



รายงานการประเมินผล
โครงการติดตามประเมินผล
การขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบในพื้นที่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

จัดทำโดย
สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก

คำนำ

สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก ได้จัดทำโครงการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบผลสำเร็จของการดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของแต่ละพื้นที่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ รวมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยเนื้อหาที่นำเสนอประกอบด้วย บทที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมา วัตถุประสงค์ ขอบเขตของการประเมิน นิยาม คำศัพท์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ บทที่ ๒ รายละเอียดการขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบในพื้นที่ บทที่ ๓ วิธีการประเมินผล บทที่ ๔ ผลการประเมิน และ บทที่ ๕ สรุปผลการดำเนินงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก ขอขอบพระคุณหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานอื่น หัวหน้าส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง และแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก ที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทำให้การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่บรรลุวัตถุประสงค์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานโครงการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจเพื่อปรับใช้เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบในพื้นที่ต่อไป

สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก

กันยายน ๒๕๖๐

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
โครงการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่จังหวัดตาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบผลสำเร็จของการดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของแต่ละพื้นที่ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ รวมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้น

รูปแบบการประเมิน ใช้รูปแบบทฤษฎี (System Theory) ซึ่งพิจารณาองค์ประกอบหลักของระบบ ๓ ส่วนประกอบหลัก ดังนี้

๑. สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) ได้แก่ กรอบแนวทางของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ข้อมูลสารสนเทศสำหรับการดำเนินการ งบประมาณสำหรับการดำเนินการ

๒. กระบวนการ (Process) ได้แก่ การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในจังหวัด การบูรณาการการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร/กลุ่ม ผู้นำและเครือข่ายแรงงานนอกระบบในจังหวัด การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โดยใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดและแผนปฏิบัติการฯ จังหวัด การสรุปแนวทางการดำเนินการส่งเสริมคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบเป็นต้นแบบ (Model) ให้กับพื้นที่อื่นๆ

๓. ผลงาน (Output) หรือผลผลิต (Product) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ผลการดำเนินงานส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบตามเป้าหมายในแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ จังหวัด โดยวัดผลสำเร็จตามองค์ประกอบหลักดังกล่าว และกำหนดประเด็นการประเมินผลและตัวชี้วัดภายใต้วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจกรรมโครงการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเฉพาะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัดเป็น ๓ ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

- ๑) แรงงานจังหวัด จำนวน ๑ คน
- ๒) หัวหน้าส่วนงานราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๔ คน
- ๓) หัวหน้าส่วนงานราชการอื่นจำนวน ๓ คน
- ๔) แรงงานนอกระบบจังหวัดตาก จำนวน ๘๘ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน ๔ แบบ ได้แก่

- 1) แบบสอบถามชุดที่ ๑ สำหรับแรงงานจังหวัด
- 2) แบบสอบถามชุดที่ ๒ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานอื่น
- 3) แบบสอบถามชุดที่ ๓ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 4) แบบสอบถามชุดที่ ๔ สำหรับแรงงานนอกระบบ

ผลการประเมินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่จังหวัดตาก โดยใช้รูปแบบทฤษฎี (System Theory) ในภาพรวมมีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย ๒.๒๑) สรุปผลการประเมินในแต่ละองค์ประกอบหลักดังนี้

๑. สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) จากผลการประเมินแบบสอบถามของแรงงานจังหวัดและหัวหน้าส่วนงานราชการ จำนวน ๘ คน พบว่า มีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ คะแนน)

๑.๑ กรอบแนวทางของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ มีค่าเฉลี่ยระดับความชัดเจนของสาระสำคัญและกรอบทิศทางของยุทธศาสตร์ฯ ในทุกประเด็น มีค่า ๔.๑๖ ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง

๑.๒ ข้อมูลสารสนเทศสำหรับการดำเนินการ มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในภาพรวม ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ คะแนน)

๑.๒.๑ มีฐานข้อมูลในการวางแผนส่งเสริม คัดกรองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง

๑.๒.๒ มีการนำข้อมูลที่รวบรวมไว้ไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อใช้ประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ จังหวัด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง

๑.๒.๓ ระดับความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้รับผิดชอบงานแรงงานนอกระบบ อยู่ในระดับปานกลาง

๑.๓ งบประมาณสำหรับการดำเนินการงบประมาณที่จังหวัดได้รับจากต้นสังกัด ๙๐,๐๐๐ บาท มีความไม่เหมาะสม ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

๒. กระบวนการ (Process) มีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๒.๑ การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในจังหวัด คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่เห็นอย่างเป็นรูปธรรมและเข้มแข็ง ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง

๒.๒ การบูรณาการการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร/กลุ่ม ผู้นำและเครือข่ายแรงงานนอกระบบในจังหวัด แรงงานจังหวัดมีแนวทางการบูรณาการงานแรงงานนอกระบบระหว่างหน่วยงานฯ ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง

๒.๓ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โดยใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด และแผนปฏิบัติการฯ จังหวัด แรงงานจังหวัดใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด และแผนปฏิบัติการส่งเสริม คัดกรองและพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด เป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ ไปสู่การปฏิบัติ ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง แต่สำหรับหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้องใช้ยุทธศาสตร์เพียงหนึ่งแผน ผลการประเมินจึงอยู่ระดับปานกลาง

๒.๔ การสรุปแนวทางการดำเนินการส่งเสริม คัดกรอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบเป็นต้นแบบ (Model) ให้กับพื้นที่อื่นๆจังหวัดตากไม่มีการจัดทำต้นแบบ (Model) แต่จังหวัดได้มีแนวทางส่งเสริม คัดกรอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบในรูปแบบ Model ผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำ

๓. ผลงาน (Output) หรือผลผลิต (Product) มีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๒๐ คะแนน) ได้แก่

๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ แรงงานจังหวัดตากมีผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้แรงงานนอกระบบได้รับโอกาส ๒ ด้าน คือ ๑) การสร้างการรับรู้ และ ๒) สร้างหลักประกัน ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

๓.๒ ผลการดำเนินงานส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบตามเป้าหมายในแผน ยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ จังหวัด มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในภาพรวม ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๑.๘๐ คะแนน)

๓.๒.๑ ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นกับแรงงานนอกระบบ โดยการบริหารจัดการของ คณะอนุกรรมการฯ พบว่าร้อยละของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ได้มีการดำเนินการ ร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งมากกว่าร้อยละ ๙๐ ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง

๓.๒.๒ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ พบว่า ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมตาม แผนปฏิบัติการฯ มีผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดร้อยละ ๑๐๐ ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง

๓.๒.๓ ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจังหวัดตากมีการรวบรวมและบันทึกข้อมูลใน ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ร้อยละ ๐.๕๓ ซึ่งต่ำกว่าร้อยละ ๑.๐๐ ของจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งหมด ผล การประเมินอยู่ในระดับต่ำ

๓.๒.๔ จังหวัดตากยังไม่มีให้นำ Model ไปปฏิบัติจริง ผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำ

๓.๒.๕ แรงงานนอกระบบที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมตามมาตรา ๔๐ จำนวน ๒๘ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๒ ซึ่งมีค่าต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕ ผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

๑) กระทรวงแรงงานต้องผลักดันให้รัฐบาลมีนโยบายให้เป็นวาระแห่งชาติและประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ในทุกภาคส่วน และต้องไม่ปิดกั้นในเรื่องของอายุแรงงานนอกระบบที่จะเข้ามาในระบบ ประกันสังคมเนื่องจากประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและเป็นกลุ่มที่ต้องได้รับการดูแลโดยเฉพาะ เรื่องสุขภาพเงินทดแทนการขาดรายได้

๒) การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อสำรวจความต้องการให้ส่งเสริม/พัฒนาให้ เข้มแข็งเข้าถึงหลักประกันทางสังคมได้

๓) งบประมาณในการส่งเสริมแรงงานนอกระบบให้เข้มแข็ง ควรบูรณาการการทำงานกับ หน่วยงานที่มีงบประมาณในการสนับสนุน

๔) การส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบ ๑). การขับเคลื่อนงานแรงงานนอก ระบบในพื้นที่ควรดำเนินการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบมีการรวมกลุ่ม/สร้างเครือข่ายแรงงานนอกระบบ โดยควรมีงบประมาณในการขับเคลื่อนการสร้างเครือข่าย/การส่งเสริมกลุ่มแรงงานนอกระบบให้เข้มแข็ง มากกว่านี้ ซึ่งผ่านมาได้รับการสนับสนุนงบประมาณน้อยจึงทำให้ไม่สามารถลงพื้นที่เพื่อเข้าไปส่งเสริมกลุ่ม แรงงานนอกระบบให้เข้มแข็งได้มากจึงเป็นข้อจำกัดทำให้แรงงานนอกระบบยังไม่ได้การพัฒนาเท่าที่ควร จะเป็น

๕) เนื่องจากสภาพภูมิประเทศของจังหวัดตากเป็นพื้นที่ภูเขาสูงและทำการเกษตรส่งผลกระทบต่อ เรื่องการเดินทางไกลเพื่อจัดเก็บเงินสมทบ โครงสร้างพื้นฐานยังไม่ทั่วถึง จึงควร ๑) ประชาสัมพันธ์ผ่าน เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานนอกระบบแกนนำชุมชนเพื่อความร่วมมือในการจัดเก็บเงินสมทบ มาตรา ๔๐ และแจ้งข้อมูลข่าวสารของสมาชิกในพื้นที่ห่างไกล ๒) สร้างแรงจูงใจแก่อาสาสมัครแรงงานนอกระบบและ เครือข่ายเข้าร่วมประชุมสัมมนาประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชย และมอบรางวัล

๖) แรงงานนอกระบบมีจำนวนมากและอยู่ห่างไกลไม่ค่อยได้รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองจังหวัดตาก จึงควรดำเนินการ ๑) ประสานความร่วมมือกับอาสาสมัคร แรงงานนอกระบบในพื้นที่ในการสร้างการรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ (สำนักงานสวัสดิการและ

คุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก) และให้คำแนะนำช่วยเหลือเบื้องต้นก่อนส่งให้ เจ้าหน้าที่ สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากดำเนินการตามกฎหมาย ๒) การคุ้มครองแรงงานนอกระบบควรเป็นการส่งเสริม ให้ความรู้ให้ได้มีโอกาสในการทำงานสร้างรายได้ให้แรงงานนอกระบบได้รับค่าตอบแทนการทำงานอย่าง เหมาะสมควบคู่ไปกับการบังคับใช้กฎหมายพาไปกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแรงงาน นอกระบบ

สารบัญ

	หน้า	
คำนำ	ก	
บทสรุปผู้บริหาร	ข	
สารบัญ	ฉ	
สารบัญตาราง	ช	
สารบัญภาพและแผนภูมิ	ฅ	
บทที่ ๑ บทนำ		
๑. ความเป็นมา	๑	
๒. วัตถุประสงค์	๒	
๓. ขอบเขตของการประเมิน	๒	
๔. นิยามคำศัพท์	๓	
๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓	
บทที่ ๒ การขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่		
๑. นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับประเทศ/จังหวัด	๔	
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภายในตอนล่าง	๘	
๓. สถานการณ์ด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัดตาก	๘	
๔. แนวทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการของศูนย์ประสานงานและสนับสนุน เครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดตาก	๑๒	
๕. สรุปผลการประเมินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๑๓	
บทที่ ๓ วิธีการประเมินผล		
๑. รูปแบบและประเด็นการประเมินผล	๑๕	
๒. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๒๗	
๓. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๒๗	
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๒๗	
บทที่ ๔ ผลการประเมิน		
๑. ผลการประเมินในภาพรวม	๒๘	
๒. ผลการประเมินผลรายองค์ประกอบ	๒๙	
บทที่ ๕ สรุปผลการดำเนินงาน		
๑. สรุปปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	๕๔	
บรรณานุกรม	๕๖	
ภาคผนวก		
ภาคผนวก ก	โครงการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๕๗
ภาคผนวก ข	แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดตาก พ.ศ. ๒๕๕๙- ๒๕๖๓	๖๒
ภาคผนวก ค	คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดตาก	๖๘

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก		หน้า
ภาคผนวก ง	คำสั่ง การจัดตั้งศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดตาก	๗๑
ภาคผนวก จ	เอกสารหลักฐานการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน	๗๕
ภาคผนวก ฉ	รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด	๗๗
ภาคผนวก ช	แบบสอบถาม	๘๓
ภาคผนวก ซ	แนวทางการประมวลผลข้อมูลและคำนวณตัวชี้วัดผลสำเร็จตามประเด็นการประเมินผลการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบของจังหวัด	๑๐๒
ภาคผนวก ฅ	ตารางการคำนวณเรื่องที่แรงงานนอกระบบเห็นควรให้กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญดำเนินการ	๑๑๕

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๒.๑	สรุปผลนโยบายหลักในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของประเทศไทยใน ระยะที่ผ่านมา	๔
ตารางที่ ๒.๒	แสดงจำนวนตำแหน่งงานว่างและการบรรจุงานจังหวัดตาก จำแนกตามอุตสาหกรรม ปี ๒๕๕๙ (๕ อันดับแรก)	๑๑
ตารางที่ ๔.๑	สรุปผลการดำเนินงานและค่าคะแนนตัวชี้วัดตามประเด็นการประเมินผล องค์ประกอบหลักของทฤษฎีระบบ ๓ องค์ประกอบ	๒๙
ตารางที่ ๑	จำนวนผู้ตอบระดับความชัดเจนของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอก ระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙	๔๑
ตารางที่ ๒	ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานแรงงานนอกระบบของจังหวัดที่มีการจัดเก็บและรวบรวมไว้	๔๒
ตารางที่ ๓	งบประมาณสำหรับดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๔๓
ตารางที่ ๔	ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบฯ จังหวัดกับ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบฯ ระดับชาติ	๔๕
ตารางที่ ๕	ความคิดเห็นของแรงงานนอกระบบเกี่ยวกับการบริการของหน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงานในจังหวัด	๕๑
ตารางที่ ๖	เรื่องที่แรงงานนอกระบบเห็นควรให้กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญดำเนินการ	๕๑
ตารางที่ ๗	การร้องทุกข์ร้องเรียนด้านปัญหาและความต้องการของแรงงานนอกระบบต่อหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	๕๒
ตารางที่ ๕.๑	สรุปปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	๕๔

สารบัญญภาพและแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิ ๒.๑ ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบจังหวัดตาก จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม นอกภาคเกษตร (๕ อันดับแรก) ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๕๘	๙
แผนภูมิ ๒.๒ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก จำแนกตามอาชีพ ปี ๒๕๕๘	๙
แผนภูมิ ๒.๓ ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก จำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๕๗	๑๐
แผนภูมิ ๒.๔ การบรรจุนางจังหวัดตากจำแนกตามอายุ ปี ๒๕๕๙	๑๒

บทที่ ๑ บทนำ

๑. ความเป็นมา

แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งปัจจุบันมีถึงร้อยละ ๕๕.๙ ของแรงงานที่มีงานทำทั้งหมด และนับว่ามีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก แต่กลับเป็นกลุ่มผู้มีรายได้น้อย ขาดความมั่นคงทางด้านอาชีพ ไร้ซึ่งหลักประกันทางสังคม อยู่นอกเหนือขอบเขตของกฎระเบียบและความช่วยเหลือด้านหลักประกันต่างๆ ในทางสังคม ส่งผลให้ไม่มีความมั่นคงทางรายได้ ขาดอำนาจการต่อรอง ไม่ได้รับสิทธิและการคุ้มครองทางกฎหมายแรงงานเท่าที่ควร เกิดความยากลำบากในการประกอบอาชีพ และได้รับผลกระทบโดยตรงจากปัญหาความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้ตระหนักถึงความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว โดยในปี ๒๕๕๐ ได้ร่วมกับสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ซึ่งนับเป็นแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบฉบับแรก และในปี ๒๕๕๓ ได้มีการนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบฉบับแรกมาทบทวนและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๔ ต่อมาในปี ๒๕๕๔ กระทรวงแรงงาน โดยการสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้ร่วมกันจัดทำ “แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙” ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและปฏิบัติงานของหน่วยงาน/ภาคีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ จำนวน ๙ กระทรวง ๒๑ หน่วยงาน นอกจากนี้ยังได้มีการแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นทางการ โดยกระทรวงแรงงานและภาคีที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางด้านแรงงานนอกระบบ รวมทั้งการติดตามผลการดำเนินงานของ ๙ กระทรวง ๒๑ หน่วยงาน ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดกลไกหลักในการขับเคลื่อน ๓ ระดับ คือ ระดับชาติ โดยคณะกรรมการ ๒ คณะ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ และคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ระดับอำนาจการ โดยคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด และระดับปฏิบัติการ โดยศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด

กระทรวงแรงงานได้คัดเลือกจังหวัดนำร่องเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ สู่การปฏิบัติ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ดำเนินการใน ๒๐ จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ น่าน ลำพูน พะเยา เชียงราย แพร่ เพชรบูรณ์ สงขลา พัทลุง กระบี่ ยะลา ราชบุรี สมุทรปราการ นครปฐม สมุทรสาคร กาญจนบุรี ขอนแก่น มหาสารคาม อุบลราชธานี ร้อยเอ็ด และเพิ่มเติมในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ อีก ๑๐ จังหวัด ได้แก่ ปทุมธานี ลพบุรี

สุพรรณบุรี กาฬสินธุ์ มุกดาหาร หนองคาย สุรินทร์ ปัตตานี ภูเก็ต และสุราษฎร์ธานี และได้กำหนดให้ทุกจังหวัดได้มีการประเมินผลการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในช่วงระยะของแผนยุทธศาสตร์ฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ผลการดำเนินงานจนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘)

ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ได้ขยายการดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบครบทุกจังหวัด ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักเศรษฐกิจการแรงงานได้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้ทุกจังหวัด ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดดำเนินการประเมินผลการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่อีกปีหนึ่ง เพื่อให้ทราบผลสำเร็จ รวมทั้ง ปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในแต่ละพื้นที่ ดังนั้น การประเมินผลการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่จังหวัดตาก โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดตาก เป็นการประเมินในภาพรวม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโอกาสต่อไปและรายงานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป

๒. วัตถุประสงค์การประเมินผล

๒.๑ เพื่อทราบผลสำเร็จของการดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบของจังหวัด ปีงบประมาณ ๒๕๕๙

๒.๒ เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของจังหวัด ปีงบประมาณ ๒๕๕๙

๒.๓ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในจังหวัด รวมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้น

๓. ขอบเขตการประเมินผล

ขอบเขตการประเมินผลพิจารณาจากผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ตามกรอบแนวทางการดำเนินงานโครงการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเฉพาะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ที่สำนักเศรษฐกิจการแรงงานกำหนด โดยมีขอบเขตของการประเมินพิจารณาจากผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจกรรมโครงการฯ ดังนี้

๓.๑ เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบสู่การปฏิบัติให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

(๑) มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบและเครือข่าย ไว้ใช้ในการวางแผนส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนา และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านแรงงาน

(๒) มีการบูรณาการการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร/กลุ่ม ผู้นำ และเครือข่ายแรงงานนอกระบบในจังหวัด เพื่อให้การเข้าถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบเป็นไปอย่างกว้างขวางทั่วถึงทุกกลุ่ม ทุกพื้นที่

(๓) มีข้อมูลผลการวิเคราะห์สถานการณ์ ลักษณะปัญหาของแรงงานนอกระบบปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหา และนโยบายและแนวทางการดำเนินการของหน่วยงาน หรือกลุ่มองค์กร ต่อ

แรงงานนอกระบบในพื้นที่ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของจังหวัดที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ เพื่อใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ

(๔) มียุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด และมีแผนปฏิบัติการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

๓.๒ เพื่อขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบทุกพื้นที่ ให้มีคุณภาพชีวิต ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาด้านการมีหลักประกันทางสังคม ด้านการมีอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ/ส่งเสริมการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ โดยผ่านกลไกศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด

(๑) มีการดำเนินงานส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบที่สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ จังหวัด

(๒) แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองและได้รับการแก้ไขปัญหาอย่างทันต่อสถานการณ์

(๓) มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบเป็นต้นแบบ Model ให้กับพื้นที่อื่นๆ

๓.๓ เพื่อให้มีการบูรณาการการทำงานกับเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม และภาคประชาชน โดยใช้กลไกคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด

(๑) คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (สามารถกำหนดนโยบาย กำกับติดตาม และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาต่อ สนช. ได้)

๔. นิยามคำศัพท์

คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” เกิดขึ้นครั้งแรกในปี ๒๕๓๖ ในการประชุมนานาชาติ The ๑๕th International Conference of Labour Statisticians (ICLS) ในครั้งนั้น “แรงงานนอกระบบ” ถูกจำกัดความให้หมายถึง “แรงงานที่ประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ (Self-employed) หรือเป็นลูกจ้างสถานประกอบการที่จัดอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ หรือเป็นแรงงานที่ช่วยเหลือกิจการของครอบครัวหรือลูกจ้างในสถานประกอบการที่จัดอยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบแต่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมหรือคนทำงานบ้าน”

๕. ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารของกระทรวงแรงงานได้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ และปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานของแต่ละพื้นที่ รวมทั้ง ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ ๒

รายละเอียดการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่

๑. นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับประเทศ/จังหวัด

นโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของประเทศไทย ในระยะที่ผ่านมา ประเทศไทยมีแนวนโยบายหลักๆ ในการบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบในการลดปัญหาความไม่มั่นคงด้านปัจจัยพื้นฐานและความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้กับ แรงงานนอกระบบ ได้แก่ นโยบายการประกันรายได้หรือค่าจ้างขั้นต่ำ นโยบายสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า นโยบายการเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อลดภาระการกู้ยืมเงินนอกระบบ นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงาน นโยบาย การขยายสิทธิประโยชน์ทดแทนประกันสังคมมาตรา ๔๐ นโยบายการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ

ตารางที่ ๒.๑ สรุปผลนโยบายหลักในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของประเทศไทยในระยะที่ผ่านมา

นโยบาย	การดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
การประกันค่าจ้างขั้นต่ำ	- พ.ร.บ.คุ้มครองรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน	กระทรวงแรงงาน
การประกันรายได้เกษตรกร	เกษตรกรที่จะเข้าร่วมโครงการประกันรายได้ ต้องขึ้นทะเบียนผู้ปลูกกับกรมส่งเสริมการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และนำไปรับรองไปทำสัญญาประกันราคากับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์	- กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ - ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การสร้างหลักประกันสุขภาพ	จัดทำบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) ให้แก่ ประชาชนทุกคนที่มาขอขึ้นทะเบียนบัตร(ยกเว้นผู้มี สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของราชการหรือ รัฐวิสาหกิจ สิทธิตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม และสิทธิ ค่ารักษาอื่นใดที่รัฐจัดให้)	สำนักงานหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) กระทรวงสาธารณสุข
การเข้าถึงแหล่งทุน	ให้กลุ่มผู้มีรายได้น้อย/ด้อยโอกาส/บุคคลทั่วไป ขอสินเชื่อผ่านองค์กรการเงินชุมชนที่ตนเป็นสมาชิก หรือองค์กรการเงินในภูมิภาคของตนเอง หรือในแหล่ง ที่ตนประกอบอาชีพหลัก	- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ - ธนาคารออมสิน

นโยบาย	การดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
การพัฒนาทักษะอาชีพของแรงงาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงาน ที่ถูกเลิกจ้าง-ว่างงาน และแรงงานใหม่ ตลอดจน ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้แก่แรงงาน นอกระบบ แรงงานภาคเกษตร ผู้สูงอายุ และ คนพิการ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
การคุ้มครองทางกฎหมาย	- พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๔๐ - พ.ร.บ. คุ้มครองรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓	กระทรวงแรงงาน
การประกันสังคม (มาตรา ๔๐)	ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ประกันสังคมตาม มาตรา ๔๐ โดยมี ๒ ทางเลือก - จ่ายเงินสมทบ ๑๐๐ บาท/เดือน (ประชาชนจ่าย ๗๐ บาท รัฐจ่าย ๓๐ บาท) รับประโยชน์ทดแทน ๓ กรณี (ทดแทนรายได้เมื่อเจ็บป่วย/อุบัติเหตุ ทุพพลภาพ และ ตาย) - จ่ายเงินสมทบ ๑๕๐ บาท/เดือน (ประชาชนจ่าย ๑๐๐ บาท รัฐจ่าย ๕๐ บาท) รับประโยชน์ทดแทน ๔ กรณี (ทดแทนรายได้เมื่อเจ็บป่วย/อุบัติเหตุ ทุพพลภาพ ตาย และชราภาพ)	สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน
การสร้างหลักประกัน ด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ	ก) รัฐจ่ายเบี้ยผู้สูงอายุที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ในอัตรา คนละ ๕๐๐ บาทต่อเดือน ข) สร้างหลักประกันทางการเงินในยามชราภาพ ให้ประชาชนที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๖๐ ปี โดยให้ ประชาชนฝากเงินออมจำนวน ๑๐๐-๑,๐๐๐ บาท/ เดือน ผ่านกองทุนการออมแห่งชาติ และรัฐ สมทบให้อีกส่วนหนึ่ง	ก) กระทรวงพัฒนาสังคม และ ความมั่นคงของ มนุษย์ ข) สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง

แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานในการดูแล คุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาแรงงานนอกระบบเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดตากได้ใช้แผนดังกล่าวเป็นกรอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดตาก พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๓ ซึ่งสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคม นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”

พันธกิจ

๑. ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๒. ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำ

๔. เสริมสร้างแนวทางการเข้าถึงแหล่งงานและความยั่งยืนของอาชีพให้แรงงานนอกระบบ

๕. ส่งเสริมการรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่าย

๖. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนความมั่นคงด้านสุขภาพในมิติอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

เป้าประสงค์

๑. แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับการคุ้มครองจากระบบประกันสังคมอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๒. มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบภายใต้หลักมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและงานที่มีคุณค่า

๓. แรงงานนอกระบบมีสมรรถนะตรงกับความต้องการของแรงงานนอกระบบและตลาดแรงงาน

๔. แรงงานนอกระบบมีโอกาสเข้าถึงข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงาน และแหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพ

๕. มีกลไกการทำงานในลักษณะภาคีและเครือข่ายระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลแรงงานนอกระบบ ชุมชน กลุ่มการเกษตร กลุ่มอาชีพ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้มีประสิทธิภาพ

๖. ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมถึงแรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญด้านสุขภาพในมิติ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์มี ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ขยายขอบเขตการคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคง มี ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

๑. เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสวัสดิการสังคมและประกันสังคม

๒. เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีนโยบายคุ้มครองด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ

๓. ยกร่าง / ปรับปรุง / พัฒนา / ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ รวมทั้งการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่สำคัญ และให้สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าของ ILO

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ มี ๔ กลยุทธ์ได้แก่

๑. ส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน

๒. เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานที่สอดคล้องกับสาขาอาชีพ

๓. จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในการเพิ่มสมรรถนะของแรงงานนอกระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบมี ๔ กลยุทธ์ได้แก่

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบ

๒. พัฒนากลไกการทำงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่าย

๔. สนับสนุนการมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ และพัฒนาระบบติดตามประเมินผล

ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ได้กำหนดนิยามแรงงานนอกระบบ โดยยึดจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ คือ

แรงงานนอกระบบ หมายถึง มีผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันสังคมจากการทำงาน

ผู้มีงานทำ หมายถึง ผู้มีงานทำที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป

ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน หมายถึง ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

และสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้จำแนกประเภทของแรงงานนอกระบบได้ ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑. กลุ่มที่ทำงานรับจ้างและมีรายได้ประจำหรือไม่ประจำ ได้แก่ แรงงานที่รับจ้างเอางานไปทำที่บ้าน แรงงานรับจ้างทำของ แรงงานรับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาล แรงงานประมง คนรับใช้ และคนทำงานบ้าน คนขับรถ (ส่วนตัวตามบ้าน) เป็นต้น

๒. กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป ได้แก่ คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร ชาวนา ชาวสวน แม่ค้า หาบเร่ แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก เป็นต้น

นอกจากนี้ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ยังได้รวมแรงงานคนพิการและแรงงานผู้สูงอายุ ให้อยู่ในนิยามแรงงานนอกระบบด้วย

ฉะนั้น ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดตาก พ.ศ. ๒๕๕๙ -๒๕๖๓ ฉบับนี้ จะให้นิยาม “แรงงานนอกระบบ ” หมายถึง แรงงาน ๓ กลุ่มต่อไปนี้

๑) ผู้มีงานทำอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๒) แรงงานคนพิการ

๓) แรงงานผู้สูงอายุ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดตาก พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดตากได้มาจากการประมวลข้อมูลสถานการณ์แรงงานนอกระบบ สภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบ และกรอบทิศการพัฒนาประเทศ จึงขอเสนอวิสัยทัศน์ “แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครอง มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานและการมีงานทำ

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนความมั่นคงและหลักประกันทางสังคม

๓. ส่งเสริมการรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่าย

เป้าประสงค์

๑. แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนา มีงานทำ และมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงและมีหลักประกันทางสังคม
๓. มีภาคีเครือข่ายการทำงานร่วมกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมความรู้ พัฒนาฝีมือแรงงาน และการมีงานทำ
๒. ส่งเสริมความมั่นคง ขยายการคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม
๓. เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมความรู้การแนะแนวอาชีพและการมีงานทำ
๒. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. ส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิตามกฎหมายและความปลอดภัยในการทำงาน
๔. ส่งเสริมการขยายความคุ้มครองประกันสังคมแก่แรงงานนอกระบบ
๕. ส่งเสริมความรู้ การรวมกลุ่ม และการสร้างเครือข่ายการทำงาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

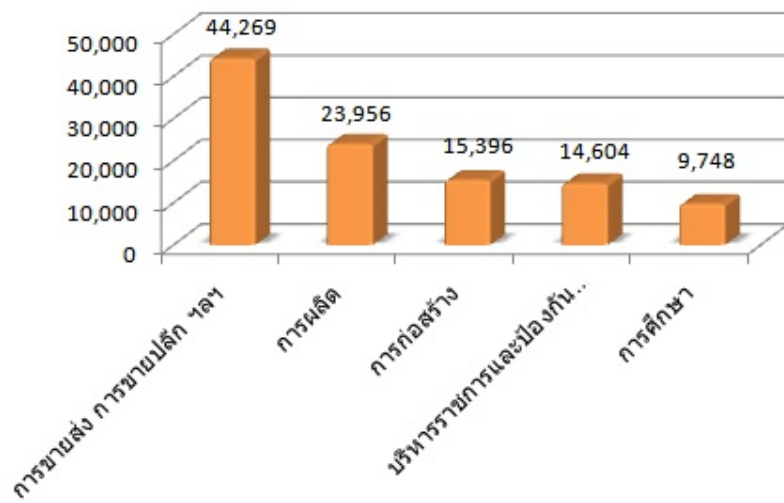
(พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ตาก สุโขทัย และ อุตรดิตถ์)

๑. พัฒนาระบบการผลิต การบริหารจัดการ การตลาดสินค้าเกษตรและสินค้าชุมชน
๒. พัฒนาโครงข่ายการค้า การลงทุน การบริการ เครือข่ายคมนาคมขนส่งสีเขียวอินโดจีนและอาเซียน
๓. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม อารยธรรม สังคม กีฬา และสุขภาพ

๓. สถานการณ์ด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัดตาก

สำหรับแรงงานนอกระบบ ข้อมูลเบื้องต้นปี ๒๕๕๘ จากผลการศึกษาของสำนักงานสถิติจังหวัด พบว่าปัจจุบันผู้มีงานทำอยู่ในแรงงานนอกระบบมีจำนวน ๒๖๖,๒๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๕ ของผู้มีงานทำทั้งหมด ทั้งนี้แรงงานนอกระบบเหล่านี้จะทำงานในภาคเกษตรเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ มีจำนวน ๑๒๐,๒๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑๘ ขณะที่นอกภาคเกษตรมี ๑๔๕,๙๖๐ คน (ร้อยละ ๕๔.๘๒) ซึ่งกลุ่มนอกภาคเกษตรนี้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่าอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานนอกระบบสูงสุด ๕ อันดับแรก คือ ๑) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จำนวน ๔๔,๒๖๙ คน (ร้อยละ ๓๐.๓๓) ๒) การผลิต ๒๓,๙๕๖ คน (ร้อยละ ๑๖.๔๑) ๓) การก่อสร้าง จำนวน ๑๕,๓๙๖ คน (ร้อยละ ๑๐.๕๕) ๔) การบริหารราชการ ๑๔,๖๐๔ คน (ร้อยละ ๑๐.๐๑) และ ๕) การศึกษา จำนวน ๙,๗๔๘ คน (ร้อยละ ๖.๖๘)

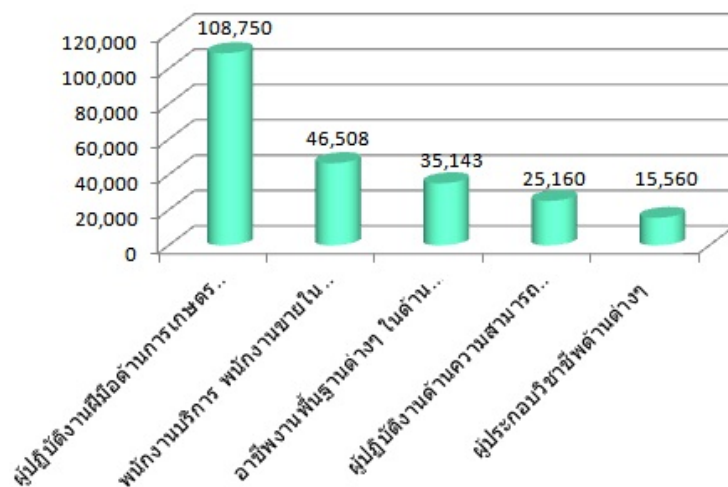
แผนภูมิ ๒.๑ ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบจังหวัดตาก จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตร (๕ อันดับแรก) ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๕๘



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดตาก

เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบจำแนกตามอาชีพ พบว่ามีงานทำในอาชีพต่างๆ สูงสุด ๕ อันดับแรก คือ ๑) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรและประมง จำนวน ๑๐๘,๗๕๐ คน (ร้อยละ ๔๐.๘๕) ๒) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด ๔๖,๕๐๘ คน (ร้อยละ ๑๗.๔๗) ๓) อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ ๓๕,๑๔๓ คน (ร้อยละ ๑๓.๒๐) ๔) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ๒๕,๑๖๐ คน (ร้อยละ ๙.๔๕) ๕) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ ๑๕,๕๖๐ คน (ร้อยละ ๕.๘๔)

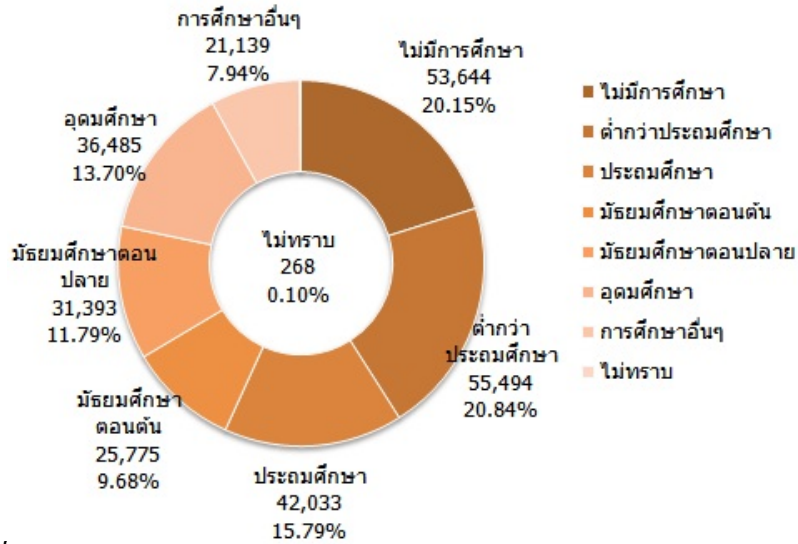
แผนภูมิ ๒.๒ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก จำแนกตามอาชีพ ปี ๒๕๕๘



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดตาก

สำหรับด้านการศึกษา พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา คือมีจำนวน ๕๕,๔๙๔ คน (ร้อยละ ๒๐.๘๔) รองลงมาคือไม่มีการศึกษา จำนวน ๕๓,๖๔๔ คน (ร้อยละ ๒๐.๑๕) และระดับประถมศึกษา ๔๒,๐๓๓ คน (ร้อยละ ๑๕.๗๙)

แผนภูมิ ๒.๓ ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบในจังหวัดตาก จำแนกตามระดับการศึกษา ปี



๒๕๕๗

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดตาก

หากศึกษาในด้านอุตสาหกรรมพบว่า อุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด ๕ อันดับแรกในปี ๒๕๕๘ คือ ๑) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ๗๘๔ อัตรา (ร้อยละ ๔๖.๘๙) ๒) การผลิต ๔๙๓ อัตรา (ร้อยละ ๒๙.๔๙) ๓) ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ๑๐๗ อัตรา (ร้อยละ ๖.๔๐) ๔) การบริหารราชการ การป้องกันประเทศและการประกันสังคมภาคบังคับ ๕๕ อัตรา (ร้อยละ ๓.๒๙) ๕) กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ๓๔ อัตรา (ร้อยละ ๒.๐๓) ซึ่งการบรรจุนงาน ที่พบว่า อุตสาหกรรมที่บรรจุนงานได้สูงสุดคือ การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ ๓๗๕ คน (ร้อยละ ๔๓.๒๕) รองลงมาคือ การผลิต ๒๘๘ คน (ร้อยละ ๓๓.๒๒) และที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ๕๖ คน (ร้อยละ ๖.๔๖)

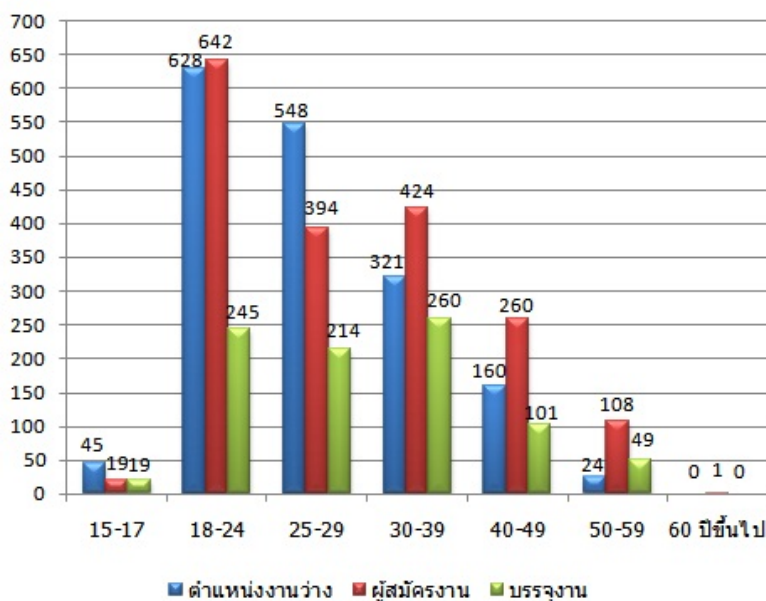
ตาราง ๒.๒ แสดงจำนวนตำแหน่งงานว่างและการบรรจุงานจังหวัดตาก จำแนกตามอุตสาหกรรม ปี ๒๕๕๙ (๕ อันดับแรก)

ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่งงานว่าง		บรรจุงาน	
	จำนวน (อัตรา)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	๗๘๔	๔๖.๘๙	๓๗๕	๔๓.๒๕
๒. การผลิต	๔๙๓	๒๙.๕๙	๒๘๘	๓๓.๒๒
๓. ที่พักและบริการด้านอาหาร	๑๐๗	๖.๔๐	๕๖	๖.๕๖
๔. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศและการประกันสังคมภาคบังคับ	๕๕	๓.๒๙	๓๔	๓.๙๒
๕. กิจกรรมทางการเงินการประกันภัย	๓๔	๒.๐๓	๑๒	๑.๓๘
๖. อื่นๆ	๑๙๙	๑๑.๙๐	๑๐๒	๑๑.๗๖
รวม	๑,๖๗๒	๑๐๐.๐๐	๘๖๗	๑๐๐.๐๐

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก

ช่วงอายุที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในไตรมาส ๑ - ๔ ปี ๒๕๕๙ นี้ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง ๑๘-๒๔ ปี โดยมีความต้องการสูงสุด ๖๒๘ อัตรา (ร้อยละ ๓๖.๓๘) รองลงมาคืออายุ ๒๕-๒๙ ปี ๕๔๘ อัตรา (ร้อยละ ๓๑.๗๕) และอายุ ๓๐-๓๙ ปี ๓๒๑ อัตรา (ร้อยละ ๑๘.๖๐) ขณะเดียวกันผู้สมัครงานส่วนใหญ่จะมีอายุ ๑๘-๒๔ ปี มีจำนวน ๖๔๒ คน (ร้อยละ ๓๔.๗๔) รองลงมาเป็นผู้สมัครงานที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี มีอัตราส่วนร้อยละ ๒๒.๙๔ (๔๒๔ คน) ขณะที่ผู้มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี ได้รับการบรรจุงานสูงสุด จำนวน ๒๖๐ คน (ร้อยละ ๒๙.๒๘) รองลงมาคือช่วงอายุ ๑๘-๒๔ ปี จำนวน ๒๔๕ คน (ร้อยละ ๒๗.๕๙)

แผนภูมิ ๒.๔ การบรรจุนางจังหวัดตากจำแนกตามอายุ ปี ๒๕๕๙



ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก

๔. แนวทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการของศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงาน

แนวทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการของศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบ จังหวัดตาก มีการดำเนินการ ดังนี้

๑. การจัดตั้งศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบขึ้น ตามคำสั่งที่ ๑๒๘๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เรื่องการจัดตั้งศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดตาก ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก ศาลากลางจังหวัดตาก ชั้น ๑ ถนนพหลโยธิน ตำบลหนองหลวง อำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยมีแรงงานจังหวัดตาก เป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ และแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดตาก ซึ่งประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดตากที่กำกับดูแลหน่วยงานเป็นที่ปรึกษา แรงงานจังหวัดตากเป็นประธานกรรมการ จัดหางานจังหวัดตาก สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ประกันสังคมจังหวัดตาก ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก เป็นกรรมการ และนักวิชาการแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดตากเป็นกรรมการ และเลขานุการ โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑) จัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบเพื่อการใช้ประโยชน์ในการวางแผนส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒) ประสานงาน สนับสนุน และบูรณาการ การทำงานร่วมกับส่วนราชการในพื้นที่จังหวัดในการวางแผนส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ

๓) รวบรวม ติดตามผลการดำเนินงานแผนงานส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ เพื่อแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน กลุ่ม องค์กรที่เกี่ยวข้องและเครือข่าย

และแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก แต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก แต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก แต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายคุ้มครองสิทธิแรงงาน ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่สำนักงาน

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก และแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายแนะนำประกันสังคมและเงินออม ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดตาก

๒. การบริหารแผนสู่การปฏิบัติ กระบวนการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดตาก พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่ง โดยจะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดตากทุกระดับให้เกิดการยอมรับและมีส่วนร่วมในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ตามแผน ควรมีแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑) ผู้บริหารของจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการผลักดันให้บรรลุเป้าหมาย โดยจัดทำแผนปฏิบัติราชการเพื่อบรรลุไว้ในแผนยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดตาก แผนยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน โดยจัดสรรงบประมาณการดำเนินงานตามแผนการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดตาก พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓

๒) ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของแผนและประเด็นยุทธศาสตร์ให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดตากและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓) สนับสนุน/ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ

๔) พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน การติดตามประเมินผล โดยมีการถ่ายทอดองค์ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ

๕) พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

๖) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่แผนยุทธศาสตร์และผลงานให้บุคลากรทุกระดับได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง

๓. การติดตามและประเมินผล นับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญเพื่อประเมินว่า การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผล ดังนี้

๑) การติดตามผลความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานในรูปแบบการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส หรือรายปี โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ และกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินงานที่ชัดเจน และรายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารจังหวัดและผู้บริหารกระทรวงแรงงานทราบเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ

๒) การติดตามประเมินผลรายโครงการ โดยมีการติดตามประเมินผลโครงการที่สำคัญและมีผลกระทบต่อกระบวนการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์โดยรวม และรายงานการประเมินผลให้ผู้บริหารจังหวัดและผู้บริหารกระทรวงแรงงานทราบ

๕. สรุปผลการประเมินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

จากรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด (การขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่ พร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของแต่ละพื้นที่ ๒) เพื่อ

เสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานตามนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนงานส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่ เพื่อให้การบริการด้านแรงงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยได้รับงบประมาณจำนวน ๖๐,๐๐๐ บาท ซึ่งมีการเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีดังนี้

๑) จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดเพื่อชี้แจงแนวทางการประเมินผลโครงการที่คัดเลือกในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๒) จัดทำโครงการประเมินผลฯ เพื่อขออนุมัติดำเนินการจากผู้ว่าราชการจังหวัดตาก

๓) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารจากการสัมภาษณ์ดำเนินการสำรวจข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างและพื้นที่เป้าหมายพร้อมทั้งบันทึกข้อมูลแบบสอบถาม

๔) ประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล และยกร่าง ผลการประเมินเสนอต่อที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการเพื่อรับฟังข้อคิดเห็นสำหรับการปรับปรุงรายงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๕) นำข้อคิดเห็นที่ได้จากการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ มาปรับปรุงรายงาน และจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ จัดส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ ภายในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๙

สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก ได้ดำเนินการตามแนวทาง/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการเพื่อชี้แจงแนวทางการประเมินผล จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ ห้องประชุมสำนักงานแรงงานจังหวัดตาก

๒) จัดทำโครงการประเมินผลฯ เพื่อขออนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัดตาก และรายงานให้สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ตามหนังสือ ตก ๐๐๒๗/๑๙๕๑ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

๓) รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ดำเนินการสำรวจข้อมูลในพื้นที่ และบันทึกข้อมูลแบบสอบถามตามหนังสือที่ ตก ๐๐๒๗/๙๒๑๕ ลว. ๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

๔) ประมวล วิเคราะห์ และสรุปข้อมูลเบื้องต้น ยกวางรายงานประเมินผล และนำเสนอในการประชุมหัวหน้าส่วนฯ ประจำเดือน กรกฎาคม ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ตามหนังสือที่ ตก ๐๐๒๗/๒๒๘๖๐ ลว. ๒ สิงหาคม ๒๕๕๙

บทที่ ๓

วิธีการประเมินผล

๑. รูปแบบและประเด็นการประเมินผล

รูปแบบการประเมินผลใช้รูปแบบทฤษฎีระบบ (System Theory) ซึ่งพิจารณาองค์ประกอบหลักของระบบ ๓ ส่วนประกอบหลัก ดังนี้

(๑) สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) ได้แก่ กรอบแนวทางของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ข้อมูลสารสนเทศสำหรับการดำเนินการ งบประมาณสำหรับการดำเนินการ

(๒) กระบวนการ (Process) ได้แก่ การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในจังหวัด การบูรณาการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร/กลุ่มผู้นำและเครือข่ายแรงงานนอกระบบในจังหวัด การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โดยใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดและแผนปฏิบัติการฯ จังหวัด การสรุปแนวทางการดำเนินการ ส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบเป็นต้นแบบ (Model) ให้กับพื้นที่อื่นๆ

(๓) ผลงาน (Output) หรือผลผลิต (Product) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ผลการดำเนินงานส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบตามเป้าหมายในแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ จังหวัด

โดยวัดผลสำเร็จตามองค์ประกอบหลักดังกล่าว และกำหนดประเด็นการประเมินผลและตัวชี้วัดภายใต้วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจกรรมโครงการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเฉพาะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับผลสำเร็จของตัวชี้วัดเป็น ๓ ระดับ คือ (๑) ระดับผลสำเร็จของตัวชี้วัดอยู่ในระดับสูงกำหนดค่าคะแนนเท่ากับ ๓ (๒) ระดับผลสำเร็จของตัวชี้วัดอยู่ในระดับปานกลางกำหนดค่าคะแนนเท่ากับ ๒ และ (๓) ระดับผลสำเร็จของตัวชี้วัดอยู่ในระดับต่ำกำหนดค่าคะแนนเท่ากับ ๑ โดยการแปลผลความสำเร็จในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนตัวชี้วัดรวมและค่าเฉลี่ยคะแนนตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบ ตามลำดับ โดยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนระดับผลสำเร็จ ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	แปลความหมายระดับความสำเร็จ
๒.๖๑ – ๓.๐๐	อยู่ในระดับสูง
๒.๒๑ – ๒.๖๐	อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
๑.๘๑ – ๒.๒๐	อยู่ในระดับปานกลาง
๑.๔๑ – ๑.๘๐	อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
๑.๐๐ – ๑.๔๐	อยู่ในระดับต่ำ

ซึ่งมีรายละเอียดประเด็นการประเมินผล ขอบเขตการประเมิน และตัวชี้วัดตามตารางต่อไปนี้

ประเด็นการประเมินผล ขอบเขต และตัวชี้วัดการประเมินผล

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ขอบเขตของประเด็น	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
๑. สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input)				
<p>๑.๑ กรอบแนวทางของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙</p>	<p>- ความชัดเจนของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙</p>	<p>สาระสำคัญและกรอบทิศทางของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ มีความชัดเจนมากน้อยเพียงไร ในประเด็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - วัตถุประสงค์ เป้าหมายของแผนฯ - ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ - กลยุทธ์หรือวิธีการดำเนินการเพื่อให้ยุทธศาสตร์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ - ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ วิธีการวัดผลสำเร็จตามตัวชี้วัด และที่มาของข้อมูลประกอบตัวชี้วัด - แนวทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการ 	<p>๑.๑.๑ ค่าเฉลี่ยระดับความชัดเจนของสาระสำคัญและกรอบทิศทางของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ในทุกประเด็น</p> <p>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p> <p>ระดับสูง (๓) : ค่าเฉลี่ยระดับความชัดเจนในทุกประเด็นมีค่าระหว่าง ๓.๖๘ – ๕.๐๐</p> <p>ระดับปานกลาง (๒) : ค่าเฉลี่ยระดับความชัดเจนในทุกประเด็นมีค่าระหว่าง ๒.๓๕ – ๓.๖๗</p> <p>ระดับต่ำ (๑) : ค่าเฉลี่ยระดับความชัดเจนในทุกประเด็นมีค่าระหว่าง ๑.๐๐ – ๒.๓๔</p>	<p>- สรจ. สจจ. สปจ. สคจ. ศพจ./สปจ.</p> <p>- หน่วยงานอื่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้อง</p>

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ขอบเขตของประเด็น	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
<p>๑.๒ ข้อมูลสารสนเทศสำหรับการดำเนินการ</p>	<p>- การจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของจังหวัด</p>	<p>- ผู้ปฏิบัติทราบหรือไม่ว่าข้อมูลใดบ้างที่สำคัญและจำเป็นต้องนำมาใช้</p> <p>- จังหวัดได้มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลใดบ้างเพื่อใช้ในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (ทั้งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ)</p> <p>- ข้อมูลที่จัดเก็บได้มีความครบถ้วนมากน้อยเพียงใด</p> <p>- ข้อมูลใดที่ยังขาด</p> <p>- มีความถี่ในการปรับปรุงฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบและเครือข่ายของจังหวัดอย่างไร</p>	<p>๑.๒.๑ มีฐานข้อมูลในการวางแผนส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ</p> <p>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p> <p>ระดับสูง (๓) : มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบและเครือข่ายของจังหวัด และมีการปรับปรุงฐานข้อมูลปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>ระดับปานกลาง (๒) : มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบและเครือข่ายของจังหวัด และมีการปรับปรุงฐานข้อมูล แต่ไม่สม่ำเสมอ (ขึ้นอยู่กับนโยบายส่วนกลางหรืองบประมาณที่ได้รับ)</p> <p>ระดับต่ำ (๑) : มีการจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบและเครือข่ายของจังหวัด แต่ไม่มีการปรับปรุงฐานข้อมูล</p>	<p>- สรจ.</p>
	<p>- การวิเคราะห์ข้อมูล</p>	<p>- ได้มีการนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์เรื่องใดบ้าง (เช่น สถานการณ์แรงงานนอกระบบของจังหวัด สภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด (SWOT) เป็นต้น)</p>	<p>๑.๒.๒ มีการนำข้อมูลที่รวบรวมไว้ไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อใช้ประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ จังหวัด</p> <p>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p> <p>ระดับสูง (๓) : มีการนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานนอกระบบจังหวัด และสภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด (SWOT)</p>	<p>- สรจ.</p>

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ขอบเขตของประเด็น	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
		<ul style="list-style-type: none"> - การวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว มีความครบถ้วนหรือไม่ หากไม่ครบถ้วน ขาดในเรื่องใด - ได้มีการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ อย่างไรบ้าง 	<p>ระดับปานกลาง (๒) : มีการนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานนอกระบบจังหวัด แต่ไม่ได้นำไปวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด (SWOT)</p> <p>ระดับต่ำ (๑) : มีการรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานนอกระบบไว้ แต่ยังไม่มีการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ จังหวัด</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> - ความเหมาะสมของการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการวิเคราะห์ข้อมูล (ผู้ที่ได้รับมอบหมายมีความรู้และความสามารถในการวิเคราะห์หรือไม่) 	<p>๑.๒.๓ ระดับความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้รับผิดชอบงานแรงงานนอกระบบ</p> <p>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p> <p>ระดับสูง (๓) : มีความรู้ความสามารถในระดับมาก</p> <p>ระดับปานกลาง (๒) : มีความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง</p> <p>ระดับต่ำ (๑) : มีความรู้ความสามารถในระดับน้อย</p>	- สรจ.
๑.๓ งบประมาณสำหรับดำเนินการ	- แหล่งงบประมาณ และความเพียงพอของงบประมาณที่ได้รับ	<ul style="list-style-type: none"> - ในปี ๒๕๕๙ จังหวัดได้รับงบประมาณสำหรับดำเนินการขับเคลื่อนจากที่ใดบ้าง จำนวนเท่าไร และนำมาดำเนินการในเรื่องใด - งบประมาณที่จังหวัดได้รับมีความเพียงพอหรือไม่ - การดำเนินงานในเรื่องใดต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม 	<p>๑.๓.๑ งบประมาณที่จังหวัดได้รับมีความเหมาะสม</p> <p>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p> <p>ระดับสูง (๓) : ได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างครบถ้วน เพียงพอต่อการดำเนินการทุกกิจกรรม</p> <p>ระดับปานกลาง (๒) : ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ</p> <p>ระดับต่ำ (๑) : ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ</p>	- สรจ.

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ขอบเขตของประเด็น	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
๒. กระบวนการ (Process)				
๒.๑ การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในจังหวัด	- กลไกการขับเคลื่อน	- ในปี ๒๕๕๙ คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดมีการดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่เห็นผลเป็นรูปธรรมอย่างไรบ้าง (เช่น กำกับกับการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด โดยได้ให้ความเห็นชอบต่อแผนยุทธศาสตร์ฯ จังหวัด และแผนปฏิบัติการฯ จังหวัด พิจารณาปัญหา ด้านแรงงานนอกระบบและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข ปัญหาต่อกระทรวงเพื่อนำเสนอ ต่อ คนช.	๒.๑.๑ คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ อย่างเข้มแข็ง <u>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</u> ระดับสูง (๓) : มีผลการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน ครอบคลุมทุกเรื่อง ได้แก่ มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด มีแผนปฏิบัติการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ จังหวัดอย่างเป็นระบบ และมีการวิเคราะห์ปัญหาของแรงงานนอกระบบในจังหวัดและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาต่อกระทรวงเพื่อนำเสนอต่อ คนช. ระดับปานกลาง (๒) : มีผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน แต่ไม่ครอบคลุมทุกเรื่อง ระดับต่ำ (๑) : ไม่มีผลการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน	- สรจ.
๒.๒ การบูรณาการการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร/กลุ่ม ผู้นำและเครือข่ายแรงงานนอกระบบในจังหวัด	- การกำหนดแนวทางการบูรณาการ	- มีแนวทางการบูรณาการงานแรงงานนอกระบบระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร/กลุ่ม ผู้นำและเครือข่ายแรงงานนอกระบบในจังหวัดที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องหรือไม่ และมีหลักฐานที่	๒.๒.๑ มีแนวทางการบูรณาการงานแรงงานนอกระบบระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร/กลุ่ม ผู้นำและเครือข่ายแรงงานนอกระบบในจังหวัด <u>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</u> ระดับสูง (๓) : มีแนวทางการบูรณาการงานแรงงานนอกระบบเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	- สรจ.

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ขอบเขตของประเด็น	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
		<p>อ้างอิงได้หรือไม่ (เช่น เอกสาร แนวทางการบูรณาการ รายงานสรุปผลการประชุมหรือ หนังสือประสานงาน เป็นต้น)</p> <p>- หากไม่มี ได้มีการประสานการทำงานเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร/กลุ่ม ผู้นำและเครือข่ายแรงงานนอกระบบในจังหวัด หรือไม่</p> <p>- สิ่งที่บูรณาการการทำงาน (เช่น แผนการดำเนินงาน บุคลากร งบประมาณ กลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น)</p>	<p>ระดับปานกลาง (๒) : ไม่มีแนวทางการบูรณาการงานแรงงานนอกระบบเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ได้มีการประสานการทำงานเชิงบูรณาการและมีหลักฐานที่อ้างอิงได้</p> <p>ระดับต่ำ (๑) : ยังไม่มีแนวทางการบูรณาการงานแรงงานนอกระบบเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง และไม่มีมีการประสานการทำงานเชิงบูรณาการ</p>	
<p>๒.๓ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดและแผนปฏิบัติการฯ จังหวัด</p>	<p>- การจัดทำยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ</p>	<p>- ยุทธศาสตร์ฯ จังหวัด ได้ถ่ายทอดหรือเชื่อมโยงมาจากประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ชาติอย่างไร (เกี่ยวข้องกับประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าหมายใดของยุทธศาสตร์ฯ ชาติ)</p> <p>- เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความเห็นต่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือไม่</p>	<p>๒.๓.๑ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดและแผนปฏิบัติการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด เป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับชาติไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่</p> <p>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p> <p>ระดับสูง (๓) : จังหวัดใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด และ แผนปฏิบัติการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติของจังหวัด</p>	<p>- สจร. สจจ. สปจ. สคจ. ศพจ./สพจ.</p> <p>- หน่วยงานอื่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้อง</p>

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ขอบเขตของประเด็น	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
		<ul style="list-style-type: none"> - แผนยุทธศาสตร์ฯ จังหวัด ได้ผ่านความเห็นชอบจากฝ่ายบริหารหรือไม่ หรือไม่ - กรอบแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ฯ จังหวัด ครอบคลุมภารกิจของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดหรือไม่ - เป้าหมายของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ได้ตอบสนองการดำเนินงานถึงเป้าหมายของยุทธศาสตร์ได้อย่างครบถ้วนหรือไม่ (เฉพาะเป้าหมายรายปี) - หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ หรือไม่ - แผนปฏิบัติการฯ จังหวัดได้ผ่านความเห็นชอบจากฝ่ายบริหารหรือไม่ 	<p>ระดับปานกลาง (๒) : จังหวัดใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด หรือ แผนปฏิบัติการส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติของจังหวัด</p> <p>ระดับต่ำ (๑) : จังหวัดไม่ได้ใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดและแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด แต่ใช้แผนยุทธศาสตร์ฯ แผนปฏิบัติการอื่นๆ ในการขับเคลื่อน</p>	

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ขอบเขตของประเด็น	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
<p>๒.๔ การสรุปแนวทางการดำเนินการส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบเป็นต้นแบบ (Model) ให้กับพื้นที่อื่นๆ</p>	<p>- กระบวนการจัดทำ Model และรูปแบบของ Model ที่กำหนด</p>	<p>- จังหวัดได้มีการจัดทำ Model แล้วหรือไม่</p> <p>- ลักษณะของ Model ที่ได้จัดทำเป็น Model เฉพาะกลุ่มอาชีพ หรือ Model การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทั้งระบบของจังหวัด</p> <p>- มีขั้นตอนในการจัดทำ Model อย่างไร และได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการฯ หรือไม่</p> <p>- หากไม่มีการจัดทำ Model จังหวัดได้มีแนวทางส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบในรูปแบบที่ไม่ใช่ Model หรือไม่ อย่างไร</p>	<p>๒.๔.๑ มีการจัดทำต้นแบบ (Model) การดำเนินการส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ</p> <p>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p> <p>ระดับสูง (๓) : มีการจัดทำต้นแบบ (Model) การดำเนินการส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ โดยได้นำเข้าสู่การพิจารณาของ คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จังหวัด</p> <p>ระดับปานกลาง (๒) : มีการจัดทำต้นแบบ (Model) การดำเนินการส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ แต่ไม่ได้นำเข้าสู่การพิจารณาของ คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จังหวัด</p> <p>ระดับต่ำ (๑) : มีแนวทางการพัฒนาหรือได้มีการส่งเสริมอาชีพให้แก่แรงงานนอกระบบ แต่ไม่มีการจัดทำเป็น Model</p>	<p>- สจร.</p>
๓. ผลงาน (Output) หรือผลผลิต (Product)				
<p>๓.๑ ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่</p>	<p>- ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นกับแรงงานนอกระบบ โดยการบริหารจัดการของ คณะอนุกรรมการฯ</p>	<p>- ในปี ๒๕๕๙ คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จังหวัดมีการดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่เห็นผลเป็นรูปธรรม ต่อแรงงานนอกระบบใน ๓ ด้าน (สร้างการรับรู้</p>	<p>๓.๑.๑ ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบ</p> <p>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p> <p>ระดับสูง (๓) : มีผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้แรงงาน นอกระบบได้รับโอกาส ๓ ด้าน (สร้างการรับรู้ สร้างหลักประกันทางสังคม ขยายการคุ่มครอง)</p>	<p>- สจร.</p>

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ขอบเขตของประเด็น	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
		สร้างหลักประกันทางสังคม ขยายการคุ้มครอง) อย่างไรบ้าง	ระดับปานกลาง (๒) : มีผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ให้แรงงานนอกระบบได้รับโอกาส แต่ไม่ครอบคลุม ๓ ด้าน ระดับต่ำ (๑) : ไม่มีผลการขับเคลื่อนอย่างเป็น รูปธรรมชัดเจน	
๓.๒ การดำเนินงานส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนา แรงงานนอกระบบตาม เป้าหมายในแผน ยุทธศาสตร์ฯ และ แผนปฏิบัติการฯ จังหวัด	- การดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการฯ	- ปี ๒๕๕๙ หน่วยงาน รับผิดชอบได้ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด ตามแผนปฏิบัติการฯ มากน้อย เพียงใด (ร้อยละของ โครงการ/กิจกรรมตาม แผนปฏิบัติการฯ ที่ได้มีการ ดำเนินการ) - สาเหตุที่โครงการ/กิจกรรม ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ	๓.๒.๑ ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ได้มีการดำเนินการ เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด ระดับสูง (๓) : โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ได้มีการดำเนินการ มากกว่าร้อยละ ๙๐ ระดับปานกลาง (๒) : โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ได้มีการดำเนินการ ร้อยละ ๘๐ - ๙๐ ระดับต่ำ (๑) : โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ได้มีการดำเนินการ ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	- สรจ. (ตอบ ภาพรวม) - สจจ. สปจ. สจจ. ศพจ./ สพจ. (ตอบ เฉพาะของ หน่วยงาน)
	- ผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการฯ	- ผลการดำเนินงานปี ๒๕๕๙ เมื่อเทียบกับเป้าหมาย (ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรมที่ได้ ดำเนินการมีผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กำหนด)	๓.๒.๒ ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ มีผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด ระดับสูง (๓) : โครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการมีผล การดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด มากกว่า ร้อยละ ๙๐ ระดับปานกลาง (๒) : โครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ มีผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๘๐ - ๙๐ ระดับต่ำ (๑) : โครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการมีผล การดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	- สรจ.

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ขอบเขตของประเด็น	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
	- ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	- ผลของการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	๓.๒.๓ ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดนี้ต่อเนื่องจากตัวชี้วัดที่ ๑.๒.๑ ซึ่งต้องมีผลการประเมินระดับปานกลางหรือระดับสูง) ระดับสูง (๓) : มีการรวบรวมและบันทึกข้อมูลในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๐๐ ของจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งหมดของจังหวัด (ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ) ระดับปานกลาง (๒) : มีการรวบรวมและบันทึกข้อมูลในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ร้อยละ ๑.๐๐ – ๑.๙๙ ของจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งหมดของจังหวัด (ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ) ระดับต่ำ (๑) : มีการรวบรวมและบันทึกข้อมูลในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ต่ำกว่าร้อยละ ๑.๐๐ ของจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งหมดของจังหวัด (ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ)	- สรจ.
	- การนำ Model ไปสู่การปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น	- ได้มีการนำ Model ไปปฏิบัติแล้วหรือไม่ เป็นระยะเวลาเท่าใด - Model ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องหรือไม่ - Model ที่จัดทำขึ้น มีวัตถุประสงค์ หรือความ	๓.๒.๔ ผลสำเร็จจากการนำ Model ไปสู่การปฏิบัติ เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดนี้ต่อเนื่องจากตัวชี้วัดที่ ๒.๔.๑ ซึ่งต้องมีผลการประเมินระดับปานกลางหรือระดับสูง) ระดับสูง (๓) : มีการนำ Model ไปปฏิบัติจริง และเกิดผลสำเร็จครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	- สรจ.

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ขอบเขตของประเด็น	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
		<p>คาดหวังต่อผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นอย่างไรบ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - เกิดผลสำเร็จจากการนำ Model ไปปฏิบัติ แล้วหรือไม่ <p>ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ หรือ ความคาดหวังต่อผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นหรือไม่ อย่างไร</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีพื้นที่อื่นได้นำ Model ที่กำหนดไปเป็นต้นแบบแล้วหรือไม่ 	<p>ระดับปานกลาง (๒) : มีการนำ Model ไปปฏิบัติจริง แต่ยังไม่เกิดผลสำเร็จหรือเกิดผลสำเร็จบางส่วน ไม่ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้</p> <p>ระดับต่ำ (๑) : ยังไม่มีการนำ Model ไปปฏิบัติจริง</p>	
	<p>- แร่งงานนอกระบบที่ได้รับการช่วยเหลือ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แร่งงานนอกระบบเคยใช้บริการจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานหน่วยใดบ้าง ในเรื่องใด - แร่งงานนอกระบบได้รับการบริการจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้ตามความต้องการมากน้อยเพียงใด - แร่งงานนอกระบบมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดมากน้อยเพียงใด - แร่งงานนอกระบบคิดว่ากระทรวงแรงงานควรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในเรื่องใดมากที่สุด 	<p>๓.๒.๕ แร่งงานนอกระบบได้รับประโยชน์จากการขับเคลื่อนงานนอกระบบในพื้นที่</p> <p>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p> <p>ระดับสูง (๓) : แร่งงานนอกระบบตัวอย่างมีรายได้เพิ่มขึ้น หรือเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ รวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐</p> <p>ระดับปานกลาง (๒) : แร่งงานนอกระบบตัวอย่างมีรายได้เพิ่มขึ้น หรือเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ รวมกัน ร้อยละ ๘๕.๐๐ – ๘๙.๙๙</p> <p>ระดับต่ำ (๑) : แร่งงานนอกระบบตัวอย่างมีรายได้เพิ่มขึ้น หรือเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ รวมกัน ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕.๐๐</p>	<p>- แร่งงานนอกระบบ</p>

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ขอบเขตของประเด็น	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
		<ul style="list-style-type: none"> - นอกจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานแล้ว แรงงานนอกระบบยังใช้บริการในภารกิจเดียวกัน กับหน่วยงานอื่นหรือไม่ในเรื่องใด - แรงงานนอกระบบที่ได้รับการช่วยเหลือทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น - แรงงานนอกระบบที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมตามมาตรา ๔๐ 		
	- แรงงานนอกระบบที่มาร้องทุกข์/ร้องเรียนและได้รับการช่วยเหลือ	- มีแรงงานนอกระบบที่มาร้องทุกข์ร้องเรียนกับหน่วยงานหรือไม่ ถ้ามีจำนวนเท่าใด เป็นปัญหาหรือความต้องการในเรื่องใด และได้มีการแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือตามความต้องการจำนวนเท่าใด		<ul style="list-style-type: none"> - สรจ. สจจ. - สปจ. สคจ. - ศพจ./สพจ. - หน่วยงานอื่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้อง
๔. ข้อจำกัดและปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน				

๒. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒.๑ ประมวลวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร โดยรวบรวมจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติ คู่มือ รายงานการประชุมต่างๆ รายงานผลการดำเนินงาน เป็นต้น

๒.๒ การสำรวจข้อมูลและสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แบบสอบถาม ดังนี้

๒.๒.๑ การบริหารจัดการงานแรงงานนอกระบบและผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๒ ความคิดเห็นของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน เครือข่ายภาคเอกชน และแรงงานนอกระบบต่อการดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่

๓. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑ หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน (แรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ประกันสังคมจังหวัด) จำนวน ๓๘๐ คน

๓.๒ หัวหน้าส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ จังหวัดละ ๒ หน่วยงาน จำนวน ๒๒๘ คน

๓.๓ แรงงานนอกระบบ ที่ได้รับการบริการหรือการช่วยเหลือผ่านทางอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) จำนวน ๘๘ คน

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินผลในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม จำนวน ๔ แบบ ได้แก่

๔.๑ แบบสอบถามชุดที่ ๑ สำหรับแรงงานจังหวัด

๔.๒ แบบสอบถามชุดที่ ๒ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานอื่น

๔.๓ แบบสอบถามชุดที่ ๓ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ แบบสอบถามชุดที่ ๔ สำหรับแรงงานนอกระบบ

บทที่ ๔

ผลการประเมิน

การประเมินผลการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบของจังหวัดเป็นการประเมินผลโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีระบบ (System Theory) พิจารณาผลสำเร็จตามองค์ประกอบหลักของระบบ ๓ ส่วนตามประเด็นและตัวชี้วัดที่กำหนดในบทที่ ๓ ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งสิ้น ๑๕ ตัวชี้วัด จำแนกเป็นตัวชี้วัดด้านสิ่งที่ป้อนเข้าไป ๕ ตัวชี้วัด ด้านกระบวนการ ๔ ตัวชี้วัด และด้านผลงานหรือผลผลิต ๖ ตัวชี้วัด ซึ่งสรุปผลการประเมินได้ดังนี้

๑. ผลการประเมินในภาพรวม

การวิเคราะห์ผลสำเร็จของการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบของจังหวัดตาก ในภาพรวมตามองค์ประกอบหลัก ๓ ส่วน พบว่า การขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบของจังหวัดตาก มีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย ๒.๒๑ คะแนน) โดยด้านสิ่งที่ป้อนเข้าไปมีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ คะแนน) ด้านกระบวนการมีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ คะแนน) และด้านผลงานหรือผลผลิตมีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๒๐ คะแนน) รายละเอียดตามตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ สรุปผลการดำเนินงานและค่าคะแนนตัวชี้วัดตามประเด็นการประเมินผลองค์ประกอบหลักของทฤษฎีระบบ ๓ องค์ประกอบ

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด	สูตรการคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนตัวชี้วัด/ระดับความสำเร็จ
๑. สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input)					
๑.๑ กรอบแนวทางของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙	- ความชัดเจนของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙	๑.๑.๑ ค่าเฉลี่ยระดับความชัดเจนของสาระสำคัญและกรอบทิศทางของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ในทุกประเด็น เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด ระดับสูง : ค่าเฉลี่ยระดับความชัดเจนในทุกประเด็นมีค่าระหว่าง ๓.๖๘ – ๕.๐๐ ระดับปานกลาง : ค่าเฉลี่ยระดับความชัดเจนในทุกประเด็นมีค่าระหว่าง ๒.๓๕ – ๓.๖๗ ระดับต่ำ : ค่าเฉลี่ยระดับความชัดเจนในทุกประเด็นมีค่าระหว่าง ๑.๐๐ – ๒.๓๔	๑. แปลงระดับความชัดเจน เป็นค่าคะแนนตามเกณฑ์ต่อไปนี้ มากที่สุด ให้ ๕ คะแนน มาก ให้ ๔ คะแนน ปานกลาง ให้ ๓ คะแนน น้อย ให้ ๒ คะแนน น้อยที่สุด ให้ ๑ คะแนน (ข้อมูลที่นำมาคำนวณ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบที่ ๑ แบบที่ ๒ และแบบที่ ๓ ส่วนที่ ๒ ข้อ ๑ ลงในตารางสรุปข้อมูลตารางที่ ๑) ๒. หาค่าเฉลี่ยระดับความชัดเจนจากผู้ตอบทั้งหมด (\bar{x}) = $(w_๑x_๑ + w_๒x_๒ + w_๓x_๓ + w_๔x_๔ + w_๕x_๕) / n$ w คือ จำนวนผู้ตอบระดับความชัดเจน ($w_๑$ ตอบน้อยที่สุด, $w_๒$ ตอบน้อย, $w_๓$ ตอบปานกลาง, $w_๔$ ตอบมาก, $w_๕$ ตอบมากที่สุด) x คือ ค่าคะแนนของระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ที่กำหนด ($x_๑$ ตอบน้อยที่สุด = ๑, $x_๒$ ตอบน้อย = ๒, $x_๓$ ตอบปานกลาง = ๓, $x_๔$ ตอบมาก = ๔, $x_๕$ ตอบมากที่สุด = ๕) n คือ จำนวนผู้ตอบทั้งหมด นำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ยระดับความชัดเจน เท่ากับ ๔.๑๖	ค่าคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๓ ระดับความสำเร็จอยู่ในระดับสูง

ประเด็น การประเมินผล	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด	สูตรการคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนตัวชี้วัด/ ระดับความสำเร็จ												
			๓. สำหรับการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ระดับความชัดเจนว่า ผู้ตอบเห็นวาระดับความ ชัดเจนอยู่ในระดับใด ให้เทียบกับเกณฑ์แปล ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>ค่าเฉลี่ย</th> <th>ความหมาย</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๔.๒๑ - ๕.๐๐</td> <td>มากที่สุด</td> </tr> <tr> <td>๓.๔๑ - ๔.๒๐</td> <td>มาก</td> </tr> <tr> <td>๒.๖๑ - ๓.๔๐</td> <td>ปานกลาง</td> </tr> <tr> <td>๑.๘๑ - ๒.๖๐</td> <td>น้อย</td> </tr> <tr> <td>๑.๐๐ - ๑.๘๐</td> <td>น้อยที่สุด</td> </tr> </tbody> </table>	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	๔.๒๑ - ๕.๐๐	มากที่สุด	๓.๔๑ - ๔.๒๐	มาก	๒.๖๑ - ๓.๔๐	ปานกลาง	๑.๘๑ - ๒.๖๐	น้อย	๑.๐๐ - ๑.๘๐	น้อยที่สุด		
ค่าเฉลี่ย	ความหมาย																
๔.๒๑ - ๕.๐๐	มากที่สุด																
๓.๔๑ - ๔.๒๐	มาก																
๒.๖๑ - ๓.๔๐	ปานกลาง																
๑.๘๑ - ๒.๖๐	น้อย																
๑.๐๐ - ๑.๘๐	น้อยที่สุด																
๑.๒ ข้อมูลสารสนเทศ สำหรับการดำเนินการ	- การจัดเก็บและ รวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ ประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แนว ทางการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบของ จังหวัด	๑.๒.๑ มีฐานข้อมูลในการวางแผน ส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนา แรงงานนอกระบบ <u>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</u> ระดับสูง : มีฐานข้อมูลแรงงาน นอกระบบและเครือข่ายของ จังหวัด และมีการปรับปรุง ฐานข้อมูล ปีละ ๑ ครั้ง ระดับปานกลาง : มีฐานข้อมูล แรงงานนอกระบบและเครือข่าย ของจังหวัด และมีการปรับปรุง ฐานข้อมูล แต่ไม่สม่ำเสมอ (ขึ้นอยู่กับนโยบายส่วนกลางหรือ งบประมาณที่ได้รับ) ระดับต่ำ : มีการจัดเก็บข้อมูลแรงงาน นอกระบบและเครือข่ายของจังหวัด แต่ไม่มีการปรับปรุงฐานข้อมูล	นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเทียบกับเกณฑ์ การประเมินผลตัวชี้วัด	มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบและ เครือข่ายของจังหวัด และมีการปรับปรุง ฐานข้อมูล ปีละ ๑ ครั้ง	ค่าคะแนน ตัวชี้วัดเท่ากับ ๓ ระดับ ความสำเร็จอยู่ใน ในระดับสูง												

ประเด็น การประเมินผล	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด	สูตรการคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนตัวชี้วัด/ ระดับความสำเร็จ
	- การวิเคราะห์ข้อมูล	<p>๑.๒.๒ มีการนำข้อมูลที่รวบรวมไว้ไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อใช้ประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ จังหวัด</p> <p>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p> <p>ระดับสูง : มีการนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานนอกระบบจังหวัด และสภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด (SWOT)</p> <p>ระดับปานกลาง : มีการนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานนอกระบบจังหวัด แต่ไม่ได้นำไปวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด (SWOT)</p> <p>ระดับต่ำ : มีการรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานนอกระบบไว้ แต่ยังไม่มีการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ จังหวัด</p>	นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด	มีการนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานนอกระบบจังหวัด และสภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด (SWOT)	ค่าคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๓ ระดับความสำเร็จอยู่ในระดับสูง
		๑.๒.๓ ระดับความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้รับผิดชอบงานนอกระบบ	นำคำตอบจากแบบสอบถามชุดที่ ๑ ส่วนที่ ๒ ข้อ ๙ มาเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด	มีความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง	ค่าคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๒ ระดับความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง

ประเด็น การประเมินผล	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด	สูตรการคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนตัวชี้วัด/ ระดับความสำเร็จ
		<u>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</u> ระดับสูง : มีความรู้ความสามารถ ในระดับมาก ระดับปานกลาง : มีความรู้ ความสามารถในระดับปานกลาง ระดับต่ำ : มีความรู้ความสามารถ ในระดับน้อย			
๑.๓ งบประมาณสำหรับ ดำเนินการ	- แหล่งงบประมาณ และความเพียงพอของ งบประมาณที่ได้รับ	๑.๓.๑ งบประมาณที่จังหวัดได้รับ มีความเหมาะสม <u>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</u> ระดับสูง : ได้รับการจัดสรร งบประมาณอย่างครบถ้วน เพียงพอต่อการดำเนินการทุก กิจกรรม ระดับปานกลาง : ได้รับการ จัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ ระดับต่ำ : ไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณ	นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเทียบกับเกณฑ์ การประเมินผลตัวชี้วัด	ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ	ค่าคะแนน ตัวชี้วัดเท่ากับ ๒ ระดับ ความสำเร็จอยู่ใน ระดับปาน กลาง

ประเด็น การประเมินผล	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด	สูตรการคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนตัวชี้วัด/ ระดับความสำเร็จ
๒. กระบวนการ (Process)					
๒.๑ การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในจังหวัด	- กลไกการขับเคลื่อน	๒.๑.๑ คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ อย่างเข้มแข็ง เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด ระดับสูง : มีผลการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน ครอบคลุมทุกเรื่อง ได้แก่ มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด มีแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ จังหวัดอย่างเป็นระบบ และมีการวิเคราะห์ปัญหาของแรงงานนอกระบบในจังหวัดและให้ข้อเสนอแนะแนวทาง การแก้ไขปัญหาต่อกระทรวงเพื่อนำเสนอต่อ คนช. ระดับปานกลาง : มีผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน แต่ไม่ครอบคลุมทุกเรื่อง ระดับต่ำ : ไม่มีผลการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน	นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด	มีผลการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน ครอบคลุมทุกเรื่อง ได้แก่ มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด มีแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ จังหวัดอย่างเป็นระบบ และมีการวิเคราะห์ปัญหาของแรงงานนอกระบบในจังหวัดและให้ข้อเสนอแนะแนวทาง การแก้ไขปัญหาต่อกระทรวงเพื่อนำเสนอต่อ คนช.	ค่าคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๓ ระดับความสำเร็จอยู่ในระดับสูง

ประเด็น การประเมินผล	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด	สูตรการคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนตัวชี้วัด/ ระดับความสำเร็จ
<p>๒.๒ การบูรณาการการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร/กลุ่ม ผู้นำและเครือข่าย แรงงานนอกระบบในจังหวัด</p>	<p>- การกำหนดแนวทางการบูรณาการ</p>	<p>๒.๒.๑ มีแนวทางการบูรณาการงานแรงงานนอกระบบระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร/กลุ่ม ผู้นำและเครือข่าย แรงงานนอกระบบในจังหวัด</p> <p>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p> <p>ระดับสูง : มีแนวทางการบูรณาการงานแรงงานนอกระบบเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>ระดับปานกลาง : ไม่มีแนวทางการบูรณาการงานแรงงานนอกระบบเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ได้มีการประสานการทำงานเชิงบูรณาการ และมีหลักฐานที่อ้างอิงได้</p> <p>ระดับต่ำ : ยังไม่มีแนวทางการบูรณาการงานแรงงานนอกระบบเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง และไม่มีการประสานการทำงานเชิงบูรณาการ</p>	<p>นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p>	<p>มีแนวทางการบูรณาการงานแรงงานนอกระบบเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร</p>	<p>ค่าคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๓ ระดับ ความสำเร็จอยู่ในระดับสูง</p>

ประเด็น การประเมินผล	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด	สูตรการคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนตัวชี้วัด/ ระดับความสำเร็จ
<p>๒.๓ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โดยใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดและแผนปฏิบัติการฯ จังหวัด</p>	<p>- การจัดทำยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ</p>	<p>๒.๓.๑ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด เป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับชาติไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่</p> <p>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p> <p>ระดับสูง : จังหวัดใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด และ แผนปฏิบัติการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติของจังหวัด</p> <p>ระดับปานกลาง : จังหวัดใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด หรือ แผนปฏิบัติการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติของจังหวัด</p> <p>ระดับต่ำ : จังหวัดไม่ได้ใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดและแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุ้มครอง</p>	<p>นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p>	<p>จังหวัดใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด และ แผนปฏิบัติการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติของจังหวัด</p>	<p>ค่าคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๓ ระดับความสำเร็จอยู่ในระดับสูง</p>

ประเด็น การประเมินผล	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด	สูตรการคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนตัวชี้วัด/ ระดับความสำเร็จ
		และพัฒนาแรงงานนอกระบบ จังหวัด แต่ใช้แผนยุทธศาสตร์ฯ แผนปฏิบัติการอื่นๆ ในการ ขับเคลื่อน			
๒.๔ การสรุปแนว ทางการดำเนินการ ส่งเสริม คัดกรอง และ พัฒนาแรงงานนอก ระบบเป็นต้นแบบ (Model) ให้กับพื้นที่อื่นๆ	- กระบวนการจัดทำ Model และรูปแบบ ของ Model ที่กำหนด	๒.๔.๑ มีการจัดทำต้นแบบ (Model) การดำเนินการส่งเสริม คัดกรอง และพัฒนาแรงงานนอก ระบบ เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด ระดับสูง : มีการจัดทำต้นแบบ (Model) การดำเนินการส่งเสริม คัดกรอง และพัฒนาแรงงานนอก ระบบ โดยได้นำเข้าสู่การพิจารณา ของคณะอนุกรรมการบริหาร จัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด ระดับปานกลาง : มีการจัดทำ ต้นแบบ (Model) การดำเนินการ ส่งเสริม คัดกรอง และพัฒนา แรงงานนอกระบบ แต่ไม่ได้นำเข้าสู่ การพิจารณาของคณะอนุกรรมกร การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จังหวัด ระดับต่ำ : มีแนวทางการพัฒนา หรือได้มีการส่งเสริมอาชีพให้แก่ แรงงานนอกระบบ แต่ไม่มีการ จัดทำเป็น Model	นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเทียบกับเกณฑ์ การประเมินผลตัวชี้วัด	มีแนวทางการพัฒนาหรือได้มีการ ส่งเสริมอาชีพให้แก่แรงงานนอกระบบ แต่ไม่มีการจัดทำเป็น Model	ค่าคะแนน ตัวชี้วัดเท่ากับ ๑ ระดับ ความสำเร็จอยู่ใน ระดับต่ำ

ประเด็น การประเมินผล	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด	สูตรการคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนตัวชี้วัด/ ระดับความสำเร็จ
๓. ผลงาน (Output) หรือผลผลิต (Product)					
๓.๑ ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่	- ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น กับแรงงานนอกระบบ โดยการบริหารจัดการของ คณะอนุกรรมการฯ	๓.๑.๑ ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบ เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด ระดับสูง : มีผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้แรงงานนอกระบบได้รับโอกาส ๓ ด้าน (สร้างการรับรู้ สร้างหลักประกันทางสังคม ขยายการคุ้มครอง) ระดับปานกลาง : มีผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้แรงงานนอกระบบได้รับโอกาส แต่ไม่ครอบคลุม ๓ ด้าน ระดับต่ำ : ไม่มีผลการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน	นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด	มีผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้แรงงานนอกระบบได้รับโอกาส ๒ ด้าน คือ การสร้างการรับรู้ และการสร้างหลักประกันทางสังคม	ค่าคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๒ ระดับ ความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง
๓.๒ การดำเนินงานส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบตามเป้าหมายในแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ จังหวัด	- การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ	๓.๒.๑ ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ได้มีการดำเนินการ เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด ระดับสูง : โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ได้มีการดำเนินการ มากกว่าร้อยละ ๙๐ ระดับปานกลาง : โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ได้มีการดำเนินการ ร้อยละ ๘๐ - ๙๐	จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ได้ดำเนินการ _____ x ๑๐๐ จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ทั้งหมด นำค่าร้อยละที่คำนวณได้ไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ได้มีการดำเนินการ ร้อยละ ๑๐๐	ค่าคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๓ ระดับ ความสำเร็จอยู่ในระดับสูง

ประเด็นการประเมินผล	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด	สูตรการคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนตัวชี้วัด/ระดับความสำเร็จ
		ระดับต่ำ : โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ได้มีการดำเนินการ ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐			
	- ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ	<p>๓.๒.๒ ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการมีผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p> <p>ระดับสูง : โครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการมีผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด มากกว่าร้อยละ ๙๐</p> <p>ระดับปานกลาง : โครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการมีผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๘๐ - ๙๐</p> <p>ระดับต่ำ : โครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการมีผล การดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐</p>	<p>จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการมีผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด $\times 100$</p> <p>จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการทั้งหมด</p> <p>นำค่าร้อยละที่คำนวณได้ไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p>	โครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการมีผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐	ค่าคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๓ ระดับ ความสำเร็จอยู่ในระดับสูง
	- ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	<p>๓.๒.๓ ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น</p> <p>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p> <p>(ตัวชี้วัดนี้ต่อเนื่องจากตัวชี้วัดที่ ๑.๒.๑ ซึ่งต้องมีผลการประเมินระดับปานกลางหรือระดับสูง)</p>	<p>จำนวนข้อมูลแรงงานนอกระบบของจังหวัดที่บันทึกในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปี ๕๙</p> <p>$\times 100$</p> <p>จำนวนแรงงานนอกระบบของจังหวัด (จาก สสช.) ปี ๕๘</p> <p>นำค่าร้อยละที่คำนวณได้ไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p>	<p>$\frac{1,414}{266,231} \times 100$</p> <p>$= 0.53\%$</p>	ค่าคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๑ ระดับ ความสำเร็จอยู่ในระดับต่ำ

ประเด็น การประเมินผล	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด	สูตรการคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนตัวชี้วัด/ ระดับความสำเร็จ
		<p>ระดับสูง : มีการรวบรวมและบันทึกข้อมูลในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒ ของจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งหมดของจังหวัด (ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ)</p> <p>ระดับปานกลาง : มีการรวบรวมและบันทึกข้อมูลในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ร้อยละ ๑.๐๐ – ๑.๙๙ ของจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งหมดของจังหวัด (ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ)</p> <p>ระดับต่ำ : มีการรวบรวมและบันทึกข้อมูลในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ต่ำกว่าร้อยละ ๑.๐๐ ของจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งหมดของจังหวัด (ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ)</p>			
	- การนำ Model ไปสู่การปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น	<p>๓.๒.๔ ผลสำเร็จจากการนำ Model ไปสู่การปฏิบัติ</p> <p>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดนี้ต่อเนื่องจากตัวชี้วัดที่ ๒.๔.๑ ซึ่งต้องมีผลการประเมินระดับปานกลางหรือระดับสูง)</p> <p>ระดับสูง : มีการนำ Model ไปปฏิบัติจริง และเกิดผลสำเร็จครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้</p>	นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด	ยังไม่มี การนำ Model ไปปฏิบัติจริง	ค่าคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๑ ระดับความสำเร็จอยู่ในระดับต่ำ

ประเด็น การประเมินผล	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด	สูตรการคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนตัวชี้วัด/ ระดับความสำเร็จ
		<p>ระดับปานกลาง : มีการนำ Model ไปปฏิบัติจริง แต่ยังไม่เกิดผลสำเร็จหรือเกิดผลสำเร็จบางส่วน ไม่ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้</p> <p>ระดับต่ำ : ยังไม่มีการนำ Model ไปปฏิบัติจริง</p>			
	- แรงงานนอกระบบที่ได้รับการช่วยเหลือ	<p>๓.๒.๕ แรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์จากการขับเคลื่อนงานนอกระบบในพื้นที่</p> <p>เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p> <p>ระดับสูง : แรงงานนอกระบบตัวอย่างมีรายได้เพิ่มขึ้น และ/หรือเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ รวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐</p> <p>ระดับปานกลาง : แรงงานนอกระบบตัวอย่างมีรายได้เพิ่มขึ้น และ/หรือเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ รวมกัน ร้อยละ ๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙</p> <p>ระดับต่ำ : แรงงานนอกระบบตัวอย่างมีรายได้เพิ่มขึ้น และ/หรือเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ รวมกัน ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕.๐๐</p>	<p>จำนวนแรงงานนอกระบบตัวอย่างมีรายได้เพิ่มขึ้นและ/หรือเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ (สมัครใหม่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ (ตั้งแต่ ๑ ต.ค.๕๘))</p> $\frac{\text{จำนวนแรงงานนอกระบบตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนแรงงานนอกระบบตัวอย่างทั้งหมด}} \times$ <p>ข้อมูลจากแบบสอบถามชุดที่ ๔ ส่วนที่ ๒ ข้อ ๔</p> <p>นำค่าร้อยละที่คำนวณได้ไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัด</p>	<p>แรงงานนอกระบบตัวอย่างมีรายได้เพิ่มขึ้น และ/หรือเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ รวมกัน เท่ากับ ๓๑.๘๒% ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕.๐๐</p> $\frac{๒๘}{๘๘} \times ๑๐๐$ $= ๓๑.๘๒\%$	<p>ค่าคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๑ ระดับ</p> <p>ความสำเร็จอยู่ในระดับต่ำ</p>
เฉลี่ยทุกตัวชี้วัด					๒.๒๑

๒. ผลการประเมินรายองค์ประกอบ

๒.๑ สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input)

มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในภาพรวม ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ คะแนน) โดยประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับสูง ได้แก่ กรอบแนวทางของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ข้อมูลสารสนเทศสำหรับการดำเนินการ งบประมาณสำหรับการดำเนินการ ไม่มีประเด็นใดที่มีผลสำเร็จในระดับต่ำ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑.๑ กรอบแนวทางของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัด (ค่าเฉลี่ยระดับความชัดเจนของสาระสำคัญและกรอบทิศทางของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ในทุกประเด็น) ในระดับสูง โดยความชัดเจนของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ตามความเห็นของหัวหน้าส่วนราชการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เห็นว่าสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ฯ ได้แก่ วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ หรือวิธีการดำเนินการ และแนวทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการ มีระดับความชัดเจนมากน้อยเพียงใด ตามตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ จำนวนผู้ตอบระดับความชัดเจนของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

ประเด็น	ระดับความชัดเจน (คน)					ค่าเฉลี่ย (x̄)	ระดับความชัดเจน
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
๑. วัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์	-	-	-	๕	๓	๔.๓๘	มากที่สุด
๒. เป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์	-	-	๑	๔	๓	๔.๒๕	มากที่สุด
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์	-	๑	-	๔	๓	๔.๑๓	มาก
๔. เป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์	-	-	๑	๕	๒	๔.๑๓	มาก
๕. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์	-	-	๒	๔	๒	๔.๐๐	มาก
๖. กลยุทธ์หรือวิธีการดำเนินการ	-	-	๒	๔	๒	๔.๐๐	มาก
๗. แนวทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการ	-	-	๑	๕	๒	๔.๑๓	มาก
รวม (ประเด็นที่ ๑ – ๗) ค่าเฉลี่ยคิดแบบเดียวกัน แต่ใช้ตัวเลขรวมของทุกประเด็น	-	๑	๗	๓๑	๑๗	๔.๑๖	มาก

ความเห็นเพิ่มเติม

ประเด็นเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ความคิดเห็นเพิ่มเติมคือ การใช้คำบางคำในยุทธศาสตร์ เช่น งานที่มีคุณค่า ไม่ควรใส่ไว้เนื่องจากมีผลกระทบกับความรู้สึก

ประเด็นยุทธศาสตร์ ความคิดเห็นเพิ่มเติม คือ คนพิการถูกจัดเป็นกลุ่มเป้าหมาย แต่ยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการไม่มี

ประเด็นเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ ประเด็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้งเกณฑ์การให้คะแนน และแหล่งข้อมูล ประเด็นกลยุทธ์หรือวิธีการดำเนินการเพื่อให้ยุทธศาสตร์บรรลุผล

สำเร็จ และประเด็นแนวทางการดำเนินงาน/การบริหารจัดการ ความคิดเห็นเพิ่มเติม คือ ทิศทางยังไม่ชัดเจน ทำให้นำไปสู่การปฏิบัติยาก

๒.๑.๒ ข้อมูลสารสนเทศสำหรับการดำเนินการ

มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในภาพรวม ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ คะแนน) โดยประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับสูง ได้แก่ การจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของจังหวัด และการวิเคราะห์ข้อมูล ยกเว้นความเหมาะสมของการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง ไม่มีประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับต่ำ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวชี้วัด : มีฐานข้อมูลในการวางแผนส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ มีผลสำเร็จในระดับสูง โดยจังหวัดมีการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานแรงงานนอกระบบสำหรับใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของจังหวัด ตามตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานแรงงานนอกระบบของจังหวัดที่มีการจัดเก็บและรวบรวมไว้

ชื่อข้อมูล	จำนวน	หน่วยงานเจ้าของข้อมูล
ข้อมูลที่รวบรวมจากหน่วยงานอื่น		
ข้อมูลแรงงานนอกระบบจังหวัดตาก		สำนักงานสถิติจังหวัดตาก
ข้อมูลผู้ประกอบการ OTOP/ข้อมูล จปฐ.		สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตาก
ข้อมูลการส่งเสริมการมีงานทำ/การรับงานไปทำที่บ้าน		สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก
ข้อมูลแรงงานนอกระบบ/กลุ่มเกษตรกร		สำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก
ข้อมูลคนพิการ/คนสูงอายุ		สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตาก
ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานนอกระบบ		สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตาก
ข้อมูลผู้ประกันตน มาตรา ๔๐		สำนักงานประกันสังคม จังหวัดตาก
ข้อมูลที่หน่วยงานดำเนินการจัดเก็บเอง		
ข้อมูลแรงงานนอกระบบ	๑,๔๑๔ คน	-
ข้อมูลเครือข่ายแรงงานนอกระบบ	๑๗๘,๗๒๖ คน	-
		-

มีการปรับปรุงฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบและเครือข่าย ปีละ ๑ ครั้ง

ตัวชี้วัด : มีการนำข้อมูลที่รวบรวมไว้ไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อใช้ประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ จังหวัด มีผลสำเร็จในระดับสูง โดยข้อมูลที่รวบรวมมา มีความครบถ้วนเพียงพอสำหรับนำมาใช้

ในการวางแผนการดำเนินงานและบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของจังหวัดอยู่ในระดับสูง ข้อมูลที่ยังขาด ได้แก่ ๑. ข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเกษตรกรไว้กับสำนักงานเกษตร และ ๒. ข้อมูลผู้ลงทะเบียนผู้มีรายได้น้อย ซึ่งจังหวัดได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาใช้ในการวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดในเรื่อง การส่งเสริมความมั่นคง ขยายการคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม ส่งเสริมความรู้ พัฒนาฝีมือแรงงาน และการมีงานทำ และการเพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

ตัวชี้วัด : ระดับความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้รับผิดชอบงานแรงงานนอกระบบ จังหวัด มีผลสำเร็จในระดับปานกลาง โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับปานกลาง ซึ่งทราบว่ามีข้อมูลใดบ้างที่สำคัญและจำเป็นต้องใช้บางส่วน

๒.๑.๓ งบประมาณสำหรับดำเนินการ

มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัด (งบประมาณที่จังหวัดได้รับมีความเหมาะสม) ในระดับปานกลาง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ สำนักงานแรงงานจังหวัดได้รับงบประมาณสำหรับดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบ จำนวน ๑ โครงการ/กิจกรรม เป็นวงเงินทั้งสิ้น ๙๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดตามตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ งบประมาณสำหรับดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

แหล่งงบประมาณ	โครงการ/กิจกรรม	วงเงิน (บาท)
งบประมาณจากต้นสังกัด	โครงการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเฉพาะ(แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุ)	๙๐,๐๐๐
งบพัฒนาจังหวัด	-	
แหล่งอื่นๆ (ระบุ)	-	

โดยงบประมาณดังกล่าว ไม่เพียงพอ ต่อการดำเนินการ ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดเห็นว่าโครงการ/กิจกรรม การจัดทำทะเบียนข้อมูลแรงงานนอกระบบ และการรวมกลุ่มแรงงานนอกระบบ ควรได้รับงบประมาณเพิ่มเติม

๒.๒ กระบวนการ (Process)

มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในภาพรวม ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ คะแนน) โดยประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับสูง ได้แก่ การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในจังหวัด การบูรณาการ การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร/กลุ่ม ผู้นำและเครือข่ายแรงงานนอกระบบในจังหวัด การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โดยใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดและแผนปฏิบัติการฯ จังหวัด ประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับต่ำ ได้แก่ การสรุปแนวทางการดำเนินการส่งเสริม ค้ำครอง และ พัฒนาแรงงานนอกระบบเป็นต้นแบบ (Model) ให้กับพื้นที่อื่นๆ เนื่องจาก จังหวัดตากยังไม่ได้ดำเนินการ จัดทำต้นแบบ Model โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๒.๑ การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในจังหวัด

มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัด (คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดเป็นกลไก ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ อย่างเข้มแข็ง) ในระดับสูง โดยคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จังหวัดมีผลการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรม ได้แก่

- ๑) กำกับกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดจนแล้วเสร็จ
- ๒) กำกับกับการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดจนแล้วเสร็จ
- ๓) มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ จังหวัดอย่างเป็น ระบบ โดยมีสรุปผลการดำเนินงานประจำปี
- ๔) มีการวิเคราะห์ปัญหาของแรงงานนอกระบบในจังหวัดและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาต่อ กระทรวงเพื่อนำเสนอต่อ คนช.

๒.๒.๒ การบูรณาการการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร/กลุ่ม ผู้นำและเครือข่าย แรงงานนอกระบบในจังหวัด

มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัด (มีแนวทางการบูรณาการงานแรงงานนอกระบบระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร/กลุ่ม ผู้นำและเครือข่ายแรงงานนอกระบบในจังหวัด) ในระดับสูง โดยจังหวัดตาก ได้กำหนด แนวทางการบูรณาการฯ ซึ่งมีแนวทางดังนี้ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดตากได้ประชุมหารือ เพื่อวางแผนและหาแนวทางการทำงานร่วมกัน จำนวน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ โดยที่ประชุมได้มอบหมายให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานประชุมสัมพันธิ์ให้แรงงานนอกระบบที่รอฤดูกาลในพื้นที่ทราบ และสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยประสานงานผ่านแกนนำอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งได้การบูรณาการในภารกิจส่งเสริมสนับสนุนแรงงานนอกระบบให้เข้มแข็ง มีการบูรณาการในเรื่อง แผนการ ดำเนินงาน บุคลากร งบประมาณ และกลุ่มเป้าหมายระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ มีหน่วยงานที่มาร่วม บูรณาการงานแรงงานนอกระบบของจังหวัด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตาก สำนักงานจัดหางานจังหวัด ตาก และ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก

๒.๒.๓ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โดยใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จังหวัดและแผนปฏิบัติการส่งเสริมฯ

มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัด (แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดและ แผนปฏิบัติการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด เป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การ

บริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับชาติไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่) ในระดับสูง ซึ่งในการบริหารจัดการงาน แรงงานนอกระบบจังหวัดตาก ได้ใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด และ แผนปฏิบัติการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบฯ จังหวัดได้มีความเชื่อมโยงถ่ายทอดมาจากแผน ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบฯ ระดับชาติ ตามตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบฯ จังหวัดกับ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบฯ ระดับชาติ

ยุทธศาสตร์ฯ ชาติ		ยุทธศาสตร์ฯ จังหวัด		
ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ประเด็น ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ขยายขอบเขตการ ค้ำครองและสร้าง หลักประกันความ มั่นคง	(๑) ขยายความ ค้ำครองและสร้าง หลักประกันความ มั่นคงในชีวิตให้กับ แรงงานนอกระบบ (๒) ให้สัตยาบัน อนุสัญญาองค์การ แรงงานระหว่าง ประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ (๓) แรงงานนอก ระบบเข้าถึงระบบการ จัดการจัดบริการอาชีพ วอนามัยและความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	ส่งเสริมความมั่นคง ขยายการค้ำครอง และหลักประกันทาง สังคม	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิตาม กฎหมายและความปลอดภัยในการทำงาน (๑) ตรวจสอบและกำกับดูแลสถานประกอบกิจการ/ นายจ้าง/ผู้จ้างงานให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ค้ำครองแรงงาน (๒) โครงการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้าน แรงงานในกิจการกลุ่มเสี่ยงและการใช้แรงงาน เด็กในรูปแบบที่เลวร้าย (๓) ตรวจสอบและกำกับดูแลให้สถานประกอบ กิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตาม (๔) มาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (๕) โครงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน ตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมาย (๖) โครงการกระทรวงแรงงานเคลื่อนที่ (๗) โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่าย อาสาสมัครแรงงานเพื่อบูรณาการภารกิจของ กระทรวงแรงงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการขยายความค้ำครอง ประกันสังคมแก่แรงงานนอกระบบ (๑) ขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบที่สมัครเป็น ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ (๒) จัดบริการสิทธิประโยชน์สำหรับผู้ประกันตน มาตรา ๔๐ (๓) โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ประกันตนที่ ป่วยและผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ (๔) โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้งาน ประกันสังคม (๕) โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและ เผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคม	แรงงานนอก ระบบมีความ มั่นคงและมี หลักประกัน ทางสังคม ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มี จำนวน แรงงานนอก ระบบได้รับ ความรู้และ ส่งเสริมความ ปลอดภัยใน การทำงาน ๘๐๐ คน มีจำนวน แรงงานนอก ระบบได้รับ ความค้ำครอง จาก ประกันสังคม ๑๗,๐๐๐ คน

ยุทธศาสตร์ฯ ชาติ		ยุทธศาสตร์ฯ จังหวัด		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อขยายโอกาสการมีทำงาน	แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ มีมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standard) สูงขึ้น	ส่งเสริมความรู้พัฒนาฝีมือแรงงานและการมีงานทำ	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมความรู้การแนะแนวอาชีพและการมีงานทำ</p> <p>(๑) โครงการส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน</p> <p>(๒) โครงการบริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ</p> <p>(๓) โครงการแนะแนวอาชีพ</p> <p>(๔) การให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน</p> <p>(๕) โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน)</p> <p>(๖) โครงการส่งเสริมและพัฒนาย่านธุรกิจสร้างสรรค์สยามอัญมณีแม่สอด</p> <p>(๗) โครงการส่งเสริมและพัฒนาตลาดสินค้าเกษตรอินทรีย์จังหวัดตาก</p> <p>(๘) โครงการจังหวัดเคลื่อนที่ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข สร้างรอยยิ้มให้กับประชาชน จังหวัดตาก</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>(๑) โครงการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน</p> <p>(๒) โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อเตรียมความพร้อมคนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ</p> <p>(๓) โครงการฝึกอบรมผู้ประกอบการรองรับครัวไทยสู่ครัวโลก</p> <p>(๔) โครงการพัฒนาแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง/ว่างงาน แรงงานใหม่ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และแรงงานนอกระบบให้ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ</p> <p>(๕) โครงการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน</p> <p>(๖) โครงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>(๗) โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน</p> <p>(๘) โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ)</p> <p>(๙) โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ทุนชุมชนและพัฒนากลุ่มอาชีพ</p> <p>(๑๐) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพผู้ผลิต/ผู้ประกอบการ OTOP</p> <p>(๑๑) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพผู้ผลิตผู้ประกอบการ OTOP รายใหม่</p>	<p>แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนา มีงานทำ และมีรายได้เพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มีจำนวนแรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาและส่งเสริมการมีงานทำ ๖๐๐ คน และมีร้อยละของแรงงานนอกระบบที่ได้รับ การพัฒนา มีงานทำ หรือ มีรายได้ร้อยละ ๑๐</p>

ยุทธศาสตร์ฯ ชาติ		ยุทธศาสตร์ฯ จังหวัด		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย
			(๑๒) พัฒนาศักยภาพกลุ่มผู้ผลิตชุมชนและผลิตภัณฑ์ OTOP โดยเครือข่ายองค์ความรู้ KBO จังหวัด (๑๓) โครงการฝึกอาชีพเพื่อประชาชน (๑๔) โครงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานคนพิการเข้าสู่สถานประกอบการ/ การจ้างงานคนพิการ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ	(๑) มุ่งเน้นหลักในการบริหารจัดการด้านแรงงานนอกระบบ (๒) มีระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบสนับสนุนการทำงานมีเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น	เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ	(๑) ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนการทำงานแรงงานนอกระบบ (๒) โครงการกระทรวงแรงงานเยี่ยมแรงงานนอกระบบในพื้นที่ (๓) โครงการส่งเสริมความรู้การบริหารจัดการกลุ่มแรงงานนอกระบบ (๔) โครงการเสริมสร้างเครือข่ายแรงงานนอกระบบ	มีภาคีเครือข่ายการทำงานร่วมกันในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มีภาคีเครือข่ายแรงงานนอกระบบ มีแผนการทำงานเชิงบูรณาการร่วมกัน จำนวน ๑ แผน

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของจังหวัด ได้ดำเนินการโดย

- ๑) ยกร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ
- ๒) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมาให้ความคิดเห็นต่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ต่อช่องทางต่างๆ เช่น จัด ประชุมระดมความคิดเห็น มีหนังสือสอบถามความคิดเห็น การสอบถามความคิดเห็น เป็นต้น
- ๓) ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารจัดการฯ จังหวัด
- ๔) ผ่านความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัด
- ๕) จัดส่งแผนยุทธศาสตร์ฯ จังหวัด ให้กระทรวงแรงงานทราบ

(การดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด โดยดำเนินการตามหลักของการจัดทำยุทธศาสตร์ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ และจัดทำยุทธศาสตร์ (ประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์/เป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการและเป้าหมาย ซึ่งได้เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมาให้ความคิดเห็นต่อการจัดทำยุทธศาสตร์ โดยการจัดประชุม การใช้แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และแผนยุทธศาสตร์ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๙)

ทั้งนี้ หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานและหัวหน้าส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องในจังหวัดส่วนใหญ่เห็นว่ากรอบแนวทางตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของจังหวัดมีความครอบคลุมภารกิจของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัด และส่วนใหญ่เห็นว่ายุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของจังหวัดมีความเหมาะสม

สำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัด ได้ดำเนินการโดย

- ๑) ยกร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ
- ๒) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมาให้ความคิดเห็นต่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ต่อช่องทางต่างๆ เช่น จัดประชุมระดมความคิดเห็น มีหนังสือสอบถามความคิดเห็น การสอบถามความคิดเห็น เป็นต้น
- ๓) ผ่านความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารจัดการฯ จังหวัด
- ๔) ผ่านความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัด
- ๕) จัดส่งแผนยุทธศาสตร์ฯ จังหวัด ให้กระทรวงแรงงานทราบ

ซึ่งเป้าหมายของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ตอบผลการดำเนินงานถึงเป้าหมายของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของจังหวัดอย่างครบถ้วน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานและหัวหน้าส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องในจังหวัดส่วนใหญ่เห็นว่าแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ไม่ครอบคลุมภารกิจของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัด และส่วนใหญ่เห็นว่าแผนปฏิบัติการฯ มีความเหมาะสม

๒.๒.๔ การจัดทำต้นแบบ (Model) ส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ

มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัด (มีการจัดทำต้นแบบ (Model) การดำเนินการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ) ในระดับต่ำ โดยจังหวัดตาก ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำต้นแบบ (Model) การดำเนินการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ แต่จังหวัดได้มีแนวทางส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบในรูปแบบที่ไม่ใช่ Model ซึ่งได้ดำเนินการโดยสำรวจ/ประชุม/หารือเพื่อดูความต้องการในการพัฒนากลุ่ม ให้การส่งเสริมกลุ่มให้เข้มแข็ง และติดตามผลการดำเนินการ

๒.๓ ผลงาน (Output) หรือผลผลิต (Product)

มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในภาพรวม ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย ๒.๑๐ คะแนน) โดยประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับสูง ได้แก่ ผลการดำเนินงานส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบตามเป้าหมายในแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ จังหวัด ประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับต่ำ ได้แก่ ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ การนำ Model ไปสู่การปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น และแรงงานนอกระบบที่ได้รับการช่วยเหลือ เนื่องจาก จังหวัดตากยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำต้นแบบ Model โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๓.๑ ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่

มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัด (ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบ) ในระดับปานกลาง โดยในปี ๒๕๕๙ มีผลการดำเนินงานภายใต้การบริหารจัดการของคณะกรรมการฯ ที่ทำให้แรงงานนอกระบบได้รับความรู้ มีทักษะและโอกาสในการประกอบอาชีพมากขึ้น มีหลักประกันทางสังคม ดังนี้

- ๑) สร้างการรับรู้ โดยมีแรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์ ๕๑,๗๔๐ คน
- ๒) สร้างหลักประกันทางสังคม โดยมีแรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์ ๒๔,๒๖๗ คน
- ๓) ขยายการคุ้มครอง โดยมีแรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์ ...-.... คน

๒.๓.๒ การดำเนินงานส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบตามเป้าหมายในแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ จังหวัด

มีผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในภาพรวม ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๑.๘๐ คะแนน) โดยประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับสูง ได้แก่ การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประเด็นที่มีผลสำเร็จในระดับต่ำ ได้แก่ ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ การนำ Model ไปสู่การปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น และแรงงานนอกระบบที่ได้รับการช่วยเหลือ เนื่องจาก จังหวัดตาก ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำต้นแบบ (Model) การดำเนินการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวชี้วัด : ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมฯ ที่ได้มีการดำเนินการ มีผลสำเร็จในระดับสูง ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จังหวัดตากมีโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการส่งเสริมฯ จำนวนทั้งสิ้น ๕๑ โครงการ/กิจกรรม ได้มีการดำเนินการจำนวน ๕๑ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ประกอบด้วย สำนักงานแรงงานจังหวัด จำนวน ๒๗ โครงการ สำนักงานจัดหางาน จำนวน ๒ โครงการ สำนักงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๔ โครงการ สำนักงานประกันสังคม จำนวน ๕ โครงการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จำนวน ๕ โครงการ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน ๕ โครงการ สำนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๖ โครงการ ยกเว้น สำนักงานเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรที่ไม่มีการนำแผนปฏิบัติการมาใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมฯ ที่ได้มีการดำเนินการมีผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด มีผลสำเร็จในระดับสูง ซึ่งโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมฯ ที่ดำเนินการโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดจำนวน ๒๗ โครงการ/กิจกรรม มีผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดจำนวน ๒๗ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัด : ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น มีผลสำเร็จในระดับต่ำ ซึ่งจังหวัดตาก มีจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งสิ้น ๒๖๖,๒๓๑ คน (ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ ปี ๒๕๕๘) และ ในปี ๒๕๕๙ สำนักงานแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการรวบรวมและบันทึกข้อมูลในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ จำนวน ๑,๔๑๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๕๓ ของจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งหมด

ตัวชี้วัด : แรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์จากการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ที่มีผลสำเร็จในระดับต่ำ ซึ่งจากการสอบถามแรงงานนอกระบบตัวอย่าง จำนวน ๘๘ คน ที่มาใช้บริการกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด พบว่า เคยใช้บริการจากสำนักงานแรงงานจังหวัด จำนวน ๑๕ คน ได้แก่เรื่อง การเข้าร่วมโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือ โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาทักษะฝีมือ โครงการสาน สร้างเสริมสุขแรงงานไทย การฝึกอาชีพและการสอบถามเกี่ยวกับลูกจ้าง จากศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด จำนวน ๐ คน จากศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน จำนวน ๗ คน ได้แก่เรื่อง การฝึกอบรมอาชีพ การหางานทำ จากสำนักงานจัดหางานจังหวัด จำนวน ๑๗ คน ได้แก่เรื่อง แรงงานต่างด้าว การทำงานในต่างประเทศ การรับสมัครแรงงาน การอบรมส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมการมีงานทำ จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จำนวน ๒๓ คน ได้แก่เรื่อง การฝึกอบรมอาชีพตัดเย็บเสื้อผ้า การทำขนมไทย การแปรรูปอาหาร การฝึกอบรมภาษาอังกฤษ การนวดแผนไทย การเตรียมความพร้อมเข้าทำงาน การฝึกอบรมช่างเสริมสวย จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จำนวน ๕ คน ได้แก่เรื่อง เด็กแรกเกิด สิทธิประโยชน์การคุ้มครองแรงงาน และการไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน และจากสำนักงานประกันสังคมจังหวัด จำนวน ๒๘ คน ได้แก่เรื่อง สิทธิประโยชน์ประกันสังคม มาตรา ๔๐ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๙ การรับเงินทดแทน และการออมเงิน โดยกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มาใช้บริการกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานดังกล่าว ในภาพรวมเห็นว่าการให้บริการของหน่วยงานตรงความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย ๔.๔๓ คะแนน) โดยเห็นว่า ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ให้บริการตรงตามความต้องการมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด (๕ คะแนน) และมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย ๔.๖๗ คะแนน) โดยมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน มากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด (๕ คะแนน) รายละเอียดตามตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ ความคิดเห็นของแรงงานนอกระบบเกี่ยวกับการบริการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด

หน่วยงาน	การบริการตามความต้องการ						ความพึงพอใจต่อการให้บริการ					
	น้อยที่สุด (คน)	น้อย (คน)	ปานกลาง (คน)	มาก (คน)	มากที่สุด (คน)	เฉลี่ย (คะแนน)	น้อยที่สุด (คน)	น้อย (คน)	ปานกลาง (คน)	มาก (คน)	มากที่สุด (คน)	เฉลี่ย (คะแนน)
สนง.แรงงานจังหวัด	-	-	๑	๖	๗	๔.๔๓	-	-	๒	๔	๘	๔.๔๓
ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	-	-	-	-	๗	๕.๐๐	-	-	-	-	๗	๕
สนง.จัดหางานจังหวัด	-	-	๒	๒	๑๓	๔.๖๕	-	-	๒	๒	๑๓	๔.๖๕
สถาบัน/สนง.พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด	-	-	-	๔	๑๘	๔.๘๒	-	-	๑	๕	๑๗	๔.๗๐
สนง.สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	-	๒	-	๑	๑	๓.๒๕	-	-	-	๑	๓	๔.๗๕
สนง.ประกันสังคมจังหวัด	-	-	๒	๑๒	๑๓	๔.๔๑	-	-	๒	๙	๑๖	๔.๕๒

ทั้งนี้ แรงงานนอกระบบตัวอย่างได้รับประโยชน์จากการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน คือ ได้งานทำ ๓๐ คน มีรายได้เพิ่มขึ้น ๔ คน เดือนละตั้งแต่ ๒,๐๐๐ บาท และได้รับสิทธิประโยชน์จากการเป็นผู้ประกันตน มาตรา ๔๐ (สมัครใหม่ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๙ (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘)) ๒๘ คน โดยจำนวนแรงงานนอกระบบตัวอย่างมีรายได้เพิ่มขึ้นและ/หรือเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ทั้งสิ้น ๒๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๒ ของแรงงานนอกระบบตัวอย่างทั้งหมด

นอกจากนี้ แรงงานนอกระบบตัวอย่าง เห็นว่ากระทรวงแรงงานควรให้ความสำคัญการดำเนินการเพื่อให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานในเรื่อง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและมั่นคง มากที่สุด รองลงมาได้แก่เรื่อง หลักประกันทางสังคม สวัสดิการที่ดีในการทำงาน การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ตามลำดับ โดยแรงงานนอกระบบทุกอาชีพ เห็นว่ากระทรวงแรงงานควรให้ความสำคัญการดำเนินการในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมและมั่นคงมากที่สุด รายละเอียดตามตารางที่ ๖

ตารางที่ ๖ เรื่องที่แรงงานนอกระบบเห็นควรให้กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญดำเนินการ

อาชีพ	เรื่องที่เห็นควรให้กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญดำเนินการ				
	อันดับ ๑	อันดับ ๒	อันดับ ๓	อันดับ ๔	อันดับ ๕
ค้าขาย	คำตอบแทนที่เหมาะสมและมั่นคง	หลักประกันทางสังคม	สวัสดิการที่ดีในการทำงาน	การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	ความปลอดภัยในการทำงาน
พาหนะรับจ้าง	คำตอบแทนที่เหมาะสมและมั่นคง	สวัสดิการที่ดีในการทำงาน	หลักประกันทางสังคม	ความปลอดภัยในการทำงาน	การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
เกษตรกร	คำตอบแทนที่เหมาะสมและมั่นคง	สวัสดิการที่ดีในการทำงาน	หลักประกันทางสังคม	การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	ความปลอดภัยในการทำงาน
หัตถกรรม/OTOP	คำตอบแทนที่เหมาะสมและมั่นคง	สวัสดิการที่ดีในการทำงาน	หลักประกันทางสังคม	การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	ความปลอดภัยในการทำงาน
บริการ	คำตอบแทนที่เหมาะสมและมั่นคง	หลักประกันทางสังคม	สวัสดิการที่ดีในการทำงาน	การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	ความปลอดภัยในการทำงาน
อื่นๆ ได้แก่	-	-	-	-	-

ในปี ๒๕๕๙ ไม่มีแรงงานนอกระบบที่ร้องทุกข์ร้องเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการ รายละเอียดตามตารางที่ ๗

ตารางที่ ๗ การร้องทุกข์ร้องเรียนด้านปัญหาและความต้องการของแรงงานนอกระบบต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงาน	ปัญหา			ความต้องการ		
	เรื่อง	จำนวน (คน)	การให้ความช่วยเหลือ	เรื่อง	จำนวน (คน)	การให้ความช่วยเหลือ
สังกัดกระทรวงแรงงาน						
สรจ.	-					
สจจ.	-					
สปร./ศพจ.	-					

หน่วยงาน	ปัญหา			ความต้องการ		
	เรื่อง	จำนวน (คน)	การให้ความช่วยเหลือ	เรื่อง	จำนวน (คน)	การให้ความช่วยเหลือ
สรจ.	-					
สปจ.	-					
หน่วยงานนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน						
	-					

นอกจากการใช้บริการด้านแรงงานจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานแล้ว แรงงานนอกระบบ ตัวอย่างยังได้ใช้บริการกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นอีกด้วย คือ

- การฝึกอาชีพ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) สำนักงานเทศบาล โรงพยาบาล สำนักงานเกษตรอำเภอ สำนักงานเกษตรจังหวัด อุตสาหกรรม และวิทยาลัยการอาชีพ
- หางานทำ ได้แก่ ที่ทำการบ้านกำนัน
- ความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรเมืองตาก
- การประกันสุขภาพ การประกันชราภาพ ได้แก่ สาธารณสุข อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) และโรงพยาบาล
- การออม ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน ธนาคารการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) ธนาคารกรุงไทย และกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

บทที่ ๕

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การประเมินครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบผลสำเร็จของการดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของจังหวัด ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ รวมทั้ง ให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในจังหวัดที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของจังหวัด ซึ่งจากการวิเคราะห์ผลการประเมินตามบทที่ ๔ พร้อมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้อง สรุปปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

ตารางที่ ๕.๑ สรุปปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ด้านสิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input)	
๑) ความชัดเจนของสาระสำคัญและกรอบทิศทางของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙	กระทรวงแรงงานต้องผลักดันให้รัฐบาลมีนโยบายให้เป็นวาระแห่งชาติและประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ในทุกภาคส่วนเนื่องจากจำนวนแรงงานนอกระบบที่ยังไม่มีสวัสดิการและเป็นตัวเลขจากสำนักงานสถิติ ๒๐ ล้านคน ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคมเพียง ๒.๒ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๑๑ และประชากรสำคัญต้องไม่ปิดกั้นในเรื่องของอายุแรงงานนอกระบบที่จะเข้ามาในระบบประกันสังคมเนื่องจากประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและเป็นกลุ่มที่ต้องได้รับการดูแลโดยเฉพาะเรื่องสุขภาพเงินทดแทนการขาดรายได้
๒) การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	๑). ปรับปรุง/จัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบอาชีพ ๑. คำชาย ๒. พาหนะรับจ้าง ๓. เกษตรกร ๔. หัตถกรรม ๕. บริการ (ระบุนอาชีพที่บริการ) ๖. กลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน เพื่อสำรวจความต้องการให้ส่งเสริม/พัฒนาให้เข้มแข็งเข้าถึงหลักประกันทางสังคมได้
๓) งบประมาณในการส่งเสริมแรงงานนอกระบบให้เข้มแข็ง	บูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่มีงบประมาณในการสนับสนุน

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ด้านกระบวนการ (Process)	
<p>๑) การส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบ</p>	<p>๑). การขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ควรดำเนินการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบมีการรวมกลุ่ม/สร้างเครือข่ายแรงงานนอกระบบโดยควรมีงบประมาณในการขับเคลื่อนการสร้างเครือข่าย/การส่งเสริมกลุ่มแรงงานนอกระบบให้เข้มแข็งมากกว่านี้ ซึ่งผ่านมาได้รับการสนับสนุนงบประมาณน้อยจึงทำให้ไม่สามารถลงพื้นที่เพื่อเข้าไปส่งเสริมกลุ่มแรงงานนอกระบบให้เข้มแข็งได้มากจึงเป็นข้อจำกัดทำให้แรงงานนอกระบบยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควรจะเป็น</p>
<p>๒) เนื่องจากสภาพภูมิประเทศของจังหวัดตากเป็นพื้นที่ภูเขาสูงและทำการเกษตรส่งผลกระทบต่อเรื่องการเดินทางลากรจัดเก็บเงินสบทบ โครงสร้างพื้นฐานที่เป็น Families ต่างๆ ยังไม่ทั่วถึง</p>	<p>๑) ประชาสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานนอกระบบแกนนำชุมชนเพื่อความร่วมมือในการจัดเก็บเงินสบทบ มาตรา ๔๐ และแจ้งข้อมูลข่าวสารของสมาชิกในพื้นที่ห่างไกล</p> <p>๒) สร้างแรงจูงใจแก่อาสาสมัครแรงงานนอกระบบและเครือข่ายเข้าร่วมประชุมสัมมนาประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชย และมอบรางวัล</p>
ด้านผลงาน (Output) หรือผลผลิต (Product)	
<p>๑) แรงงานนอกระบบมีจำนวนมากและอยู่ห่างไกลไม่ค่อยได้รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองจังหวัดตาก</p>	<p>๑) ประสานความร่วมมือกับอาสาสมัครแรงงานนอกระบบในพื้นที่ในการสร้างการรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก) และให้คำแนะนำช่วยเหลือเบื้องต้นก่อนส่งให้ เจ้าหน้าที่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากดำเนินการตามกฎหมาย</p> <p>๒) การคุ้มครองแรงงานนอกระบบควรเป็นการส่งเสริมให้ความรู้ให้มีโอกาสในการทำงานสร้างรายได้ให้แรงงานนอกระบบได้รับค่าตอบแทนการทำงานอย่างเหมาะสมควบคู่ไปกับการบังคับใช้กฎหมายไปกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแรงงานนอกระบบ (เช่นงานเกษตร)ให้ต้องปฏิบัติต่อกัน และอยู่ห่างไกลหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานของรัฐ เช่น สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ก็จะไม่สามารถไปบังคับใช้กฎหมายได้อย่างทั่วถึง</p>

บรรณานุกรม

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2555- 2559. นโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของประเทศไทย. แหล่งที่มา <http://www.mol.go.th>

สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก. แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดตากพ.ศ. ๒๕๕๙- ๒๕๖๓.

สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก. รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนการตรวจราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙. หน้า ๒๔-๒๕.

สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก. รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดตาก รายปี ปี ๒๕๕๙. แหล่งที่มา <http://www.tak.mol.go.th/node/๓๒๔๔>