คือ วิธีการดำเนินงานในการบริหารจัดการข้อมูลขององค์กรเพื่อสร้างเสริมเจตคติที่ดี เป็นที่รับรู้ของคนในองค์กรและนอกองค์กร นำมาซึ่งการให้ความร่วมมือและสนับสนุนในกิจกรรมต่างๆ จากคนทั้งในองค์กรและนอกองค์กร

ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล (๒๕๔๗ : ๕-๖) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประชาสัมพันธ์ ได้ ๔ ประเด็น

(๑) การดำเนินงานประชาสัมพันธ์เพื่อการก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจภาพลักษณ์ที่ดี ความจงรักภักดี เกิดการรับข้อมูลข่าวสาร ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกลุ่มเป้าหมายภายในและภายนอกหน่วยงาน ก่อให้เกิดความรู้จักระหว่างหน่วยงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในงานประชาสัมพันธ์ ถือเป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญและเป็นงานที่ต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่องด้วยเหตุที่ว่า การสร้างความรู้ความเข้าใจภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงานเป็นพื้นฐานในการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ เนื่องจากจะเป็นส่วนที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลและรู้จักตัวหน่วยงานในระดับหนึ่ง ซึ่งทำให้สามารถขยายความสัมพันธ์ไปในวงกว้างขึ้นเรื่อยๆ และสามารถดำเนินงานประชาสัมพันธ์ไปยังวัตถุประสงค์ในข้ออื่นๆ ที่ต้องการ

(๒) การดำเนินงานประชาสัมพันธ์เพื่อการป้องกัน เป็นการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการวางแผนในการดำเนินงาน และการพิจารณาในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ว่ามีข้อบกพร่องหรือสิ่งที่ต้องการแก้ไข หรืออาจมีเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นการคาดการณ์มองสถานการณ์ล่วงหน้าเพื่อเป็นการป้องกันการเกิดภาพลักษณ์กับหน่วยงานในทางลบ เช่น การรับข้อมูลข่าวสารคลาดเคลื่อน การเกิดความเข้าใจผิดกับหน่วยงาน กิจกรรมของหน่วยงาน การดำเนินงานของหน่วยงาน การต่อต้านการดำเนินงาน การถูกโจมตี การเกิดสถานการณ์ที่เป็นข่าวลือ ฯลฯ การดำเนินงานเพื่อการป้องกันความเข้าใจผิดถือหลักของการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการดำเนินงาน จึงเป็นการวางแผนล่วงหน้าในการดำเนินงาน เผยแพร่ข่าวสาร กิจกรรมต่างๆ ที่จำเป็นในการเผยแพร่และระมัดระวังในเรื่องของความคลาดเคลื่อน ความเข้าใจผิด การถูกโจมตี ฯลฯ

(๓) การดำเนินงานประชาสัมพันธ์เพื่อการแก้ไข เป็นการแก้ไขความเข้าใจผิดหรือเป็นการแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน หรือการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเป็นขั้นตอนหลังที่เหตุการณ์เกิดขึ้นมาแล้ว แตกต่างจากการดำเนินงานเพื่อการป้องกันที่เป็นการดำเนินงานโดยการคาดคะเนล่วงหน้า ส่วนการแก้ไขนั้นเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความสามารถเฉพาะความเชี่ยวชาญ ไหวพริบ ปฏิภาณของประชาสัมพันธ์ในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้สามารถควบคุมสถานการณ์หรือแก้ไขให้เหตุการณ์ต่างๆ ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ซึ่งนักประชาสัมพันธ์ต้องแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้ทันกับเวลา กับเหตุการณ์ และเหมาะสมกับกาลเทศะ การดำเนินงานประชาสัมพันธ์ในวัตถุประสงค์ข้อนี้เป็นลักษณะงานที่ทำทลายความสามารถและกำหนดศักยภาพของนักประชาสัมพันธ์ได้ดี การแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ต่างๆ เป็นเรื่องที่ต้องแก้ไขโดยมีหน่วยงานเกี่ยวข้องมากมาย เป็นการระดมสมองของทั้งหน่วยงานในการแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเช่น การเกิดเหตุระเบิด เครื่องบินตก เกิดเพลิงไหม้ เกิดเหตุการณ์ที่เป็นผลกระทบกับชีวิต ทรัพย์สินและจิตใจของประชาชนที่เกี่ยวข้อง การเกิดก๊าซรั่ว ขาวลือ สถานภาพทางการเงินของบริษัท การแก้ไขความเข้าใจผิด และแก้ไขวิกฤตการณ์เป็นการดำเนินงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้ที่เป็นสื่อประเภทต่างๆ มากมาย เนื่องจากมักเป็นข่าวที่ประชาชน ทั่วไปให้ความสนใจอยู่แล้ว เป็นที่จับตามองของบุคคลทั่วไป การแก้ไขจึงเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและต้องหาแนวทางออกต่างๆ ที่แตกต่างกันไปขึ้นกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมากกว่า ข้อมูลที่ต้องการทางแก้ไขเป็นเรื่องที่สำคัญมากต้องแม่นยำเที่ยงตรง

(๔) การดำเนินงานเพื่อการโน้มน้าวเป็นวัตถุประสงค์ที่ต้องการสร้างความร่วมมือการสนับสนุน ความคล้อยตาม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดพฤติกรรมบางประการตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ในกิจกรรมต่างๆ ซึ่งอาจต้องการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือเป็นการกระตุ้นให้เกิดประชามติตามที่ต้องการ หรือการชักจูงใจเพื่อการรณรงค์ในการดำเนินงานต่างๆ ทั้งของหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร เช่น การรณรงค์เลือกตั้ง การรณรงค์เลิกการสูบบุหรี่ การรณรงค์ประหยัดพลังงานหารสอง โครงการเมาไม่ขับ การจัดระเบียบสังคม การรณรงค์ปัญหายาเสพติด ฯลฯ

สรุปการประชาสัมพันธ์ คือ การติดต่อสื่อสารเพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันถูกต้องต่อกัน เพื่อการก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจต่อข้อมูลข่าวสาร ป้องกันการเกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลข่าวสาร การแก้ไขความเข้าใจผิดหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน และเพื่อเป็นการโน้มน้าว ชักจูงให้ประชาชนสนับสนุน คล้อยตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์

๒.๓.๕) แนวความคิดการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (๒๕๕๐: ๕๙) กล่าวว่าประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้น คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการ ปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้หรือ ได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่าประสิทธิผลนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้ว ตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้ สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ

ไพณรินทร์ ไพรธรรมโชติวัฒน์ (๒๕๕๒: ๑) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานหรือผลกำไร ลงทุนน้อยแต่ได้ผลกำไรมาก (Lower cost but Maximized profit) หรือ อาจจะไม่คำนึงถึง ต้นทุน แต่มองว่าได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ปริญญา ลักษณ์านนท์ และสมชาย หิรัญภิตติ (๒๕๕๒: ๑๕๐) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การวัดผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะมีจุดเน้นของการดำเนินการ ๓ ด้าน อันได้แก่

(๑) ความประหยัด หมายถึง การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิตหรือการดำเนินงาน

(๒) ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า ความมีประสิทธิภาพวัดได้โดยนำปัจจัยนำเข้าจริงหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าน้อยกว่าแสดงว่ามีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึง การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

(๓) ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าว่าได้ออกให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้น้อยเพียงใด

สรุปการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน คือ การดำเนินงาน/โครงการ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุดแต่มีผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานเพิ่มขึ้น

๒.๔ ข้อเสนอ

เพื่อให้การขับเคลื่อนโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต มีประสิทธิภาพ ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวคิดและข้อเสนอมาใช้ในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ดังนี้

๑) การพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบให้มีความครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ และครอบคลุมพื้นที่ทุกตำบล โดยการใช้กลไกของอาสาสมัครแรงงาน จำนวน ๑๗ ตำบล ในการสำรวจข้อมูล และการเก็บข้อมูลจากผู้มารับบริการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดภูเก็ต การเก็บข้อมูลจากการลงพื้นที่ เพื่อให้การบริการประชาชน เช่น งานอบจ.สัญจร และการเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงานนอกระบบ เช่น โครงการแก้ไขความเดือดร้อนด้านอาชีพ นำมาจัดหมวดหมู่และบันทึกลงระบบฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน

๒) การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ สร้างและพัฒนาศักยภาพด้านแรงงานนอกระบบ โดยการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และนำไปเผยแพร่ในสื่อต่างๆ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัด และสื่อสังคมออนไลน์ ให้แก่แรงงานนอกระบบในพื้นที่เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิและบริการที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น เช่น การฝึกอาชีพ ประกันสังคมมาตรา ๔๐ อาชีวอนามัย สุวีถีการและการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย การรวมกลุ่มอาชีพ เป็นต้น

๓) การร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกพื้นที่เพื่อให้ความรู้ และคำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานนอกระบบ เช่น การจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่ และนำข้อมูลที่ได้มาร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน โดยใช้กลไกภาครัฐในการดำเนินงาน ด้วยการสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างภาคประชาชน และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น การแก้ไขปัญหาเรื่องรายได้ไม่เพียงพอ ด้วยการส่งเสริมอาชีพเสริมให้กับแรงงานนอกระบบในพื้นที่ โดยการนำวัตถุดิบจากพื้นที่มาพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อจัดจำหน่าย โดยการพัฒนาทักษะฝีมือจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑ ภูเก็ต และการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์และขยายช่องทางการจำหน่ายสินค้าโดยสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

๔) การบูรณาการโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการจังหวัดภูเก็ต ร่วมกับกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้อง เช่น การประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านแรงงานนอกระบบผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดภูเก็ต การเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขความเดือดร้อนด้านอาชีพ การสอดแทรกความรู้ด้านแรงงานนอกระบบให้แก่อาสาสมัครแรงงานในโครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่มีความครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ และครอบคลุมพื้นที่ทุกตำบล โดยสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ แรงงานนอกระบบในจังหวัดภูเก็ตสามารถเข้าถึงสิทธิและบริการที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓.๓ มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ในการลงพื้นที่เพื่อให้ความรู้ และคำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานนอกระบบ หรือการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่

๓.๔ มีการบูรณาการโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการจังหวัดภูเก็ต ร่วมกับกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การขับเคลื่อนโครงการฯ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เชิงปริมาณ :

๑. มีข้อมูลรายบุคคลของแรงงานนอกระบบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔ ของแรงงานนอกระบบในจังหวัดภูเก็ต ที่มีความครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ และครอบคลุมพื้นที่ทุกตำบลในจังหวัดภูเก็ต

๒. แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงสิทธิและบริการที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐

๓. มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกพื้นที่เพื่อให้ความรู้ และคำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เช่น การเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน การขึ้นทะเบียนกลุ่ม OTOP เป็นต้น หรือการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ไตรมาสละ ๑ ครั้ง

๔. มีการบูรณาการโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต ร่วมกับกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย ๑ กิจกรรม/โครงการ

เชิงคุณภาพ :

๑. มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลแรงงานนอกระบบไปใช้ในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมอาชีพ ได้รับการค้ำครองตามกฎหมาย มีสวัสดิการ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. มีเครือข่ายการทำงานเพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต ที่ประกอบด้วยหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

๔. การขับเคลื่อนโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จังหวัดภูเก็ต มีประสิทธิภาพมากขึ้น



บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (๒๕๕๑). โครงการขยายความคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ. ค้นเมื่อ ๑ กันยายน ๒๕๖๐, จากฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (๒๕๕๘). ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการของสังคมของประเทศไทย. ห้างหุ้นส่วนจำกัดเทพเพ็ญวานิช, กรุงเทพมหานคร
- จรีวัลย์ ภักดีวุฒิ. (๒๕๕๙). บุรณาการคืออะไร. ค้นเมื่อ ๖ กันยายน ๒๕๖๐ จาก <https://www.gotoknow.org/posts/๗๔๖๙๓>
- ฉัตรพร วรคุณพิเศษ. (๒๕๕๖). การพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการประชาสัมพันธ์ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร
- เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ และรัชณี สรรเสริญ. (๒๕๕๕). การบูรณาการ : กระบวนทัศน์ในการประกันคุณภาพการศึกษา. วารสารการพยาบาลและการศึกษา, ๕.
- ปัญญา เทพสิงห์ และธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (๒๕๕๖). แนวทางการฟื้นฟูชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่, ๓๐.
- ปาริชาติ เยพิทักษ์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (๒๕๕๙). “การบริหารจัดการข้อมูลในองค์กรภาครัฐ”. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, ๙.
- พระมหาประกาศิต สิริเมธ. (๒๕๕๖). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง. ปรินญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร
- พรทิพย์ วรกิจโกศล. (๒๕๕๕). การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพณรินทร์ ไพธรรมโชติวัฒน์. (๒๕๕๒). ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน. ค้นเมื่อ ๙ กันยายน ๒๕๖๐, จาก iothaiclub.in.th/article/article๘.pdf
- ตะวัน วรรณรัตน์. (๒๕๕๗). การศึกษาแรงงานนอกระบบในประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, ๓๔.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (๒๕๕๑). การมีส่วนร่วม : แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ. เอกสารประกอบการศึกษาดูงานของคณะกรรมการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน วุฒิสภา วันอังคารที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๑ ณ สถาบันพระปกเกล้า. ค้นเมื่อ ๙ กันยายน ๒๕๖๐. จาก http://kpi.ac.th/media/pdf/M๘_๓๐๐.pdf
- ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล. (๒๕๕๗). “การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์” กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช . (๒๕๕๐). การวางแผนนโยบายโครงการและการบริหารโครงการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วิไลภรณ์ ศรีไพศาล (๒๕๕๓). แนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูล. ค้นเมื่อ ๒ กันยายน ๒๕๖๐ จาก http://www.stabundamrong.go.th/web/book/๕๓/b๖_๕๓.pdf

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ปริญญา ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ . (๒๕๔๒). การบริหารธุรกิจขนาดย่อม. กรุงเทพมหานคร : Diamond In Business World.

ศูนย์วิจัยสิทธิกรไทย. (๒๕๔๙). “แรงงานนอกระบบ : คุณภาพชีวิตที่ยังขาดหาย” . ค้นเมื่อ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ จาก <http://library.dip.go.th/multimedia/edoc/๑๕๖๘๑.pdf>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม. (๒๕๕๙). การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๙. กรุงเทพมหานคร, สำนัก.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (๒๕๖๐). ทิศทางการทำงานของแรงงานไทย. ค้นเมื่อ ๘ กันยายน ๒๕๖๐ จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/citizen/news/news_lfsdirect.jsp

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (๒๕๕๖). แรงงานนอกระบบ....แรงงานนอกสายตา?? ค้นเมื่อ ๘ กันยายน ๒๕๖๐ จาก http://service.nso.go.th/nso/web/article/article_๖๕.html

สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต. (๒๕๖๐). รายงานสถานการณ์แรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต ไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๐. ภูเก็ต : สำนัก.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.). (๒๕๕๔). “สวัสดิการแรงงานนอกระบบ”. ค้นเมื่อ ๕ กันยายน ๒๕๖๐, จาก http://v-reform.org/wp-content/uploads/๒๐๑๒/๐๗/สวัสดิการแรงงานนอกระบบ_ปฏิรูปประเทศไทย-๐๖๐๗๕๓.pdf

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๕๒). สวัสดิการมาตรฐานที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ : นโยบายและแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการให้แรงงานนอกระบบ. ค้นเมื่อ ๑ กันยายน ๒๕๖๐, จากฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๕๒). โครงการวิจัย “เรื่องจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ”. ค้นเมื่อ ๒ กันยายน ๒๕๖๐, จากฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๕๔). แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (๒๕๕๔). แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙. กรุงเทพฯ : สำนัก.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๕๘). โครงการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ. ค้นเมื่อ ๑ กันยายน ๒๕๖๐, จากฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. สำนักนโยบายและแผน. (๒๕๕๐). คู่มือการติดตามและประเมินผล. กรุงเทพฯ : สำนัก.

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (๒๕๕๗). “คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี (พิมพ์ครั้งที่ ๑)”. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต. (๒๕๕๘). แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓. ภูเก็ต : สำนัก.

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (๒๕๕๙). (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙). ค้นเมื่อ ๘ กันยายน ๒๕๖๐ จาก <http://www.thaigov.go.th/uploads/document/๖๖/๒๐๑๗/๐๑/pdf/๒๐year-may๕๙.pdf>

สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๕๔). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙). ค้นเมื่อ ๘ กันยายน ๒๕๖๐ จาก http://www.nesdb.go.th/download/article/article_๒๐๑๖๐๗๒๓๑๑๒๕๓๑.pdf

สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๕๔). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔). ค้นเมื่อ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=๖๔๒๒

สุนทร คุณชัยมัง. (๒๕๕๙). คำ/ความหมายและการอธิบายว่าด้วย ประชา-รัฐ?. เอกสารนำเสนอต่อ “คณะอนุกรรมการด้านการเมือง” คณะกรรมาธิการการเมือง สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ ๙ กันยายน ๒๕๖๐. จาก <http://www.roypalang.org/sites/default/files/attach-files/prachaa-rath.pdf>

สมชาย ศรีวิรัตน์. (๒๕๕๖). การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น : แนวคิด หลักการพัฒนา และการดำเนินงานพัฒนาชุมชน. ค้นเมื่อ ๙ กันยายน ๒๕๖๐. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/๕๔๙๑๓๓๓>

อนุสรณ์ ธรรมใจ. (๒๕๕๘). ประชาธิปไตย ประชานิยม และรัฐสวัสดิการ (๑). ค้นเมื่อ ๙ กันยายน ๒๕๖๐, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/๖๓๕๗๙๕#>

อรทัย ก๊กผล. (๒๕๕๒). คู่คิด คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับนักบริหารท้องถิ่น, กรุงเทพมหานคร : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์

อรพินท์ สพอโชคชัย. (๒๕๕๓). สังคมเสถียรภาพ กับ กลไกประชาธิปไตยที่ดี. ค้นเมื่อ ๙ กันยายน ๒๕๖๐, จาก <https://bordeure.wordpress.com/๒๐๐๙/๐๑/๒๖>



การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟังปัญหาเครือข่ายแรงงานนอกระบบ จังหวัดภูเก็ต
เมื่อวันจันทร์ที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล



ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟังปัญหาเครือข่ายแรงงานนอกระบบ จังหวัดภูเก็ต จากกลุ่มปลาทะตักพัฒนา
เมื่อวันจันทร์ที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมชุมชนปลาทะตักพัฒนา ตำบลรัษฎา



รูปการประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมศาลากลางจังหวัดภูเก็ต



รูปการประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙
เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมศาลากลางจังหวัดภูเก็ต



รูปการประชุมคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙
เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมสีน่านามิ