

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
เรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล
จังหวัดกำแพงเพชร

และ

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ จังหวัดกำแพงเพชร



โดย

นางสาววรางคณา ศรีสวัสดิ์
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๓๓๔ สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

ผลงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเข้ารับการประเมินเลื่อนให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ของนางสาววราภรณ์ ศรีสวัสดิ์ ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อขอรับการประเมินในตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ ซึ่งแบ่งการนำเสนอออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นการนำเสนอผลงาน ที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งได้นำแนวความคิดที่เกี่ยวข้องและมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานมาศึกษาทำความเข้าใจและนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน รวมทั้งการสรุปขั้นตอนการดำเนินการในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินได้ปฏิบัติ ผลสำเร็จของการดำเนินงาน จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน จำนวน ๑ แผน ประกอบด้วย ๗ กิจกรรมหลัก ๑๑ กิจกรรมย่อย โดยดำเนินการได้ครบทุกกิจกรรมตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด สำหรับการพัฒนาระบบการบูรณาการ ส่งเสริมความร่วมมือและติดตามผลการจัดบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน โดยประสานการให้บริการด้านแรงงานผ่านทางอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด แต่จากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ที่ผ่านมายังพบว่า ประสบปัญหาในเรื่องของการลาออก และขอลอนตัวจากการเป็นอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งอาสาสมัครแรงงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงาน โดยแบ่งตามหน้าที่หลักในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน คือ ๑) ด้านการประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ อาสาสมัครแรงงานยังขาดความเข้าใจที่ชัดเจนในการติดต่อประสานงานระหว่างประชาชนในชุมชนกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ๒) ด้านการเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ การส่งข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทางไปรษณีย์ ไปถึงอาสาสมัครแรงงานค่อนข้างช้า หรือการส่งข้อมูลทาง Application Line มีเฉพาะอาสาสมัครแรงงานบางคน que เข้าถึงข้อมูล ทำให้การแก้ไขปัญหาแรงงานในพื้นที่เกิดความล่าช้า ไม่ตรงตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ๓) ด้านการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ อาสาสมัครแรงงานส่งผลการปฏิบัติงานไม่เป็นประจำทุกเดือน เนื่องจากสวทหลายใบหรือมีภารกิจหลายอย่าง ทำให้ไม่มีเวลาปฏิบัติงานในบทบาทของอาสาสมัครแรงงานอย่างเต็มที่ และบางคนยังไม่มีความเข้าใจที่ชัดเจนถึงเอกสารผลการปฏิบัติงานที่ต้องส่งเป็นประจำทุกเดือน ๔) ด้านการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานในชุมชน อาสาสมัครแรงงานในบางพื้นที่บางตำบลยังไม่เป็นที่รู้จักของประชาชน และยังไม่ทราบว่าอาสาสมัครแรงงานมีบทบาทอย่างไรต่อประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งประชาชนไม่ทราบถึงภารกิจของกระทรวงแรงงาน ทำให้การนำภารกิจของกระทรวงแรงงานไปให้บริการประชาชนไม่ได้รับการตอบสนอง และไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของชุมชนได้ตรงตามความต้องการ ผู้ขอรับการประเมินจึงมีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยการปรับบทบาท

ของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเอง และภารกิจของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงแรงงาน อันจะนำไปสู่การให้บริการด้านแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานในการเป็น “เครือข่ายตัวแทนกระทรวงแรงงาน”

สำหรับส่วนที่ ๒ เป็นการนำเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ จังหวัด กำแพงเพชร ซึ่งได้นำเสนอสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทยและสถานการณ์การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การร่วมมือกันของทุกภาคส่วนในการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ ทุกมิติ ทั้งมาตรการทางนโยบาย ทางกฎหมาย ด้วยความมุ่งหวังที่จะทำให้ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับ รายงานการค้ามนุษย์ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นจากปีที่ผ่านมา โดยผู้ขอรับการประเมินได้วิเคราะห์สถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทยและจังหวัดกำแพงเพชร และสรุปผลการดำเนินงานการออกตรวจแรงงานกลุ่มเสี่ยงตามแผนบูรณาการการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ๓ ปีย้อนหลัง (ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑) ผ่านกลไกของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร รวมทั้งการรวบรวมแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวความคิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ ประกอบด้วย องค์ประกอบของการค้ามนุษย์ รูปแบบกระบวนการค้ามนุษย์ เกณฑ์การจัดระดับ สถานการณ์การค้ามนุษย์ สถานการณ์ของการตกเป็นเหยื่อผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ นโยบายหลักในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ตามหลัก ๕ Ps แนวความคิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งการที่จะพัฒนาแนวทางการทำงานในพื้นที่ได้นั้น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องมียอดความรู้ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ เพื่อให้การขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานแกนนำประจำตำบลทุกตำบลทั่วประเทศ เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ประสานการช่วยเหลือแรงงานที่ประสบปัญหาในพื้นที่กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ได้รับการช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ สะดวกและประหยัดค่าใช้จ่าย จากการปฏิบัติงานการประสานการให้บริการด้านแรงงานผ่านกลไกการทำงานของอาสาสมัครแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร ยังพบว่า การปฏิบัติงาน การประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลยังประสบกับปัญหาในหลายๆ ด้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ของตำบลนั้น ๆ ผู้ขอรับการประเมินจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ภายใต้บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘

สำหรับข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ผู้ขอรับการประเมินได้มีแนวคิดที่จะหาแนวทางการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อใช้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่ และรองรับการดำเนินงานนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงานในความมุ่งมั่นที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ของประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับของต่างประเทศ ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินขอขอบพระคุณแรงงานจังหวัดกำแพงเพชรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้คำแนะนำ สนับสนุนข้อมูลช่วยให้ผลงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และหวังว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อราชการตามสมควร

วรางคณา ศรีสวัสดิ์

สิงหาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน การพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จังหวัดกำแพงเพชร	๑
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	๑
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด	๓
๓.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงาน	๓
๓.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการประสานงาน	๑๕
๓.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์	๑๗
๓.๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ	๒๐
๓.๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	๒๖
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	๓๒
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	๓๔
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอปฏิบัติ	๓๔
๗. ผลสำเร็จของงาน	๔๒
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๔๔
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา-อุปสรรค	๔๔
๑๐. ข้อเสนอ	๔๕
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	
ชื่อเรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ จังหวัดกำแพงเพชร	๔๖
๑. หลักการและเหตุผล	๔๖
๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	๔๗
๒.๑ บทวิเคราะห์	๔๗
๒.๒ แนวความคิด	๔๙

๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์	๔๙
๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	๕๕
๒.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา	๖๐
๒.๒.๔ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๖๕
๒.๓ ข้อเสนอ	๖๙
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๗๐
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๗๑
บรรณานุกรม	๗๒



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จังหวัดกำแพงเพชร

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๕๙ – กันยายน ๒๕๖๑

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑ หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาอารยประเทศ โดยในแต่ละแผนมีลักษณะและสาระที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น รัฐบาลได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ ๖ เป็นต้นมา ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ในการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ ปัจจุบันประเทศไทยได้ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ โดยการน้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ - ๑๑ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน และได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ สาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยการพัฒนาคนทุกช่วงวัย เพื่อให้คนไทยเป็นคนดี เก่ง มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการด้านแรงงาน ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน โดยมีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยแรงงานมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ มีรายได้ที่มั่นคงด้วยการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับมาตรฐานฝีมือ และการประกันสังคม รวมถึงการควบคุมกำกับดูแลแรงงานต่างด้าว ตลอดจนการช่วยเหลือแรงงานที่ประสบปัญหาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยประเทศไทยมีผู้อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ ๓๗.๙๕ ล้านคน กระจายอยู่ทั่วประเทศ แต่อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการบริการประชาชนในพื้นที่ และการบริการด้านแรงงานไม่ครอบคลุมถึงระดับอำเภอ ตำบล กระทรวงแรงงานจึงได้จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ทุกตำบลทั่วประเทศ

เพื่อทำหน้าที่ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ประสานการช่วยเหลือแรงงานในพื้นที่ที่ประสบปัญหา ด้านแรงงานให้ได้รับการช่วยเหลือด้านแรงงานอย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ สะดวกและประหยัดค่าใช้จ่าย

การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร มีการดำเนินงานในหลายด้าน โดยยึดหลักการปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ที่กระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้ผ่านกระบวนการดำเนินงานได้แก่ การเข้าร่วมประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานประจำปี การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานระดับภูมิภาคปีละหนึ่งครั้ง การเข้าร่วมประชุมที่ทางหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชรจัดขึ้น เพื่อให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน การนำบริการด้านแรงงานให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ผ่านโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ การเป็นตัวกลางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องการป้องกันยาเสพติดในสถานประกอบการที่มีการจ้างลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ให้ทราบถึงพิษภัย โทษของสิ่งเสพติดชนิดต่าง ๆ การส่งเสริมหรือต่อยอดอาชีพให้แก่แรงงานนอกระบบให้มีความเข้มแข็ง การสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ และการให้บริการด้านแรงงาน ในภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้ง ๕ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานประกันสังคมจังหวัด

จากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดกำแพงเพชรที่ผ่านมา พบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชรประสบปัญหาในเรื่องของการลาออก และขอถอนตัวจากการเป็นอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งอาสาสมัครแรงงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงาน โดยแบ่งตามหน้าที่หลักในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

๑) ด้านการประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ อาสาสมัครแรงงานยังขาดความเข้าใจที่ชัดเจน ในการติดต่อประสานงานระหว่างประชาชนในชุมชนกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) ด้านการเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้การส่งข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทางไปรษณีย์ ไปถึงอาสาสมัครแรงงานค่อนข้างช้า หรือการส่งข้อมูลทาง Application Line มีเฉพาะอาสาสมัครแรงงาน บางคนที่เข้าถึงข้อมูล ทำให้การแก้ไขปัญหาแรงงานในพื้นที่เกิดความล่าช้าไม่ตรงตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๓) ด้านการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ อาสาสมัครแรงงานส่งผลการปฏิบัติงานไม่เป็นประจำทุกเดือน เนื่องจากสวทหลายใบหรือมีภารกิจหลายอย่างทำให้ไม่มีเวลาปฏิบัติงานในบทบาทของอาสาสมัครแรงงานอย่างเต็มที่ และบางคนยังไม่มี ความเข้าใจที่ชัดเจนถึงเอกสารผลการปฏิบัติงานที่ต้องส่งเป็นประจำทุกเดือน

๔) ด้านการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานในชุมชน อาสาสมัครแรงงานในบางพื้นที่ อาสาสมัครแรงงานบางตำบลยังไม่เป็นที่รู้จักของประชาชน และยังไม่ทราบว่า อาสาสมัครแรงงานมีบทบาทอย่างไรต่อประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งประชาชนไม่ทราบถึงภารกิจของกระทรวงแรงงาน ทำให้การนำภารกิจของกระทรวงแรงงานไปให้บริการประชาชนไม่ได้รับการตอบสนอง และไม่สามารถแก้ปัญหาด้านแรงงานของชุมชนได้ตรงตามความต้องการ

จากเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้ขอรับการประเมินจึงมีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยการปรับบทบาทของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเอง และภารกิจของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงแรงงาน อันจะนำไปสู่การให้บริการด้านแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานในการเป็น “เครือข่ายตัวแทนกระทรวงแรงงาน” อย่างแท้จริง

๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด

การพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ผู้ขอรับการประเมินได้ประยุกต์ใช้ความรู้ แนวความคิด นำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จังหวัดกำแพงเพชร สรุปได้ ดังนี้

๓.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงาน

ความหมายของอาสาสมัคร

มีผู้กล่าวถึงความหมายของอาสาสมัครไว้หลายท่าน ดังนี้

กระทรวงแรงงาน (๒๕๔๘, หน้า ๑) กล่าวว่า อาสาสมัคร หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันแก่เพื่อนบ้าน ชุมชน และสังคมส่วนรวม โดยไม่หวังผลกำไรหรือสิ่งตอบแทน อาสาสมัครมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในด้านสังคมสงเคราะห์ การแก้ไขปัญหาสังคม อีกทั้งอาสาสมัครยังเป็นกำลังสำคัญในการร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรเอกชนและรัฐบาลในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อนในประเภทต่าง ๆ

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๒๕๕๕, หน้า ๓๘) กล่าวว่า อาสาสมัคร หมายถึง บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

มูลนิธิสหพันธ์สันติภาพสากล (ประเทศไทย) (๒๕๖๒, ออนไลน์) กล่าวว่า อาสาสมัคร (Volunteer) หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แห่งประชาชนและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน หรือสิ่งอื่นใด บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

สรุปได้ว่า อาสาสมัคร หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อช่วยเหลือส่วนรวมและสังคม ในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคม เป็นบุคคลซึ่งมีใจรัก ต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

ประเภทของอาสาสมัคร

อาสาสมัครมีหน้าที่ในการให้บริการในการสงเคราะห์ผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน โดยมีนักวิชาการได้ให้แบ่งประเภทของอาสาสมัครไว้ดังนี้

ยุพา วงศ์ไชย (๒๕๔๖, หน้า ๗๐) ได้จำแนกระดับของอาสาสมัครออกเป็น ๔ ระดับ คือ
๑) ระดับผู้วางนโยบาย ๒) ระดับผู้บริหาร ๓) ระดับผู้ให้บริการ และ ๔) ระดับผู้ช่วยในการให้บริการ

ประเภทที่ ๑ คือ ระดับกรรมการ เพราะโครงสร้างขององค์กรสังคมสงเคราะห์เอกชน ต้องมีลักษณะคณะกรรมการอำนวยการ ซึ่งอาสาสมัครประเภทนี้จะทำหน้าที่กำหนดและควบคุมนโยบายขององค์กร นอกจากจะเป็นอาสาสมัครในฐานะกรรมการขององค์กรในการวางแผนและกำหนดนโยบายแล้ว อาสาสมัครดังกล่าวยังมีบทบาทสำคัญ เช่น กรรมการจัดหาทุน และนิเทศงานอาสาสมัครระดับรอง ๆ ลงไป เป็นต้น

ประเภทที่ ๒ คือ อาสาสมัครซึ่งดำเนินการในฐานะนักบริหาร เช่น เลขาธิการของสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยเป็นตัวอย่างของอาสาสมัครประเภทนี้ โดยจะมีหน้าที่ในการประสานงานระหว่างฝ่ายวางแผนนโยบายกับฝ่ายปฏิบัติงานขององค์กรโดยดำเนินการมีความสอดคล้องกัน

ประเภทที่ ๓ คือ อาสาสมัครผู้ให้บริการ อาสาสมัครประเภทนี้มีบทบาทสำคัญในลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และปฏิบัติงานเป็นครั้งคราวในโอกาสที่มีวิกฤตการณ์ต่าง ๆ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม เป็นต้น

ประเภทที่ ๔ คือ อาสาสมัครในระดับผู้ช่วยในการให้บริการ จะเป็นอาสาสมัครที่มีความรู้และประสบการณ์น้อย ต้องทำงานภายใต้การควบคุมของผู้ที่เป็นหัวหน้าหรือพี่เลี้ยง ตัวอย่างของอาสาสมัครประเภทนี้คือ ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด เป็นต้น

สมพร เทพสิทธิ (๒๕๕๑, หน้า ๒๕) กล่าวว่า องค์กร United Way ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นองค์กรเอกชนทำหน้าที่ในการรณรงค์หาเงินนำมาจัดสรรให้แก่องค์กรสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ ได้แบ่งอาสาสมัครออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. อาสาสมัครบริหาร (Administrative Volunteer) ได้แก่ อาสาสมัครที่ทำหน้าที่ในการบริหาร คือ เป็นกรรมการอำนวยการหรือกรรมการในองค์กรเอกชน

๒. อาสาสมัครบริการ (Service Volunteer) ได้แก่ อาสาสมัครที่ทำหน้าที่ในการบริการ เช่น ในการสงเคราะห์ผู้ประสบทุกข์ยากเดือดร้อน

กฤษฎา เขียวจันทร์แสง (๒๕๕๖, หน้า ๘ – ๙) กล่าวว่า ในทางหลักวิชาการอาจแบ่งประเภทของอาสาสมัครตามลักษณะของการปฏิบัติงานได้ ๔ ระดับ คือ

๑. ระดับผู้วางนโยบาย อาสาสมัครประเภทนี้เป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิ มีความรู้ หรือประสบการณ์ค่อนข้างสูง และมักจะมีสถานภาพทางสังคมดี ได้แก่ ท่านที่เสียสละริเริ่มก่อตั้งองค์กรหรือหน่วยงานทางสังคมสงเคราะห์ ท่านที่เป็นกรรมการบริหารหรือกรรมการอำนวยการ ซึ่งมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย กำหนดแผนงาน แผนการปฏิบัติงาน ท่านเหล่านี้ใช้ความรู้ความสามารถทางสติปัญญาหรือเป็นสมองขององค์กร

๒. ระดับผู้บริหาร ได้แก่ บุคคลที่เสียสละเข้ามาช่วยกันปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารขององค์กรในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น เป็นนายก อุปนายก ประธานกรรมการบริหาร รองประธานกรรมการบริหาร เลขานุการ รองเลขานุการ เภรียญิก รองเภรียญิกและประธานฝ่ายต่าง ๆ เป็นต้น ท่านเหล่านี้จะต้องเสียสละอุทิศตนอย่างสูง เพราะโดยปกติตำแหน่งต่าง ๆ นั้นไม่มีเงินเดือนถือว่าเป็นตำแหน่งกิตติมศักดิ์ แต่บางองค์กรอาจช่วยค่าพาหนะหรือช่วยค่ารับรองบ้างตามสมควร

๓. ระดับผู้ให้บริการ ได้แก่ ท่านอาสาสมัครที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว ท่านเหล่านี้อาจจะมีความรู้ประสบการณ์และมีทักษะเฉพาะด้านอยู่แล้ว นับว่าเป็นประโยชน์ที่จะช่วยนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพปฏิบัติงานได้อย่างดี ช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ ท่านผู้เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้จัดอยู่ในประเภทที่ ๓ และถ้าท่านปฏิบัติงานต่อเนื่องสม่ำเสมอเป็นระยะเวลานานพอสมควร ท่านก็อาจได้รับให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในประเภทที่ ๒ หรือเป็นอาสาสมัครประเภทที่ ๑ ก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของท่าน

๔. ระดับผู้ช่วยผู้ให้บริการ ได้แก่ ยูวอาสาสมัคร ลูกเสื่อราชประชานุเคราะห์หรือบุคคลที่สนใจอาสาเข้ามาช่วยปฏิบัติงานเฉพาะกิจก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอาสาสมัคร

สรุปได้ว่า อาสาสมัครสามารถแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ อาสาสมัครบริหารและอาสาสมัครบริการ โดยอาสาสมัครบริหารจะทำหน้าที่ในการวางนโยบาย เป็นสมองขององค์กรและอาสาสมัครบริการจะทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการประชาชนผู้ประสบทุกข์ยาก เดือดร้อน

ปฏิญญาอาสาสมัครไทย

ความเป็นมาของปฏิญญาอาสาสมัครไทย สมัชชาแห่งสหประชาชาติได้กำหนดให้ปีคริสต์ศักราช ๒๐๐๑ เป็นปีอาสาสมัครสากล เพื่อเน้นถึงความสำคัญและกระตุ้นให้ผู้คนในสังคม ภาครัฐ ภาคธุรกิจและองค์กรเอกชนได้หาแนวทางที่จะส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องและสร้างความเข้มแข็งให้แก่งานอาสาสมัครทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และสาธารณชน คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๓ เห็นชอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ เสนอให้ประเทศไทยจัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสปีอาสาสมัครสากล และกำหนดให้วันที่ ๒๑ ตุลาคมของทุกปี อันตรงกับวันคล้ายวันพระราชสมภพสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ซึ่งรัฐบาลกำหนดให้เป็นวันสังคมสงเคราะห์ ในโอกาสปีอาสาสมัครสากล และวันอาสาสมัครไทย รัฐบาลพร้อมหน่วยงาน องค์กรที่มีอาสาสมัคร และบรรดาอาสาสมัครทั้งหลาย

จึงได้ประกาศปฏิญญาอาสาสมัครไทย เพื่อแสดงเจตนารมณ์และพันธกิจที่จะส่งเสริมงานอาสาสมัคร ให้มีความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนส่งเสริมบทบาทการปฏิบัติภารกิจของอาสาสมัครให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติยิ่งขึ้น ปฏิญญาอาสาสมัครไทยมีดังนี้ (กระทรวง พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๕, หน้า ๙)

๑. อาสาสมัครมีบทบาทสำคัญในการบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่สังคมทั้งในด้านการสงเคราะห์ ผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อน การป้องกัน แก้ไขปัญหา การพัฒนาสังคมและการส่งเสริม ความมั่นคงของชาติ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๒. อาสาสมัครที่พึงประสงค์ต้องมีจิตวิญญาณของอาสาสมัคร เป็นผู้ปฏิบัติงาน ด้วยความสมัครใจเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นผู้มีอุดมการณ์โดยถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำงานด้วยความเสียสละ กระตือรือร้น เอื้ออาทร บริสุทธิ์ใจและมีศรัทธาที่จะทำงานอาสาสมัคร

๓. อาสาสมัครควรได้รับการยกย่องสรรเสริญ เพราะเป็นผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์ แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติอย่างแท้จริง

๔. ภาครัฐและภาคเอกชน จะต้องส่งเสริมสนับสนุนงานอาสาสมัครอย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง โดยการพัฒนาอาสาสมัครให้มีความรู้ ความสามารถ อุดมการณ์ และคุณธรรม

๕. ภาครัฐและภาคเอกชน จะต้องส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร เพื่อให้งานอาสาสมัครมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖. ภาครัฐ ต้องจัดให้มีกฎหมาย หรือระเบียบรองรับสภาพของอาสาสมัคร ให้การคุ้มครอง และเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. ภาครัฐและภาคเอกชน ควรส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในการเป็นอาสาสมัครให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป

๘. ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรธุรกิจ และองค์กรต่าง ๆ ควรส่งเสริมสนับสนุน ให้ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่องค์กร ได้ปฏิบัติงานอาสาสมัครที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ โดยไม่ถือเป็นวันลา

๙. ภาครัฐต้องจัดตั้งคณะกรรมการ โดยมีผู้แทนของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับ งานอาสาสมัครเป็นกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงาน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร

อาสาสมัครแรงงาน

ปัจจุบันการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานแบบ “องค์กรรวม” หรือบูรณาการ กระทรวงแรงงานจึงได้ปรับเปลี่ยนและขยายบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานมาบูรณาการเป็น “อาสาสมัครแรงงาน” รายละเอียดเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงานมีดังต่อไปนี้ (กระทรวงแรงงาน, ๒๕๔๘, หน้า ๑ - ๗)

ความเป็นมาของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนตั้งแต่ระดับรากหญ้าโดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างเครือข่ายในรูปแบบของ “อาสาสมัคร” เพื่อทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ งานด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนแจ้งเบาะแสข้อมูลความเคลื่อนไหวสถานการณ์แรงงาน รวมทั้งติดต่อประสานกับคนหางาน หรือผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ ในเบื้องต้นให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบ เพื่อใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลปรับแนวทางการดำเนินงานในพื้นที่ต่อไป อาสาสมัครแรงงาน จึงต้องมีบทบาทมากขึ้นในฐานะเป็นสื่อกลางและผู้ประสานงานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ระหว่างประชาชนในพื้นที่กับกระทรวงแรงงานหรืองานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัด รวมทั้งปฏิบัติภารกิจสำคัญอื่นของกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน “อาสาสมัครแรงงาน” ที่ตั้งไว้ โดยเริ่มดำเนินการตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ (กระทรวงแรงงาน, ๒๕๔๘, หน้า ๑ – ๗)

อาสาสมัครแรงงาน หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดสันติภาพด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และในต่างประเทศในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนหรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

๑. เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง

๒. เพื่อทำหน้าที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงานให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางาน และการใช้แรงงาน

๓. เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่ กรณีเกิดปัญหาการหลอกลวงหรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงาน เป็นต้น

๔. เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเคลื่อนไหวด้านแรงงานเบื้องต้น ในพื้นที่หรือข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานต้องการ และจัดส่งข้อมูลดังกล่าวให้กับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อนำไปพิจารณาวางแผน การดำเนินงานด้านแรงงานในพื้นที่ต่อไป

ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘

ข้อ ๑ ระเบียบนี้ เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘”

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“อาสาสมัครแรงงาน” หมายความว่า อาสาสมัครแรงงานในประเทศ และอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ

“หัวหน้าคณะผู้แทน” หมายความว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะผู้แทนตามระเบียบพิธีการทูต หรือระเบียบพิธีการกงสุล ในกรณีของคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ ให้หมายความว่า ข้าราชการสังกัดส่วนราชการ ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ

ข้อ ๕ ให้ปลัดกระทรวงแรงงานรักษาการตามระเบียบนี้

หมวด ๑ อาสาสมัครแรงงานในประเทศ

ข้อ ๖ ให้มีอาสาสมัครช่วยเหลืองานในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานในประเทศไทย เรียกว่า “อาสาสมัครแรงงานในประเทศ” โดยใช้ชื่อย่อเป็นภาษาไทยว่า “อสร.ท.”

ข้อ ๗ อาสาสมัครแรงงานในประเทศต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทยและอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี
- (๒) มีความประพฤติเรียบร้อย ชื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ดี
- (๓) สมครใจและเสียสละเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

ข้อ ๘ ในเขตกรุงเทพมหานครให้กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล และในส่วนภูมิภาคให้สำนักงานจังหวัดเป็นผู้รับสมัครบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๗ จากกรรมการชุมชน กรรมการหมู่บ้าน กรรมการศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือบุคคลอื่นที่มีความเหมาะสม

ข้อ ๙ เมื่อได้ชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๗ แล้ว ในเขตกรุงเทพมหานครให้เสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงแรงงาน สำหรับในส่วนภูมิภาคให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ

ข้อ ๑๐ ให้อาสาสมัครแรงงานในประเทศมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน กับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการด้านแรงงาน ไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง

(๒) เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

(๓) รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง

หมวด ๒ อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ

ข้อ ๑๑ ให้มีอาสาสมัครช่วยเหลืองานในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานในต่างประเทศ เรียกว่า “อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ” โดยใช้ชื่อย่อเป็นภาษาไทยว่า “อสร.ต.”

ข้อ ๑๒ อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี

(๒) มีภูมิลำเนา หรือมีถิ่นพำนัก หรือประกอบอาชีพ หรือเป็นแรงงานอยู่ในประเทศนั้น

(๓) มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

(๔) สมครใจ และเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

ข้อ ๑๓ ให้หัวหน้าคณะผู้แทนในการบริหารราชการในต่างประเทศเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๑๒ เป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศแล้วรายงานการแต่งตั้งให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบ

ข้อ ๑๔ ให้อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบด้านแรงงานให้กับคนไทยในต่างประเทศ

(๒) รวบรวมข้อมูล เหตุการณ์ และปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่รับผิดชอบและรายงานต่อสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศ

(๓) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศหรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศให้แก่คนไทยในต่างประเทศ

(๔) สำนวจติดตามสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือ

(๕) ส่งเสริมให้มีการรวมตัวของแรงงานไทยในต่างประเทศเพื่อจัดกิจกรรมด้านแรงงานอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

(๖) ประสานความช่วยเหลือด้านแรงงานระหว่างแรงงานไทยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

หมวด ๓ สิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๕ อาสาสมัครแรงงานอาจได้รับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่และสิทธิประโยชน์อื่นตามหลักเกณฑ์ที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๑๖ อาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ ให้ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทน คัดเลือกเพื่อเข้ารับโล่และเข็มประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครแรงงานดีเด่น

หมวด ๔ ระยะเวลา และการสิ้นสุดสภาพ

ข้อ ๑๗ อาสาสมัครแรงงานมีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

(๑) อาสาสมัครแรงงานตามหมวด ๑ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละสามปี

(๒) อาสาสมัครแรงงานตามหมวด ๒ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละหนึ่งปี อาสาสมัครแรงงานซึ่งพ้นจากหน้าที่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

ข้อ ๑๘ อาสาสมัครแรงงานย่อมสิ้นสุดลงด้วยสาเหตุ ดังนี้

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าคณะผู้แทนให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗ หรือข้อ ๑๒ หรือกระทำการที่อาจเป็นผลเสียหายแก่ทางราชการ

ข้อ ๑๙ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงานและชี้แจงหน้าที่แก่อาสาสมัครแรงงาน เมื่อผ่านการอบรมแล้วให้อาสาสมัครแรงงานได้รับวุฒิบัตรและบัตรประจำตัว

ข้อ ๒๐ บัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงานให้เป็นไปตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด และในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานต้องแสดงบัตรประจำตัว

ให้ยกเลิกบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่ออกให้ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับและให้ใช้บัตรประจำตัวตามระเบียบนี้แทน

ข้อ ๒๑ การพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๑๗ (๓) ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้สำนักตรวจและประเมินผลเป็นผู้เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด ในต่างประเทศ ให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล เป็นผู้เสนอหัวหน้าคณะผู้แทนเพื่อมีคำสั่งให้พ้นจากหน้าที่

ข้อ ๒๒ อาสาสมัครแรงงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้รับการแต่งตั้งก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นอาสาสมัครแรงงานตามระเบียบนี้

บทบาทของอาสาสมัครแรงงานตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน

บทบาทของอาสาสมัครแรงงานตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน แบ่งแยกตามกรม (กระทรวงแรงงาน, ๒๕๔๘, หน้า ๕๐ - ๕๔) ได้ดังนี้

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

๑.๑ ให้คำปรึกษาแนะนำประชาสัมพันธ์ภารกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒ ประสานงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒.๑ ประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรท้องถิ่น ในการฝึกอบรมอาชีพ

๑.๒.๒ รวบรวมข้อมูลความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำข้อมูลมาใช้ ในการวางแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๓ รับผิดชอบฝึกอบรมอาชีพ

๑.๔ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กรมการจัดหางานได้กำหนดหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

๒.๑ ด้านบริการจัดหางานภายในประเทศ

๒.๑.๑ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ข่าวสารตลาดแรงงาน ที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ หรือกรมการจัดหางาน ให้กับผู้ที่ต้องการหางานและประชาชนทั่วไปทราบ

๒.๑.๒ ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ต้องการหางานทำ และประชาชนได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการจัดหางานของรัฐที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย วิธีการหางาน การเตรียมตัว สมัครงาน เอกสารที่ใช้สมัครงาน แหล่งการจ้างงาน

๒.๑.๓ ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงาน จัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่กับผู้ต้องการหางาน ทำให้ได้สมัครงานกับกรมการจัดหางาน

๒.๑.๔ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ว่างงานในท้องถิ่นเพื่อประสานส่งให้สำนักงาน จัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ ส่งไปทำงานตามตำแหน่งงานว่าง เป็นการลดปัญหา การว่างงาน

๒.๑.๕ รวบรวมตำแหน่งงานว่างในท้องถิ่นและประสานให้กับสำนักงาน จัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ เพื่อจัดหางานให้แก่ผู้ที่ต้องการหางานทำ

๒.๑.๖ ติดตามผลการทำงานของผู้ที่ได้รับการส่งตัวไปพบนายจ้างแล้วรายงานให้ สำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๒.๒ ด้านบริหารแรงงานในต่างประเทศ

๒.๒.๑ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลการรับสมัครงาน ข่าวสารตลาดแรงงาน ต่างประเทศที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่/สำนักงานบริหารแรงงานไปต่างประเทศ หรือกรมการจัดหางานให้กับผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้รับทราบ

๒.๒.๒ ให้คำแนะนำ ปกษาแก่ผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยถูกต้องตามกฎหมาย ๕ วิธี ไปทำอะไรโดยไม่ถูกหลอกลวง การเตรียมตัวและเอกสารในการสมัครงาน ตลอดจนขั้นตอนการดำเนินงาน

๒.๒.๓ ทำหน้าที่ประสานระหว่างคนหางาน และสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่/สำนักงานบริหารจัดหางานไทยไปต่างประเทศเพื่อลดปัญหาการติดต่อผ่านสายหรือนายหน้าเถื่อน

๒.๒.๔ แนะนำขั้นตอนและวิธีการลงทะเบียนที่ศูนย์บริการไปทำงานต่างประเทศ สำหรับผู้ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

๒.๒.๕ ทำหน้าที่ประสานสถาบันการเงิน ธนาคาร ให้คนหางานได้รับทราบวิธีการ และขั้นตอนการขอกู้เงินโดยถูกต้อง

๒.๓ ด้านแนะนำและส่งเสริมอาชีพ

๒.๓.๑ เผยแพร่ข้อมูลประกอบอาชีพใน-นอกระบบและอาชีพอิสระ

๒.๓.๒ รวบรวมปัญหา ข้อมูล ความต้องการประกอบอาชีพของประชาชน ในพื้นที่/หมู่บ้าน พร้อมทั้งประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐและเอกชนเพื่อร่วมมือให้บริการ ตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๓.๓ รวบรวมกลุ่มผู้ว่างงาน/ตกงานที่สนใจประกอบอาชีพอิสระแบบเดียวกัน และดำเนินการแจ้งรายชื่อให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ดำเนินการอบรมให้แบบครบวงจรตามโครงการสร้างอาชีพให้คนตกงาน/ว่างงาน พร้อมทั้งให้บริการแนะแนวอาชีพ ให้คำปรึกษา การรวมกลุ่มอาชีพ ประสานแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ

๒.๓.๔ ส่งเสริมการรวมกลุ่มที่ผู้ประสงค์จะรับงานไปทำงานที่บ้านและแจ้งสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ เพื่อจดทะเบียนกลุ่มเพื่อพัฒนาศักยภาพกลุ่ม พร้อมทั้งประสานสถานประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่สามารถส่งงานไปทำงานที่บ้านได้

๒.๓.๕ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ศักยภาพในการรับงานของกลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน ที่ขึ้นทะเบียนกับหน่วยงานของกรมการจัดหางานในจังหวัดเป้าหมาย ผ่านสื่อต่าง ๆ ของรัฐ เพื่อเป็นการเชิญชวน ให้นายจ้าง/สถานประกอบการทุกจังหวัดให้ความช่วยเหลือในการจ้างงาน/จ้างทำงานแก่ประชาชน ผู้ว่างงาน และกลุ่มรับงานไปทำที่บ้านในจังหวัดเป้าหมาย

๒.๔ ด้านการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

๒.๔.๑ ทำหน้าที่ประสานระหว่างสำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ เพื่อรับข้อมูลข่าวสารไปถ่ายทอดให้ประชาชนในชุมชนได้รับรู้เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว

๒.๔.๒ ให้คำแนะนำชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

๒.๔.๓ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว

๒.๔.๔ สอดส่อง ดูแล แจ้างเบาะแสแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงานให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่

๒.๕ ด้านการคุ้มครองคนหางาน

๒.๕.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการไปทำงานในต่างประเทศ อย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งแบบวิธีหลีกเลี่ยงคนหางานของสาย/นายจ้างจัดหางานเถื่อนให้กับประชาชนและคนหางานได้รับทราบ

๒.๕.๒ ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ประชาชนและคนหางานเกี่ยวกับปัญหาการหลอกลวงและวิธีการไม่ให้ถูกหลอกลวงจากสาย/นายหน้าจัดหางานเถื่อน รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

๒.๕.๓ สอดส่องดูแล และแจ้างเบาะแสเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการหลอกลวงคนหางานของสาย/นายหน้าจัดหางานเถื่อนให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ได้รับทราบ

๒.๕.๔ ประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และชุมชนท้องถิ่น เพื่อสร้างความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการหลอกลวงให้กับประชาชนและคนหางาน

๒.๕.๕ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานสรุปประจำเดือนเกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหาการหลอกลวงคนหางานในพื้นที่ให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ได้รับทราบ

๒.๕.๖ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในพื้นที่

๒.๕.๗ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานสรุปประจำเดือนเกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหาการลักลอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในพื้นที่ให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ได้รับทราบ

๓. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

๓.๑ สอดส่อง ดูแล แจ้างเบาะแสการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะการใช้แรงงานผู้หญิงและแรงงานเด็กที่ไม่เป็นธรรม

๓.๒ ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการใช้แรงงาน โดยเฉพาะสิทธิขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับแรงงานเด็กที่ถูกต้องตามกฎหมายให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

๓.๓ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้าน

๓.๔ สํารวจติดตามข้อมูลด้านแรงงานในระบบ และนอกระบบในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๓.๕ ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขด้านแรงงานในหมู่บ้าน

ของตนเอง

๓.๖ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมาย

๔. สำนักงานประกันสังคมได้กำหนดหน้าที่อาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

๔.๑ ให้อาสาสมัครแรงงานช่วยประชาสัมพันธ์และแนะแนวการขึ้นทะเบียนของนายจ้างหรือผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทนในถิ่นที่อยู่ของอาสาสมัครแรงงานนั้น ๆ

๔.๒ แนะนำความรู้ด้านการคุ้มครองซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั้งสองฉบับในการนำส่งเงินสมทบและขอรับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

๔.๓ ให้รายงานผลการทำงานของอาสาสมัครภายในระยะเวลาที่กำหนดตามคู่มืออาสาสมัครแรงงาน

จากรายละเอียดของอาสาสมัครแรงงานดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า อาสาสมัครแรงงานมีบทบาทและมีความสำคัญต่อกระทรวงแรงงานในฐานะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน เป็นตัวแทนระหว่างกระทรวงแรงงานและประชาชนในพื้นที่ในการให้บริการภารกิจด้านแรงงานให้ได้รับการตอบสนองตรงความต้องการของประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร โดยศึกษาจากหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ (กระทรวงแรงงาน, ๒๕๔๘, หน้า ๔๙ - ๕๓) ๔ ด้าน ดังนี้ ด้านการประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ ด้านการเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ด้านการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ และด้านการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานในชุมชน เพื่อนำหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานทั้ง ๔ ด้าน มาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งจะส่งผลต่อการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๓.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการประสานงาน

การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานตามหน้าที่หลักประการหนึ่ง คือ การประสานงาน ด้านแรงงานในพื้นที่ อาสาสมัครแรงงานจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการประสานงาน เพื่อนำไปเป็นองค์ความรู้ในการปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

ความหมายของการประสานงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประสานงานไว้ ดังนี้

เอกวิทย์ มณีธร (๒๕๕๒, หน้า ๑๔๘) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การจัด ให้มีความเกี่ยวเนื่องในการทำงาน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวคน จิตใจ วัสดุ และวิธีการ ตลอดจน การตรวจตราเพื่อให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายร่วมกันปฏิบัติเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในอันที่จะดำเนินงาน ไปอย่างราบรื่นและมีเป้าหมายร่วมกัน

สมิต สัจฉกร (๒๕๕๖, หน้า ๔) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบ วิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำงานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย ขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบการทำงานให้งานและคนทำงาน สัมพันธ์สอดคล้องกัน ทั้งเวลาและกิจกรรม ไม่เกิดการงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลักและมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการประสานงาน

การประสานงานมีคุณค่าเป็นพิเศษ ทำให้ประสานกำลังความสามารถของบุคคล หลายคนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระเบียบ เพื่อให้คนต่าง ๆ ทำงานร่วมกันอย่างกลมเกลียวในจังหวะ และเวลาเดียวกัน หรือพร้อมกันและเป็นไปในทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์อย่างเดียวกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๕๑, หน้า ๑๓) กล่าวถึงความสำคัญ ของการประสานงานไว้ดังนี้

๑. เพื่อแจ้งให้ผู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องทราบ
๒. เพื่อขอความช่วยเหลือ และเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี
๓. เพื่อขอความยินยอมหรือความเห็นชอบ
๔. เพื่อจัดซื้อจัดแย้งในการปฏิบัติงาน
๕. เพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
๖. เพื่อช่วยให้การดำเนินการเป็นไปตามแผน และทำให้มีการวางแผนอย่างละเอียด

รอบคอบ

๘. เพื่อตรวจสอบอุปสรรคและสภาพปัญหา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (๒๕๓๕, หน้า ๑๐๘ – ๑๐๙, อ้างถึงใน พงษ์ชัย ไทยวรรณศรี, ๒๕๕๗, หน้า ๑๐) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประสานงานไว้ ดังนี้

๑. เป็นองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหาร ตามที่ลูเธอร์ กุลลิก และลินดัล เออร์วิก กำหนดไว้ ๗ ขั้นตอน คือ การวางแผนงาน การจัดรูปงาน การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ

๒. เป็นหน้าที่ที่นักบริหารพึงปฏิบัติ ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อก่อให้เกิดผลดีต่องานที่รับผิดชอบ

๓. เป็นการปฏิบัติภารกิจประจำวัน ซึ่งจะขาดเสียไม่ได้เพราะแต่ละวันจะต้องมีการติดต่อ สื่อสารกับบุคคลทั้งในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงาน ทั้งที่เป็นการติดต่อประสานงานในแนวตั้ง และแนวนอน

๔. กุลลิก, และเออร์วิก (Gulick, & Urwick, ๑๙๓๓, p.๑๓) กล่าวถึงความสำคัญของการประสานงานว่า การประสานงานเป็นขั้นหนึ่งของกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิค ในการส่งเสริม ชักจูง ตักเตือน และช่วยเหลือให้ทุกหน่วยงานขององค์การ หน้าที่ขององค์การเป็นจุดมุ่งหมาย ปลายทาง วัตถุประสงค์กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามกำหนดเวลาและสถานที่ ตลอดจนผู้รับผิดชอบ ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ว่า ในเวลาใด ใครทำอะไร ที่ไหนและทำอย่างไร เป็นการสะดวกทุกฝ่ายในการติดต่อ ประสานงานเกี่ยวกับกระบวนการของการผลิตและผลผลิตต่อไป

สรุปได้ว่า การประสานงานมีความสำคัญสำหรับการทำงานร่วมกับผู้อื่นและเป็น องค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของ การประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร การสื่อสารในองค์กรจึงต้องกระทำ เพื่อหาข้อมูลที่จะสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ โดยต้องเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร และใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรและกับบุคคลและสถาบันอื่น ที่อยู่นอกองค์กรด้วย

การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานด้านการเป็นผู้ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ ได้แก่ (กระทรวงแรงงาน, ๒๕๔๘, หน้า ๔๙ – ๕๓) การเป็นผู้ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ ระเบียบ กระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ ที่ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน ในการเป็นผู้ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ของอาสาสมัครแรงงาน โดยประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการ ด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง เช่น ใน ๑ ปีงบประมาณ อาสาสมัครแรงงาน ๑ คน ต้องมีการประสานการให้บริการด้านแรงงานตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (ชี้เป้า จำนวน ๓๐ ราย เพื่อส่งให้สำนักงานแรงงานจังหวัด คัดกรองแล้วส่งต่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการตามภารกิจ รวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของจำนวนประชาชนในพื้นที่ที่ขอรับบริการ ด้านแรงงาน) และมีการติดตามและรายงานผลผู้ได้รับการบรรจุนาน จบการพัฒนาทักษะฝีมือ และ/หรือได้รับ

สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย รวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการคัดกรองส่งต่อ โดยการประสานงานดังนี้

๑. งานจัดหางาน ประสานงานระหว่างสำนักงานจัดหางานจังหวัดกับผู้ต้องการหางานทำ ให้ได้สมัครงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด ประสานระหว่างคนหางานและสำนักงานจัดหางานจังหวัด เพื่อลดปัญหาการติดต่อผ่านสายหรือนายหน้าเถื่อน ประสานระหว่างสำนักงานจัดหางานจังหวัด เพื่อรับข้อมูลข่าวสารไปถ่ายทอดให้ประชาชนในชุมชนได้รับความรู้เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว ประสานกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และชุมชนท้องถิ่น เพื่อสร้างความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการหลอกลวงให้กับประชาชนและคนหางาน

๒. การพัฒนาฝีมือแรงงาน ประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรท้องถิ่น ประชาชนในพื้นที่ในการฝึกอบรมอาชีพ เช่น การรวบรวมใบสมัครฝึกอบรมอาชีพ ในหลักสูตรต่าง ๆ ตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓. งานคุ้มครองแรงงาน ประสาน สอดส่อง ดูแล แจ้งเบาะแสการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้อง และไม่เป็นธรรมในเรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน

๔. งานประกันสังคม ประสานการรับสมัครเป็นผู้ประกันตน ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคม

ดังนั้น การปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานระดับจังหวัด หรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่น เกิดการบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน จึงต้องอาศัยเทคนิคการประสานงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ขอรับการประเมินได้ใช้แนวความคิดการประสานงานสำหรับปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานกับประชาชนในพื้นที่ ส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึงและตรงตามความต้องการ

๓.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์

การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์อย่างแท้จริง ตั้งแต่ความหมาย วัตถุประสงค์ หน้าที่ และหลักปฏิบัติที่ถูกต้องของการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานที่ตั้งไว้

ความหมายของการประชาสัมพันธ์

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการประชาสัมพันธ์ไว้ ดังนี้

อรุณรัตน์ ชินวรรณ (๒๕๕๓, หน้า ๓) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการในการจัดการบริหารข้อมูลขององค์กรเพื่อให้ข่าวสารขององค์กรเกิดการสื่อสารที่ดี เป็นที่รับรู้ของคนในองค์กรและนอกองค์กรได้เข้าใจถึงภารกิจขององค์กร ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีและเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน องค์กร สถาบัน กับกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี

ต่อหน่วยงาน องค์กร สถาบัน นำมาซึ่งความร่วมมือให้การสนับสนุนจากประชาชน และในที่สุดองค์กรก็จะประสบผลสำเร็จ

อภิชาต พุกสวัสดิ์ (๒๕๕๖, หน้า ๖) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กร หน่วยงาน สถาบัน กับกลุ่มประชาชนเป้าหมาย เพื่อหวังผลในความร่วมมือและสนับสนุนจากประชาชนกลุ่มเป้าหมายและสาธารณชน รวมทั้งมีส่วนร่วมช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ องค์กร หน่วยงาน สถาบัน ทำให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายและสาธารณชนเกิดความนิยม เลื่อมใสศรัทธา ต่อองค์กร หน่วยงาน สถาบัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ดีระหว่างหน่วยงาน องค์กร สถาบัน เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงาน องค์กร สถาบัน เพื่อให้ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากประชาชน

ความสำคัญของการประชาสัมพันธ์

งานประชาสัมพันธ์เป็นงานสื่อสารที่มีความสำคัญช่วยทำให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือทั้งจากพนักงานภายในและจากประชาชนภายนอกด้วย นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการประชาสัมพันธ์ไว้ดังนี้

พัชราภรณ์ เกษะประกกร (๒๕๕๐, หน้า ๔๑) กล่าวว่า งานประชาสัมพันธ์ที่มีความสำคัญและเป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวาง มีระบบงานที่ซับซ้อน แต่งานประชาสัมพันธ์ จะช่วยส่งเสริมลักษณะความเป็นผู้นำขององค์กรและบุคคล ทั้งยังช่วยทำให้เกิดความเข้าใจความร่วมมือทั้งจากพนักงานภายในและจากประชาชนภายนอกด้วย นับว่างานประชาสัมพันธ์มีคุณค่าต่อสถาบันต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งพอจะสรุปความสำคัญของการประชาสัมพันธ์ได้ ดังนี้

๑. การประชาสัมพันธ์ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์และสร้างค่านิยมของหน่วยงานได้ดีขึ้น หมายถึง การสร้างความรู้สึกรักประทับใจที่บุคคลหลาย ๆ กลุ่มมีต่อหน่วยงานนั้น ๆ รวมทั้งลูกจ้าง ลูกค้า ผู้บริโภค ชุมชน พ่อค้าและรัฐบาล โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มชนเหล่านี้ เผยแพร่ ชี้แจง ข่าวสารให้ประชาชนเห็นคุณค่าที่ดี ให้เกิดความเลื่อมใสและสร้างความผูกพันทางใจ เช่น การที่หน่วยงานประสบความสำเร็จ มีกำไรพอควรและแบ่งส่วนกำไรให้กับพนักงานในรูปของเงินเดือนที่สูงพอควร ตลอดจนมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมตามอัตราภาพ ขณะเดียวกันก็เป็นสมาชิกที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน เป็นเพื่อนบ้านที่ดี มีนโยบายส่งเสริมพนักงานให้มีตำแหน่งและความรับผิดชอบสูง มีการฝึกอบรมและพัฒนางาน

๒. การประชาสัมพันธ์ช่วยป้องกันรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน หมายถึง มีการพัฒนาปรับปรุงตัวเอง รวมทั้งสินค้าและบริการต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน แล้วโอกาสที่ประชาชนจะได้รับความไม่สะดวก เกิดความเข้าใจผิด หรือมองในแง่ร้ายซึ่งจะเป็นผลในการนำไปวิพากษ์วิจารณ์ ให้เกิดเสียชื่อเสียง ย่อมไม่มี หรือมีน้อยมาก เพราะเราได้ตรวจสอบความคิดเห็น ทศนคติของประชาชน และทำการปรับปรุงอยู่เสมอ

๓. การประชาสัมพันธ์ช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ทำให้เกิดความร่วมมือกับหน่วยงานและฝ่ายบริหาร เพราะการประชาสัมพันธ์เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยการให้ข่าวสาร ข้อเท็จจริง และความถูกต้อง มิได้เป็นการจูงใจหรือการโฆษณาชวนเชื่อด้วยกล่าววาทา ย่อมทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกับฝ่ายบริหารขึ้น

๔. การประชาสัมพันธ์ช่วยการขายและการตลาด การประชาสัมพันธ์เป็นการปูพื้นค่านิยม ทศนคติที่ดีให้เกิดกับหน่วยงาน เมื่อประชาชนมีค่านิยม ความรู้สึกที่ดีแล้ว ก็มีใจพร้อมที่จะรับฟังข่าวสาร การโฆษณาสินค้า หรือบริการต่าง ๆ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากได้และตัดสินใจซื้อในที่สุด ประชาสัมพันธ์ที่มีการตรวจสอบทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยมของกลุ่มเป้าหมาย ยังช่วยให้ฝ่ายการตลาดวางแผนงาน ตั้งแต่ผลิตสินค้า จัดจำหน่าย โฆษณา ฯลฯ ได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพด้วย

วิมลพรรณ อาภาเวท (๒๕๕๓, หน้า ๑๐) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประชาสัมพันธ์สรุปได้ดังนี้

๑. ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถาบัน องค์การกับกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้อง ทั้งกลุ่มประชาชนภายในหน่วยงานและกลุ่มประชาชนภายนอก

๒. เป็นกลไกในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ชื่อเสียง ทรัพยากรให้เกิดแก่สถาบัน โครงการ

๓. ช่วยผลักดันให้การดำเนินงานของสถาบัน องค์การเป็นไปด้วยดี

๔. เป็นกลไกในการชักจูงโน้มน้าวใจให้เกิดการยอมรับ สนับสนุน และเกิดการปฏิบัติตาม

๕. เป็นเครื่องมือสื่อสารการตลาดในองค์การ สถาบันที่เป็นหน่วยงานธุรกิจ การประชาสัมพันธ์เป็นเครื่องมือประเภทหนึ่งที่ธุรกิจนำมาใช้ในการสื่อสารสินค้าหรือบริการไปยังกลุ่มผู้บริโภคที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ยอมรับในตัวสินค้าหรือบริการนั้น

๖. เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาวิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับสถาบัน องค์การ

อุไร มากคณา (๒๕๕๔, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประชาสัมพันธ์ ไว้ว่า

๑. ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกรู้จักองค์กร สื่อสารในลักษณะที่ดี สร้างภาพลักษณ์หรือภาพพจน์ในทางบวก ทำให้องค์กรมีความเจริญงอกงาม

๒. มีการศึกษา วางแผน และสื่อสารให้บุคคลภายนอกได้รู้จักองค์กรมากขึ้น พร้อมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ให้คนในองค์กรมีจิตสำนึกเดียวกัน พร้อมทั้งพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์ในภาพรวมขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การประชาสัมพันธ์มีความสำคัญในการส่งเสริมภาพลักษณ์และสร้างค่านิยมของหน่วยงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้บุคคลภายนอกรู้จักองค์กร ป้องกันรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน สร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ทำให้เกิดความร่วมมือกับหน่วยงานและฝ่ายบริหาร เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาวิกฤตต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์เป็นการปูพื้นค่านิยม ทศนคติที่ดีให้เกิดกับหน่วยงาน

การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานด้านการเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ (กระทรวงแรงงาน, ๒๕๔๘, หน้า ๔๙ - ๕๓) กำหนดให้อาสาสมัครแรงงานทำหน้าที่ เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษาและแนะนำด้านแรงงาน ให้แก่ประชาชน ในหมู่บ้านและชุมชน โดยประชาสัมพันธ์ ดังนี้

๑. งานจัดหางาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ข้อมูลการรับสมัครงาน ข่าวสารตลาดแรงงานที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดให้กับผู้ที่ต้องการหางานและประชาชนทั่วไป รับทราบ ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ต้องการหางานทำ และประชาชนทั่วไปได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการจัดหางานของรัฐที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย วิธีการหางานทำ การเตรียมตัวสมัครงานเอกสารที่ใช้สมัครงาน แหล่งการจ้างงาน เผยแพร่ข้อมูลประกอบอาชีพใน-นอกระบบและอาชีพอิสระ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ศักยภาพในการรับงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางาน จังหวัด แนะนำแก่ผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและประชาชนทั่วไปได้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ โดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยไม่ถูกหลอกหลวง การเตรียมตัว และการเตรียมเอกสารในการสมัครงาน ตลอดจนขั้นตอนการดำเนินงาน แนะนำชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับ แรงงานต่างด้าว ข้อมูลข่าวสารการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว

๒. งานพัฒนาฝีมือแรงงาน ประชาสัมพันธ์ แนะนำภารกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับสมัครฝึกอาชีพในพื้นที่

๓. งานคุ้มครองแรงงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารการใช้แรงงานตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับจากกระทรวงแรงงาน ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้าน

๔. งานประกันสังคม ประชาสัมพันธ์และแนะนำการขึ้นทะเบียนของนายจ้างหรือ ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทนในถิ่นที่อยู่ของอาสาสมัครแรงงานนั้น ๆ แนะนำความรู้ด้านการคุ้มครอง ซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั้งสองฉบับในการนำส่งเงินและขอรับ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวคิดการประสานงานไปถ่ายทอดต่ออาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้นำหลักการประชาสัมพันธ์ และแนวคิดการประชาสัมพันธ์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิด การสื่อสารที่ถูกต้องมีความเข้าใจที่ตรงกันทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร อันจะนำไปสู่การสร้างการรับรู้รับทราบ ที่ประสบผลสำเร็จ

๓.๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ จะนำมาซึ่งการใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน ทั้งการกำหนดนโยบาย การวางแผน รวมทั้งเป็นฐานข้อมูลเพื่อการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยข้อมูลมาเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ ซึ่งข้อมูลจะทำให้การตัดสินใจมีความถูกต้องแม่นยำ หรือมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

ความหมายของข้อมูลและสารสนเทศ

ความหมายของข้อมูล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ข้อมูลไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (๒๕๕๘, หน้า ๑๘) ได้กล่าวถึงความหมายของข้อมูลไว้ว่า หมายถึง เหตุการณ์ หรือกิจกรรม หรือรายการต่าง ๆ ที่ได้ทำการบันทึกไว้ และได้จัดเก็บเป็นหมวดหมู่ แต่ยังไม่อาจจะบอกเป็นความหมายที่นำไปใช้ได้ ข้อมูล อาจมีลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น ตัวเลข ตัวอักษร เสียง หรือรูปภาพ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (๒๕๕๘, หน้า ๒๒๖) ได้กล่าวถึงความหมายของข้อมูลไว้ว่า หมายถึง ข้อเท็จจริง ความจริง หรือคำอธิบายที่ยังไม่ได้จัดกระทำข้อมูล ไม่ได้ประมวลผล ซึ่งข้อมูลอาจเป็นตัวเลข ตัวอักษร ข้อความ เป็นภาพ รูปภาพ รูปกราฟ เป็นเสียง เป็นวิดีโอ ภาพเคลื่อนไหว ซึ่งจะไม่นำไปใช้ประกอบการตัดสินใจโดยตรง

รุ่งรัศมี บุญดาว (๒๕๕๙, หน้า ๓) ได้กล่าวถึงความหมายของข้อมูลไว้ว่า หมายถึง ข้อมูลดิบ หรือข้อเท็จจริงที่แสดงให้เห็นถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร หรือสิ่งแวดล้อมขององค์กร ก่อนที่จะทำการประมวลผลให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถเข้าใจได้ง่าย

สรุปได้ว่า ข้อมูล (Data) หมายถึง เนื้อหาสาระที่เป็นความจริงเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการทราบ ทั้งหมดที่ถูกเก็บรวบรวมจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ข้อมูลอาจมีลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น ตัวเลข ตัวอักษร เสียง หรือรูปภาพ เป็นต้น ก่อนที่จะทำการประมวลผลให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถเข้าใจได้ง่าย

ความหมายของสารสนเทศ

สารสนเทศเกิดจากการนำข้อมูลผ่านระบบการประมวลผล คำนวณ วิเคราะห์ และแปลความหมายเป็นข้อความที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ได้ ดังที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของสารสนเทศไว้ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (๒๕๕๓, หน้า ๑๒๐) ได้กล่าวถึงความหมายของสารสนเทศไว้ว่า หมายถึง สารความรู้ ความจริงที่สามารถนำไปใช้ถ่ายทอด สื่อสาร นำไปศึกษาเพื่อเรียนรู้ หรือรวบรวมข้อมูลได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (๒๕๕๘, หน้า ๑๘) ได้กล่าวถึงความหมายของสารสนเทศไว้ว่า หมายถึง ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลแล้ว และมีความหมายที่นำไปใช้ได้ เช่น เกรดเฉลี่ยของนักเรียนเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกถึงผลการเรียนโดยรวมของนักเรียน ซึ่งผู้รับสามารถนำไปตีความและสรุปนัยที่สำคัญได้ ภาพเคลื่อนไหวที่นำเสนอบนยูทูป (Youtube) ก็เป็นสารสนเทศเช่นกัน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (๒๕๕๘, หน้า ๒๒๖) ได้กล่าวถึงความหมายของสารสนเทศไว้ว่า หมายถึง ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผล จัดการแปลความ จัดรูปแบบ วิเคราะห์ และสรุปผล และผู้บริหารนำมาใช้ในการวางแผน การตัดสินใจ และการคาดการณ์ในอนาคต

รุ่งรัศมี บุญดาว (๒๕๕๙, หน้า ๔) ได้กล่าวถึงความหมายของสารสนเทศไว้ว่า หมายถึง ข้อมูลที่ผ่านการประมวล ผ่านการวิเคราะห์ และสรุปให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมาย และมีประโยชน์ ต่อการใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลต่าง ๆ ที่ผ่านการประมวลผล จนมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวางแผนประกอบการตัดสินใจในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ จนได้เป็นข้อความรู้เพื่อนำมาเผยแพร่และใช้ประโยชน์ในงานด้านต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์

ประโยชน์ของระบบสารสนเทศ

ระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของระบบสารสนเทศไว้ ดังนี้

ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล และเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย (๒๕๔๙, หน้า ๒๙) กล่าวถึง ประโยชน์ของระบบสารสนเทศที่เด่นชัด มีดังนี้

๑. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ระบบสารสนเทศช่วยให้การดำเนินงาน มีความถูกต้อง สะดวก และรวดเร็ว กรณีที่องค์กรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ จะช่วยให้ การสื่อสารและการติดต่อประสานงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น การประมวลผล การจัดเก็บข้อมูล ตลอดจนการกระจายข้อมูลสามารถกระทำได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเวลา ช่วยลดขั้นตอน ทำให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. ช่วยสร้างทางเลือกในการแข่งขัน ระบบสารสนเทศ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการให้บริการแก่ลูกค้า

๓. ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ ระบบสารสนเทศ ช่วยให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ของผู้บริหารสำหรับการสร้างและขยายโอกาสทางธุรกิจ การควบคุมและการเพิ่มผลผลิต ตลอดจน การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการลงทุน

๔. ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิต จากประโยชน์ของระบบสารสนเทศที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ระบบสารสนเทศช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีความสะดวกและรวดเร็ว ทำให้ลูกค้าใช้สินค้า และบริการที่มีคุณภาพ

ชาญณรงค์ วงนุสา (๒๕๖๒, ออนไลน์) กล่าวว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้รับความสนใจนำมาใช้งานในหลายลักษณะและเกือบทุกธุรกิจ โดยที่พัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ส่งผลกระทบต่อในวงกว้างไปทุกวงการทั้งภาคเอกชนและราชการ ระบบสารสนเทศช่วยสร้างประโยชน์ ต่อการดำเนินงานขององค์กรได้ ดังนี้

๑. ช่วยให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงสารสนเทศที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ เนื่องจากข้อมูลถูกจัดเก็บและบริหารอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในรูปแบบที่เหมาะสมและสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้ทันต่อความต้องการ

๒. ช่วยในการกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์และการวางแผนปฏิบัติการ โดยผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากระบบสารสนเทศมาช่วยในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน เนื่องจากสารสนเทศถูกรวบรวมและจัดการอย่างเป็นระบบ ทำให้มีประวัติของข้อมูลอย่างต่อเนื่อง สามารถที่จะบ่งชี้แนวโน้มของการดำเนินงานว่าน่าจะเป็นไปในลักษณะใด

๓. ช่วยในการตรวจสอบการดำเนินงาน เมื่อแผนงานถูกนำไปปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ผู้ควบคุมจะต้องตรวจสอบผลการดำเนินงานโดยนำข้อมูลบางส่วนมาประมวลผลเพื่อประกอบการประเมิน สารสนเทศที่ได้จะแสดงให้เห็นผลการดำเนินงานว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการเพียงไร

๔. ช่วยในการศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ผู้บริหารสามารถใช้ระบบสารสนเทศประกอบการศึกษาและการค้นหาสาเหตุ หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน ถ้าการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยอาจจะเรียกข้อมูลเพิ่มเติมออกมาจากระบบ เพื่อให้ทราบถึงความผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากสาเหตุใด หรือจัดรูปแบบสารสนเทศในการวิเคราะห์ปัญหาใหม่

๕. ช่วยให้ผู้ใช้สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อหาวิธีควบคุมปรับปรุงและแก้ไขปัญหา สารสนเทศที่ได้จากการประมวลผลจะช่วยให้ผู้บริหารวิเคราะห์ว่าการดำเนินงานในแต่ละทางเลือกจะช่วยแก้ไขหรือควบคุมปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างไร ธุรกิจต้องทำอะไรเพื่อปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมาย

๖. ช่วยลดค่าใช้จ่าย ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ธุรกิจลดเวลา แรงงาน และค่าใช้จ่ายในการทำงานลง เนื่องจากระบบสารสนเทศสามารถรับภาระงานที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก ตลอดจนช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน ส่งผลให้ธุรกิจสามารถลดจำนวนคนและระยะเวลาในการประสานงานให้น้อยลง โดยผลงานที่ออกมาอาจเท่าหรือดีกว่าเดิม ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขันของธุรกิจ

จิตรวี ใจสว่าง (๒๕๖๒, ออนไลน์) กล่าวถึงประโยชน์ของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการไว้ว่า

๑. ช่วยให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงสารสนเทศที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

๒. ช่วยให้ผู้ใช้ในการกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์และการวางแผนปฏิบัติการ

๓. ช่วยให้ผู้ใช้ในการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน

๔. ช่วยให้ผู้ใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

๕. ช่วยให้ผู้ใช้สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น

๖. ช่วยลดค่าใช้จ่าย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (๒๕๕๘, หน้า ๒๓๕ – ๒๓๗) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสามารถจำแนกได้เป็น ๓ ระดับ คือ

๑. ระดับบุคคล ประโยชน์ของสารสนเทศเพื่อการบริหารในระดับบุคคลเป็นประโยชน์ที่ผู้ใช้แต่ละคนจะได้รับจากการใช้ระบบสารสนเทศนี้ ซึ่งเมื่อกกล่าวถึงการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแล้ว ส่วนใหญ่มักจะเข้าใจว่าเฉพาะผู้บริหารเท่านั้นเป็นผู้รับ เป็นผู้ใช้งานทั้งระบบ ซึ่งเป็นเรื่องที่ลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงเล็กน้อย เพราะนอกจากเหล่าบรรดาผู้บริหารทุกระดับแล้ว อย่างน้อยที่สุดก็ยังมีบุคลากรอีกกลุ่มหนึ่งที่ต้องใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารเป็นประจำคือกลุ่มพนักงานในองค์กรนั่นเอง เนื่องระบบสารสนเทศในองค์กรหนึ่ง ๆ จะมีการพัฒนาเป็นระบบต่อเนื่องเพียงระบบเดียว แต่แบ่งย่อยออกไปตามระดับของบุคลากรในองค์กร สำหรับผู้บริหารองค์กร ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจะทำหน้าที่ช่วยป้อนข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นเพื่อการบริหารองค์กรให้กับผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารมีสารสนเทศที่ถูกต้องและเพียงพอต่อการบริหารและตัดสินใจ ดังนั้นหากมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารใช้งานและผู้บริหารสามารถใช้ระบบนี้ได้ด้วย ตนเองย่อมจะมีผลงานที่โดดเด่น มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากกว่า ผลการบริหารงานและการตัดสินใจจะออกมาเป็นที่น่าพอใจแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสำหรับพนักงานองค์กร ระบบสารสนเทศจะช่วยลดการคั่งค้างของงานให้เหลือน้อยที่สุดหรืออาจจะไม่เหลือเลย เนื่องจากการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโดยมีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นศูนย์กลางของระบบแล้ว พนักงานในองค์กรจะต้องเปลี่ยนจากการทำงานบนระบบเอกสารมาเป็นการทำงานบนระบบคอมพิวเตอร์ และงานต่าง ๆ ที่ถูกดำเนินการด้วยระบบคอมพิวเตอร์ก็จะถูกบันทึกหรือจัดเก็บไว้บนระบบคอมพิวเตอร์ทันทีในขณะที่กำลังทำงาน ดังนั้นงานต่าง ๆ จึงถูกดำเนินการให้เสร็จสมบูรณ์โดยการทำงานเพียงครั้งเดียว ดังเช่นการออกใบเสร็จรับเงินฉบับย่อตามซูเปอร์มาร์เก็ตต่าง ๆ ซึ่งในอดีตเป็นเรื่องที่ยุ่งยากและจะต้องดำเนินการด้วยบุคคลมากกว่า ๑ คนเป็นอย่างน้อย แต่ในปัจจุบัน งานในลักษณะนี้ใช้คนเพียงกับระบบสารสนเทศ ๑ ระบบ โดยขณะที่พนักงานเก็บเงินทำการคิดราคาสินค้าด้วยการบันทึกหมายเลขรหัสของสินค้าพร้อมจำนวนสินค้าที่ขายไปเข้าสู่ระบบสารสนเทศ เครื่องคอมพิวเตอร์ก็จะทำหน้าที่ประมวลผลเพื่อดึงเอารายชื่อสินค้าและราคาสินค้าต่อหน่วยออกมาพิมพ์ลงในใบเสร็จ พร้อมกับคำนวณราคาขายให้เสร็จเรียบร้อย นอกจากนี้ข้อมูลจากการขายแต่ละครั้งยังสามารถนำไปหักยอดจำนวนสินค้าในคลังสินค้า และถูกนำไปใช้ประมวลผลเพื่อการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริโภคของลูกค้าหรือสารสนเทศด้านอื่น ๆ เพื่อไว้เป็นสารสนเทศเพื่อการบริหารต่อไป

๒. ระดับองค์กร ประโยชน์ของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารในระดับองค์กรเป็นประโยชน์ที่องค์กรผู้เป็นเจ้าของระบบจะได้รับทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อมจากการลงทุนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารขึ้นมาใช้งานในองค์กร ดังได้กล่าวมาแล้วว่าระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารเป็นระบบสารสนเทศที่ทำหน้าที่ช่วยป้อนสารสนเทศขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารในทุกระดับขององค์กรสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือทำการตัดสินใจเพื่อการบริหารได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นหากองค์กรใดสามารถพัฒนาระบบสารสนเทศของตนได้ดี ประโยชน์ที่องค์กรนั้น ๆ ได้รับโดยตรง

คือ ช่วยการบริหารงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและการตัดสินใจมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น องค์กรสามารถนำสารสนเทศ ซึ่งในหลักการบริหารยุคใหม่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ดังนั้น การมีระบบสารสนเทศที่ดีจึงมักถูกใช้เป็นดัชนีหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงระดับความสำเร็จของการบริหารในองค์กร นอกจากนี้ ในทางอ้อมการที่องค์กรมีการใช้งานระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหาร ยังช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ให้เกิดขึ้น แก่องค์กรนั้น ๆ ต่อไป

๓. ระหว่างองค์กร ประโยชน์ระหว่างองค์กรเป็นประโยชน์ที่องค์กรต่าง ๆ ที่จำเป็น จะต้องมีการติดต่อหรือทำงานร่วมกันจะได้รับทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อมจากระบบการใช้สารสนเทศ เพื่อการบริหารในยุคปัจจุบัน องค์กรแต่ละองค์กรจะไม่สามารถอยู่โดดเดี่ยวได้ แต่จะต้องมีการติดต่อ แลกเปลี่ยนข้อมูลและสารสนเทศซึ่งกันและกัน ดังนั้น ประโยชน์ของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสำหรับ องค์กรที่มีระบบที่ดี โดยทางตรงก็คือระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร จะช่วยให้ข้อมูลและสารสนเทศ ที่ทำการแลกเปลี่ยนกันระหว่างองค์กรมีความน่าเชื่อถือสูง ในขณะที่ในทางอ้อม การมีระบบสารสนเทศ ที่ดีใช้งานจะช่วยให้องค์กรอื่น ๆ ยอมรับและเต็มใจที่จะติดต่อราชการหรือทำธุรกิจด้วย

สรุปได้ว่า ระบบสารสนเทศมีประโยชน์และมีอิทธิพลอย่างมากในปัจจุบันและ การดำเนินชีวิตของมนุษย์ ระบบสารสนเทศช่วยให้การดำเนินงานมีความถูกต้อง สะดวก และรวดเร็ว สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจ ช่วยให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารในการ วางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิต ช่วยในการตรวจสอบการดำเนินงาน ผู้ใช้สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อหาวิธีควบคุม ปรับปรุงและแก้ไขปัญหา ช่วยลด ค่าใช้จ่าย

การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานด้านการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงาน ในพื้นที่ได้แก่ (กระทรวงแรงงาน, ๒๕๔๘, หน้า ๔๙ – ๕๓) การสำรวจข้อมูลด้านแรงงานเพื่อนำข้อมูลที่ ได้รับจากการสำรวจ ไปใช้ประโยชน์ในการช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ ชุมชน ให้ได้รับบริการด้านแรงงาน อย่างทั่วถึงและได้รับประโยชน์อย่างสูงสุดจากการบริการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง แรงงาน

๑. งานจัดหางาน สำรวจข้อมูลการทำงาน ความต้องการการทำงาน รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับผู้ว่างงานในท้องถิ่น เพื่อประสานส่งให้สำนักงานแรงงานจังหวัดคัดกรองและส่งต่อให้สำนักงาน จัดหางานจังหวัด

๒. การพัฒนาฝีมือแรงงาน สำรวจความต้องการฝึกอบรม พัฒนาทักษะฝีมือ ทดสอบ มาตรฐาน

๓. งานคุ้มครองแรงงาน สำรวจความต้องการรับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากประสบปัญหาจากการทำงาน ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔. งานประกันสังคม สํารวจความต้องการรับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคมให้กับประชาชนในพื้นที่ ชุมชน

ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวคิดข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการไปถ่ายทอดให้แก่อาสาสมัครแรงงาน เพื่อดำเนินการในด้านการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ จะต้องมีการจัดเก็บข้อมูล เริ่มตั้งแต่การบันทึกข้อมูลผลการปฏิบัติงาน การสำรวจความต้องการของประชาชนด้านแรงงาน หรือการสำรวจข้อมูลอื่น ๆ ที่ทางสำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชรได้มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานไปสำรวจ โดยอาสาสมัครแรงงานจะต้องมีความเข้าใจในขั้นตอนวิธีการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

๓.๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานใด ๆ ย่อมแสดงให้เห็นถึงความต้องการของประชาชนที่จะได้รับการตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของประชาชนมากที่สุด เช่นเดียวกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานในพื้นที่/ชุมชน

ความหมายการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือระหว่างกันร่วมตัดสินใจในระดับต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายของสังคม ดังที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

โกวิท พวงงาม (๒๕๕๓, หน้า ๖๓) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง อำนาจการตัดสินใจของบุคคล กลุ่ม องค์กร ในการเข้าร่วมกระบวนการทำงานหนึ่งที่อาศัยความพร้อมเพรียงกันเพื่อสร้างพื้นที่ทั้งด้านการทำงาน และจิตใจที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพความคิดเห็น ระบบความเชื่อและความยึดมั่นถือมั่นภายในตัวตนของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย หากจะกล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา ก็คงไม่แปลก เพราะการมีส่วนร่วมทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดสามารถเข้าใจสถานการณ์ของงานโดยภาพรวมทั้งหมด โดยเฉพาะการทำให้รู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน กลุ่มองค์กรที่อยู่ในกระบวนการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ วางแผนงานและดำเนินงาน เป็นต้น ที่ส่งผลทำให้เกิดการอุทิศตนในการปฏิบัติงานนั้น ๆ มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปตามแนวทางที่ได้วางไว้

ณรัชชอร์ (ณัฐนรี) ศรีทอง (๒๕๕๔, หน้า ๑๑๖) ได้กล่าวถึงความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การกระจายโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ การจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติ และร่วมตรวจสอบผลงานขององค์กร การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญในการสร้างประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน และการส่งเสริมธรรมาภิบาลและการบริหารงาน

จินตวีร์ เกษมสุข (๒๕๕๔, หน้า ๒๔) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชนได้มีส่วนช่วยเหลือกันตั้งแต่การวางแผน การบริหารงบประมาณ การดำเนินการ และการติดตามและประเมินผล ดังนั้น ผลสำเร็จของการพัฒนาจึงขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของประชาชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแข็งขัน โดยประชาชนต้องรู้ว่าพวกตนต้องการอะไรเพื่อการพัฒนาของตนเอง

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ตั้งแต่กระบวนการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ ร่วมทำ วางแผนงานและร่วมติดตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปตามแนวทางที่ได้วางไว้

วิธีการมีส่วนร่วม

วิธีการมีส่วนร่วมเป็นเทคนิควิธีการที่จะส่งเสริมหรือสนับสนุน รวมทั้งการเปิดช่องทางโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม จำเป็นต้องเปิดพื้นที่และควรมีเทคนิควิธีการในการเปิดช่องทางการมีส่วนร่วมให้กับประชาชน ซึ่งมีลักษณะสำคัญหลายวิธีดังต่อไปนี้

อรทัย ก๊กผล (๒๕๕๒, หน้า ๑๐๓ - ๑๐๙) ได้กล่าวถึงเทคนิคการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

๑. กลุ่มการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลแก่ประชาชน

๑.๑ เอกสารข้อเท็จจริง (Fact Sheet) การออกเอกสารข้อเท็จจริงเป็นการนำเสนอข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะของหลักการ นโยบาย ข้อมูลสถิติ กฎหมายหรือระเบียบวิธีปฏิบัติ ซึ่งมีการจัดทำหรือกำหนดไว้แล้ว โดยที่ข้อเท็จจริงเหล่านี้ได้มีการพิจารณาตรวจสอบ หรือรับรองโดยหน่วยงานที่มีหน้าที่หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบให้รับรองข้อเท็จจริงเพื่ออ้างอิง

๑.๒ จดหมายข่าว (Newsletter) จดหมายข่าวเป็นการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น บทวิเคราะห์ เหตุการณ์ต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่อยู่นอกองค์กร แต่เป็นที่สนใจของสมาชิกองค์กร โดยอาจจะรวมทั้งสาระและบันเทิง อยู่ในฉบับเดียวกัน จดหมายข่าวนิยม จัดทำเป็นระยะเวลาที่แน่นอน เช่น ทุกสัปดาห์ ทุก ๑๕ วัน หรือทุกเดือน ซึ่งจัดอยู่ในประเภทวารสาร โดยทั่วไปแล้วจะเป็นการสรุปข่าวและเสนอเรื่องราว หรือประเด็นที่ได้รับความสนใจ แล้วจัดพิมพ์เพื่อแจกจ่ายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้สนใจ

๑.๓ รายงานการศึกษา (Report Study) รายงานการศึกษาเป็นผลการศึกษาของคณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย เพื่อศึกษาประเด็นใดประเด็นหนึ่งซึ่งยังไม่มีความแน่ชัดหรือเป็นที่ถกเถียงถึงข้อสรุปในประเด็นนั้น ๆ ซึ่งมักจะนำไปสู่การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาข้อเท็จจริงให้ปรากฏแล้วนำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง และประชาชนโดยทั่วไปทราบ

๑.๔ การจัดทำวิดิทัศน์ เป็นวิธีการจัดเก็บข้อมูลเหตุการณ์ที่สามารถนำมาเป็นสื่อประกอบการเรียนรู้แนวทางการดำเนินงาน ข้อเท็จจริง และการบรรยายสรุปเหตุการณ์หรือผลการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี

๑.๕ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร (News Repositories) ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร (News Repositories) เป็นแหล่งให้บริการข้อมูลและข่าวสารแก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลและข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมที่ประสงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ในการจัดข้อมูลและข่าวสารไว้ให้ประชาชนที่สนใจได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับโครงการหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือบริเวณใกล้เคียงได้ มักจะจัดตั้งในที่ชุมชนหรือสถานที่ที่มีคนสัญจรไปมาบ่อย ๆ

๑.๖ ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อมวลชน การให้ข้อมูลผ่านสื่อมวลชนสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การแถลงข่าว การใช้สื่อวิทยุกระจายเสียง วิทยุชุมชน

๑.๗ หอกระจายข่าว การกระจายข่าวและเผยแพร่ข้อมูลให้ชาวบ้านได้รับรู้ด้วยการใช้หอกระจายข่าวในการสื่อสารข้อมูลกับคนในชุมชน นับเป็นกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพเพราะกระจายข้อมูลได้รวดเร็ว กว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลกระจายลงสู่ชาวบ้านที่อยู่ในระดับหมู่บ้าน นอกจากนั้นหอกระจายข่าวยังเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้ว

๑.๘ ทัศนศึกษาและการเยี่ยมชมโครงการ การจัดทัศนศึกษาช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ดี ตลอดจนการมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูล โดยเป็นที่เชื่อกันว่าเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากเป็นการให้ข้อมูลโดยใช้สถานที่จริง ซึ่งประชาชนสามารถสัมผัสและพบเห็นจากความเป็นจริง อันแตกต่างจากการรับรู้โดยการฟัง ซึ่งจะต้องใช้จินตนาการในการทำความเข้าใจ การจัดทัศนศึกษาควรมีการเสริมด้วยเทคนิคอื่น ๆ เช่น การบรรยายโดยวิทยากรและการใช้สื่อทัศนูปกรณ์

๒. กลุ่มการรับฟังความคิดเห็น

๒.๑ การสัมภาษณ์รายบุคคล (Interview) เทคนิคการสัมภาษณ์ คือ การพูดคุยกันรายบุคคล โดยมีแนวคำถามไว้ล่วงหน้าอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลหรือการพูดคุยกันตามธรรมชาติ และบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์หรือบันทึกภายหลังอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลความเป็นจริง ความคิดเห็นในเรื่องใดหรือหลายเรื่องอย่างลึกซึ้งและตรงกับความเป็นจริงของสถานการณ์ เหตุการณ์ หรือโครงการที่จะดำเนินการในพื้นที่

๒.๒ การสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) การสนทนากลุ่มย่อยคือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตั้งแต่ ๖ - ๑๒ คน ในเรื่องที่คุณสนใจ โดยมีการเตรียมคำถามประเด็นต่าง ๆ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มสามารถให้ความรู้สึกและความคิดเห็นต่อนโยบาย แผนงาน กิจกรรม และโครงการต่าง ๆ ตามความต้องการ ความคาดหวัง เหตุผลต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวางลึกซึ้งและละเอียดที่สุดเท่าที่จะทำได้ด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเอง

๒.๓ การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ (Interactive Website) เป็นเครื่องมือในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต โดยให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการหรือกิจกรรมที่ประสงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นมายังหน่วยงาน บุคคลหรือองค์กรอื่นที่ประสงค์ได้รับความเห็นจากประชาชนได้ อาจจัดให้เป็นเครื่องมือรับฟังความคิดเห็นของประชาชน แบบทางเดียวหรือแบบสองทางก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับนโยบายของหน่วยงาน บุคคล หรือองค์กรอื่นที่ประสงค์ได้รับความเห็นของประชาชน

๒.๔ การสำรวจความคิดเห็น เป็นการสำรวจความคิดเห็นทั่วไปหรือเจาะจงประเด็น โดยใช้แบบสอบถาม (การพบปะหรือส่งไปรษณีย์) ด้วยการเขียนตอบหรือการถามตอบด้วยปากเปล่า (ทั้งพบปะตัวต่อตัวและทางโทรศัพท์)

๓. กลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

๓.๑ เวทีสาธารณะ (Public Forum) เวทีสาธารณะเป็นการประชุมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเจ้าของโครงการกับประชาชน การประชุมเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมให้ข้อคิดเห็น เสนอแนะ รวมทั้งการซักถามเพื่อทราบรายละเอียดนอกจากใจข้อข้องใจแล้ว ข้อมูลจากการประชุมจะถูกนำไปปรับปรุงโครงการให้มีความเหมาะสม

๓.๒ การพบปะแบบไม่เป็นทางการ (Open House) เป็นการสื่อสารสองทาง การพบปะแบบไม่เป็นทางการนี้อนุญาตให้ประชาชนเข้าไปในหน่วยงานในเวลาที่เหมาะสม เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเจ้าหน้าที่ทางเทคนิคและเจ้าหน้าที่มวลชนสัมพันธ์ประชาสัมพันธ์ ได้โดยตรงตามช่วงเวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้

๓.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการสื่อสารสองทาง มีการกำหนดเป้าหมายของการประชุมที่แน่นอน มีวัตถุประสงค์เฉพาะและต้องการคำตอบที่ชัดเจน ผู้เข้าร่วมประชุมจะมีปฏิสัมพันธ์สูง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น เพื่อให้ได้ข้อสรุปหรือข้อตกลงร่วมกัน แล้วทุกคนควรยอมรับผลที่ได้นั้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

๓.๔ คณะที่ปรึกษา (Advisory Group) คณะที่ปรึกษา คือ เทคนิคการมีส่วนร่วมที่มุ่งนำตัวแทนกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาทำงานร่วมกันในรูปของคณะกรรมการ เพื่อให้คำปรึกษาที่จำเป็นต่อการดำเนินงานแก่ผู้บริหารขององค์กร ทั้งในระดับแผนงาน โครงการหรือสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ โดยทั่วไป คณะที่ปรึกษาเป็นเทคนิคการมีส่วนร่วมที่มุ่งจัดตั้งกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างการบริหารขององค์กร โดยผู้บริหารฯ ถือเป็นขั้นตอน

สำคัญในการขอข้อคิดเห็นจากคณะที่ปรึกษา ก่อนการจัดทำ ดำเนินการหรือขออนุมัติการดำเนินงาน ในขณะที่เทคนิคการมีส่วนร่วมประเภทอื่นมักมีลักษณะเป็นการจัดกิจกรรมเป็นครั้งคราวไป โดยมีกำหนดเวลา เริ่มต้นและสิ้นสุดอย่างชัดเจน

โกวิท พวงงาม (๒๕๕๓, หน้า ๗๐ - ๗๑) ได้กล่าวถึงวิธีการมีส่วนร่วมของประชาชน มีดังนี้

ประการที่ ๑ การเปิดช่องทางและเทคนิควิธีการให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านทางจดหมายข่าว เอกสารข้อเท็จจริง รายงานการศึกษา การจัดทำวีดิทัศน์ หอกระจายข่าว ฯลฯ และที่สำคัญควรมีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ประชาชน ได้มีช่องทางในการแสดงความคิดเห็น

ประการที่ ๒ การเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นและเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ถือว่าเป็นเทคนิคและวิธีการมีส่วนร่วมที่มีความประสงค์ เพื่อการรับฟังการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจน การเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ รวมทั้งเป็นเวทีในการตัดสินใจ โดยมีเทคนิคและวิธีการ เช่น การสนทนากลุ่ม การจัดเวทีสาธารณะ การเปิดเวทีประชาพิจารณ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ประการที่ ๓ เทคนิคและวิธีการในการรณรงค์ส่งเสริมให้รวมกลุ่มตามความสนใจ ในลักษณะของชมรม สมาคมชน คณะกรรมการ สมาคมและส่งเสริมอาสาสมัครที่มีจิตอาสา เพื่อช่วยเหลือ งานท้องถิ่น อาทิเช่น ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมคลังสมองท้องถิ่น สภาเยาวชน กลุ่มออมทรัพย์หรือสหกรณ์ ออมทรัพย์ รวมทั้งอาสาสมัครประเภทต่าง ๆ เป็นต้น

จินตวีร์ เกษมสุข (๒๕๕๔, หน้า ๒๔) กล่าวถึงวิธีการมีส่วนร่วมที่ดำเนินอยู่โดยทั่วไป สามารถสรุปได้ ๔ วิธี คือ

๑. การรับรู้ข่าวสาร (Public Information) ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องได้รับการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของโครงการที่จะดำเนินการ รวมทั้งผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งนี้ การได้รับแจ้งข่าวสารดังกล่าวจะต้องเป็นการแจ้งก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินโครงการ

๒. การปรึกษาหารือ (Public Consultation) เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่มีการจัดการ หารือระหว่างผู้ดำเนินการโครงการกับประชาชนที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบเพื่อรับฟังความคิดเห็น และตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในโครงการและกิจกรรมมากขึ้น

๓. การประชุมรับฟังความคิดเห็น (Public Meeting) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชน และฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรม และผู้มีอำนาจตัดสินใจในการทำโครงการหรือกิจกรรมนั้น ได้ใช้เวทีสาธารณะในการทำความเข้าใจ และค้นหาเหตุผลในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในพื้นที่นั้น ซึ่งมีหลายรูปแบบได้แก่

๓.๑ การประชุมในระดับชุมชน (Community Meeting) โดยจัดขึ้นในชุมชน ที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ โดยเจ้าของโครงการหรือกิจกรรมจะต้องส่งตัวแทนเข้าร่วมเพื่ออธิบาย ให้ที่ประชุมทราบถึงลักษณะโครงการและผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและตอบข้อซักถาม

๓.๒ การประชุมรับฟังความคิดเห็นในเชิงวิชาการ (Technical Hearing) สำหรับโครงการที่มีข้อโต้แย้งในเชิงวิชาการจำเป็นจะต้องเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาจากภายนอกมาช่วยอธิบายและให้ความเห็นต่อโครงการ ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมต้องได้รับทราบผลดังกล่าวด้วย

๓.๓ การประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เป็นเวทีในการเสนอข้อมูลอย่างเปิดเผย ไม่มีการปิดบังทั้งฝ่ายเจ้าของโครงการและฝ่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากโครงการ ซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบของผู้เข้าร่วมที่เป็นที่ยอมรับ มีหลักเกณฑ์และประเด็นในการพิจารณาที่ชัดเจน และแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบทั่วกัน

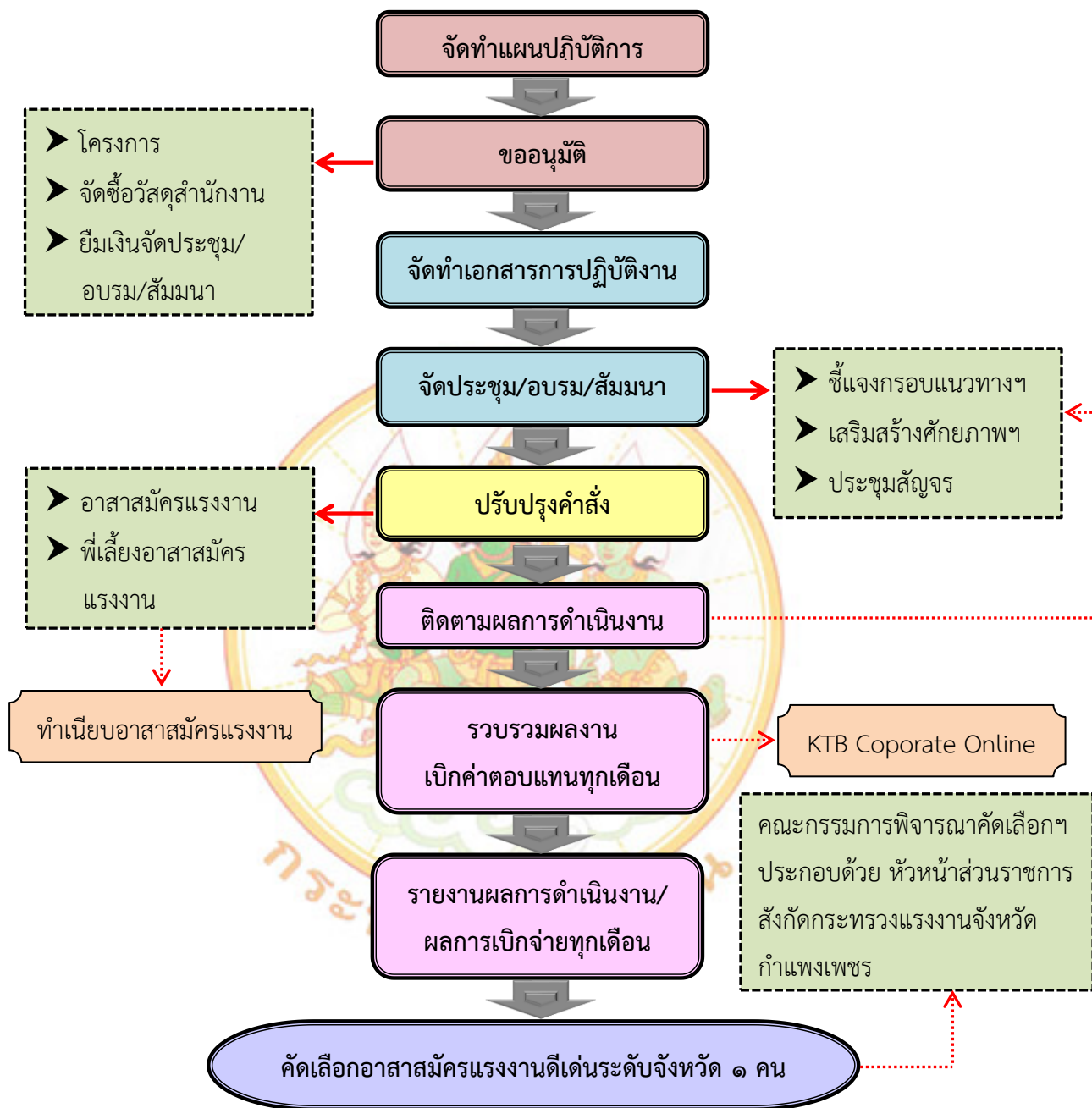
๔. การร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นเป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งประชาชนจะมีบทบาทในการตัดสินใจได้เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของคณะกรรมการที่เป็นผู้แทนประชาชนในพื้นที่

สรุปได้ว่า วิธีการที่จะส่งเสริมหรือสนับสนุนประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม มีลักษณะสำคัญที่สามารถแบ่งได้ ๓ กลุ่ม ได้แก่ ๑) การประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลแก่ประชาชน โดยการแจกเอกสารข้อเท็จจริง จดหมายข่าว รายงานการศึกษา การจัดทำวีดิทัศน์ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อมวลชน หอกระจายข่าว ทัศนศึกษาและการเยี่ยมชม ๒) การรับฟังความคิดเห็นโดยการสัมภาษณ์รายบุคคล การสนทนากลุ่มย่อย การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ การสำรวจความคิดเห็น ๓) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยการจัดเวทีสาธารณะ การพบปะแบบไม่เป็นทางการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดตั้งคณะที่ปรึกษา การรวมกลุ่มตามความสนใจในลักษณะของชมรมสภาชุมชน คณะกรรมการ สมาคม และส่งเสริมอาสาสมัครที่มีจิตอาสาเพื่อช่วยเหลืองานท้องถิ่น

การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานด้านการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานในชุมชน ได้แก่ (กระทรวงแรงงาน, ๒๕๔๘, หน้า ๔๙ – ๕๓) การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในบริการด้านแรงงาน เช่น การสอดส่องดูแลการทำผิดกฎหมายแรงงานร่วมเฝ้าระวังพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การหลอกลวงคนหางาน การใช้แรงงานทั่วไป โดยเฉพาะแรงงานเด็ก และแรงงานหญิงที่ไม่เป็นธรรม

ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวคิดการมีส่วนร่วมไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานโดยให้พิจารณาว่าบรรลุผลสำเร็จนั้น ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการให้ข้อมูล การแสดงความต้องการ การรับฟังความคิดเห็นแบบส่วนตัว หรือเปิดเวทีรับฟังเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะเป็นแนวทางในการที่จะได้มาซึ่งข้อมูล เพื่อให้ความช่วยเหลือภารกิจด้านแรงงานอย่างแท้จริงและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ



การพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ดำเนินการภายใต้โครงการการประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

๔.๒ ขออนุมัติโครงการการประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จากผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร

๔.๓ ขออนุมัติดำเนินการจัดซื้อวัสดุสำนักงาน เพื่อใช้ในการจัดทำเอกสารผลการปฏิบัติงานให้กับ
อาสาสมัครแรงงาน

๔.๔ ขออนุมัติยืมเงินงบประมาณสำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อใช้ในการดำเนินการ
จัดประชุม/อบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ

๔.๕ จัดทำเอกสารการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้กับอาสาสมัครแรงงาน เพื่อไปดำเนินการในพื้นที่

๔.๖ จัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานแก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อชี้แจงกรอบแนวทางการดำเนินงาน มอบนโยบายสำคัญของกระทรวงแรงงาน
รวมทั้งภารกิจที่ต้องมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานไปดำเนินการในพื้นที่/ชุมชน

๔.๗ ปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล เมื่อมีอาสาสมัครแรงงานแจ้ง
ความประสงค์ขอลาออกจากการเป็นแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล และจัดทำทะเบียน/ทำเนียบ
อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลให้เป็นปัจจุบัน

๔.๘ ปรับปรุงคำสั่งที่เล็งอาสาสมัครแรงงานให้เป็นปัจจุบัน เมื่อมีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

๔.๙ จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการตามโครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน
เพื่อบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
และอาสาสมัครแรงงาน ตลอดจนเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน และจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน เพื่อนำไปปรับใช้
ในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวัน

๔.๑๐ ประชุมอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลสัญจรในพื้นที่ของแต่ละอำเภอ เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน
ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นพร้อมหาแนวทางแก้ไข

๔.๑๑ ติดตามผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเป็นประจำทุกเดือน

๔.๑๒ รวบรวมผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล และดำเนินการขออนุมัติ
เบิกจ่ายค่าตอบแทนสำหรับอาสาสมัครแรงงานที่ส่งผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน ผ่านระบบ
KTB Corporate Online และแจ้งผลการโอนเงินผ่าน SMS ตามหมายเลขที่อาสาสมัครแรงงานได้แจ้งไว้
กับทางสำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

๔.๑๓ รายงานผลการดำเนินงานและผลการใช้จ่ายเงินผ่านระบบออนไลน์ที่กลุ่มสนับสนุนเครือข่าย
และประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำขึ้น เป็นประจำ
ทุกเดือน

๔.๑๔ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัด และจัดประชุม
พิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่น จำนวน ๑ คน เพื่อเข้ารับเข็มเชิดชูเกียรติและใบประกาศเกียรติ
คุณจากกระทรวงแรงงาน

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจังหวัดกำแพงเพชร มีผู้ร่วมดำเนินการ ๒ คน ประกอบด้วย

๕.๑ นางสาวลักษณา ตันเต ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน สัดส่วนผลงาน คิดเป็นร้อยละ ๕

๕.๒ นางสาวประสงค์ ปรีชา ตำแหน่ง พนักงานธุรการ ๘๔ สัดส่วนผลงานคิดเป็นร้อยละ ๕

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอปฏิบัติ

ผู้ขอรับการประเมินมีสัดส่วนที่เป็นผู้ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ของผลงาน ดังนี้

๖.๑ จัดทำแผนปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลที่ต้องดำเนินการตลอดปีงบประมาณ จำนวน ๗ กิจกรรมหลัก ๑๑ กิจกรรมย่อย และกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยมีรายละเอียดของแต่ละกิจกรรม ดังนี้

๖.๑.๑) การประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลประจำปี

๖.๑.๒) การประสานการให้บริการด้านแรงงานโดยอาสาสมัครแรงงาน

(๑) ซึ่ไปผู้รับบริการด้านแรงงาน

(๒) การคัดกรองส่งต่อผู้ที่แจ้งความประสงค์รับบริการด้านแรงงาน

(๓) การติดตามผลผู้ที่ผ่านการคัดกรองส่งต่อการรับบริการด้านแรงงาน

๖.๑.๓) โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน เพื่อบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงานประจำปี

(๑) สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร กำหนดจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน เพิ่มองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ให้กับอาสาสมัครแรงงาน รวมถึงเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ เกี่ยวกับการกิจและข่าวสารข้อมูลด้านแรงงาน ทิศทางนโยบายของกระทรวงแรงงาน ภารกิจสำคัญของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ

(๒) ประเมินความรู้ก่อนและหลังการอบรมของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงานและแนวทางการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงาน

(๓) จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์อันดีระหว่างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในฐานะ “กลไกสำคัญขับเคลื่อนการนำบริการสู่ประชาชนในพื้นที่”

(๔) จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน จำนวน ๑ กิจกรรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการสัมมนาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๕) จัดทำสรุปรายงานผลการจัดกิจกรรมพร้อมรูปกิจกรรมทั้งรูปเล่มและไฟล์ข้อมูลตามแบบฟอร์มที่กำหนด ส่งให้สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๖.๑.๔) การประชุมติดตามผลการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลในระดับพื้นที่

๖.๑.๕) การประชุมจัดตั้งชมรมอาสาสมัครแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

๖.๑.๖) โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา

(๑) การอบรมให้ความรู้เรื่องพิษ โทษภัยยาเสพติดให้กับอาสาสมัครแรงงาน

(๒) การรณรงค์ เผยแพร่ ให้คำปรึกษา แนะนำ โทษพิษภัย การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา

(๓) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการป้องกัน แก้ไข และเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด

๖.๑.๗) กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ อาสาสมัครแรงงานร่วมใจประสานพัฒนาบ้านเกิด

๖.๒ ขออนุมัติโครงการการประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จากผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้ครอบคลุมรายละเอียดค่าใช้จ่ายในทุกขั้นตอนที่จะมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครแรงงาน ทั้งการบริหารจัดการ การจัดประชุม อบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสร้างเครือข่ายในพื้นที่/ชุมชน

๖.๓ จัดทำเอกสารการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้กับอาสาสมัครแรงงาน เพื่อไปดำเนินการในพื้นที่ จำนวน ๗๘ ชุด ในแต่ละชุดประกอบด้วย เอกสาร สก.๑ แบบสรุปผลการปฏิบัติงาน สก.๒ แบบคัดกรองส่งต่อผู้รับบริการ สก.๕ แบบสำรวจความพึงพอใจ แบบขึ้นทะเบียนหางาน แบบสมัครเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน แบบสมัครมาตรา ๔๐

๖.๔ จัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานแก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล เพื่อชี้แจงกรอบแนวทางการดำเนินงาน มอบนโยบายสำคัญของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งภารกิจที่ต้องมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานไปดำเนินการในพื้นที่/ชุมชน ปีละ ๑ ครั้ง โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานมาร่วมบรรยายให้ความรู้ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ตลอดจนการมอบนโยบายที่สำคัญของกระทรวงแรงงานให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลได้รับทราบ และนำไปปฏิบัติ แบ่งเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๖.๔.๑) การเตรียมการก่อนการจัดประชุม

(๑) ประสานสถานที่จัดประชุม อาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม อาหารกลางวันสำหรับผู้เข้าร่วมประชุมและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

(๒) ประสาน/ลงนัด เชิญผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชรเป็นประธานในพิธีเปิด

(๓) ทำหนังสือขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชรเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ตามภารกิจ พร้อมทั้งมอบนโยบาย/ภารกิจที่อาสาสมัครแรงงานต้องไปดำเนินการในพื้นที่ พร้อมทั้งเอกสารที่หน่วยงานประสงค์จะมอบให้กับอาสาสมัครแรงงาน

(๔) ทำหนังสือเชิญอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนด พร้อมทั้งตรวจสอบจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมภายหลังแจ้งให้ทราบ

(๕) ทำหนังสือเชิญหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นเกียรติในพิธีเปิดการประชุม

(๖) จัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เอกสารผลการปฏิบัติงานประจำเดือนตามแบบฟอร์มที่กำหนด จัดทำแผนปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงานประจำปี ตามจำนวนของอาสาสมัครแรงงาน และใบเซ็นชื่อผู้เข้าร่วมประชุมแยกเป็นรายอำเภอ

(๗) จัดทำ PowerPoint ชี้แจงภารกิจ แนวทางการดำเนินงาน

(๘) จัดเตรียมสถานที่ก่อนวันประชุมหนึ่งวัน พร้อมทั้งนำเอกสารที่ได้เตรียมไว้ไปยังสถานที่ประชุม

๖.๔.๒) การดำเนินการระหว่างการประชุม

(๑) ตรวจสอบอุปกรณ์การประชุม เครื่องเสียง ภาพให้มีความสมบูรณ์พร้อมใช้งาน

(๒) เป็นพิธีกรดำเนินการการประชุมตั้งแต่ต้นจนจบ

(๓) เป็นวิทยากรบรรยายชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน การจัดทำเอกสารผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน และวิทยากรกระบวนการกลุ่มร่วมกับพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานและเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

๖.๔.๓) การดำเนินการหลังการประชุม

(๑) ตรวจสอบ/เก็บอุปกรณ์ภายหลังเสร็จสิ้นการประชุม

(๒) ตรวจสอบใบเซ็นชื่อผู้เข้าร่วมประชุม และเอกสารหลักฐานการจ่ายค่าอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่มและอาหารกลางวันให้ถูกต้องตามที่ได้ขออนุมัติจากหัวหน้าส่วนราชการ

(๓) สรุปผลการประชุม การถอดบทเรียนกระบวนการกลุ่ม

(๔) จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์การประชุมฯ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

๖.๕ ปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล เมื่อมีอาสาสมัครแรงงานแจ้งความประสงค์ขอลาออกจากการเป็นแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล และจัดทำทะเบียน/ทำเนียบอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลให้เป็นปัจจุบัน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๖.๕.๑) การรับสมัคร

(๑) ทำหนังสือถึงอำเภอทุกอำเภอเพื่อแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ให้ประชาสัมพันธ์การรับสมัครอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ตามคุณสมบัติและระยะเวลาการรับสมัครที่กำหนดไว้

(๒) ประสานอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลของอำเภอที่มีจำนวนอาสาสมัครแรงงานตำบลไม่ครบ เพื่อประชาสัมพันธ์การสมัครอีกช่องทางหนึ่ง

(๓) เมื่อได้ผู้ที่ประสงค์จะสมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลแล้ว กรณีที่มีมากกว่า ๑ คน ดำเนินการพิจารณาโดยการสัมภาษณ์ทัศนคติ วิสัยทัศน์และประวัติการทำงานด้านจิตอาสา

(๔) ดำเนินการจัดทำเอกสารการรับสมัครและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น ใบสมัคร ใบยินยอมให้โอนเงินเข้าบัญชีธนาคาร ใบประวัติเพื่อจัดทำทะเบียน บัตรประจำตัว

๖.๕.๒) การจัดทำคำสั่ง

(๑) จัดทำบันทึกและคำสั่งแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับคนเดิมที่ลาออก ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร

(๒) แจ้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชรลงนามในคำสั่งแต่งตั้งเรียบร้อยแล้ว

(๓) ปรับปรุงทำเนียบ/ทะเบียนรายชื่ออาสาสมัครแรงงานระดับตำบลให้เป็นปัจจุบัน และส่งให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดทราบ เพื่อใช้ในการติดต่อประสานงานต่อไป

๖.๖ ปรับปรุงคำสั่งพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานให้เป็นปัจจุบัน เมื่อมีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร และแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชรเพื่อทราบ และร่วมกันขับเคลื่อนงานอาสาสมัครแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๖.๗ จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการตามโครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพื่อบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและอาสาสมัครแรงงาน ตลอดจนเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน และจัดกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวัน ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด และจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานโครงการฯ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบภายหลังเสร็จสิ้นโครงการฯ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๖.๗.๑) ขออนุมัติโครงการฯ ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร

๖.๗.๒) ประสานเจ้าของสถานที่ที่จะนำอาสาสมัครแรงงานไปเสริมสร้างศักยภาพ ศึกษาดูงาน และวิทยากรภายนอกที่จะมาให้ความรู้ สันทนาการแก่อาสาสมัครแรงงาน

๖.๗.๓) ประสานรายละเอียดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น เช่ารถปรับอากาศ ที่พัก อาหาร อาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม วัสดุสำนักงานที่ใช้ในการจัดประชุมฯ ป้ายประชุม

๖.๗.๔) ทำหนังสือเชิญอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมโครงการฯ

๖.๗.๕) ทำหนังสือเชิญหัวหน้าส่วนราชการและพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชรเข้าร่วมโครงการฯ

๖.๗.๖) จัดทำข้อมูล เช่น แบบทดสอบก่อน - หลังอบรม แบบประเมินความพึงพอใจโครงการฯ กระดาษคำตอบ ใบเซ็นชื่อ จัดที่พักผู้เข้าร่วมโครงการฯ จัดทำจุดขึ้นรถแต่ละจุดของผู้เข้าร่วมโครงการฯ และจัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ ให้ครบถ้วนก่อนวันเดินทาง

๖.๗.๗) ดำเนินการจัดสัมมนาฯ ตามกำหนดการที่ได้วางไว้

๖.๗.๘) ตรวจสอบข้อสอบภายหลังการสัมมนาฯ และสรุปผลการสัมมนาฯ

๖.๗.๙) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการฯ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ส่งให้สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดในคู่มือการปฏิบัติงาน

๖.๘) โครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติด (ชื่อโครงการตามที่ส่วนกลางกำหนดในแต่ละ ปีงบประมาณ)

ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ดำเนินการภายใต้โครงการประชุมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน ในการดำเนินงานป้องกันยาเสพติด ซึ่งไม่มีเป้าหมายผลการดำเนินงาน เนื่องจากเป็นปีแรกที่ทางสำนักงาน ป.ป.ส. ร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานขับเคลื่อนงาน ด้านยาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา โดยได้จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเติมถึงนโยบาย มาตรการสร้างความเข้มแข็งในการเฝ้าระวัง เห็นความสำคัญ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ และประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการสร้างระบบเฝ้าระวัง และสร้างภูมิคุ้มกันการป้องกันยาเสพติด ในสถานประกอบการ เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ณ ห้องนครชุม โรงแรมเพชรโฮเต็ล อำเภอเมือง กำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ผู้เข้าร่วมอบรม ๗๘ คน และอาสาสมัครแรงงานดำเนินการรณรงค์เผยแพร่ การป้องกันปัญหาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา จำนวน ๗๓๕ แห่ง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดำเนินการภายใต้โครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติด จัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานในการดำเนินงานป้องกันยาเสพติด เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐ ณ ห้องนครชุม โรงแรมเพชรโฮเต็ล อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยมีอาสาสมัคร แรงงาน เครือข่ายด้านแรงงาน และเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชรเข้าร่วมประชุมรวม ๘๕ คน และมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานแจกสื่อรณรงค์ป้องกันยาเสพติดพร้อมกรอกข้อมูลรายชื่อ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ตามแบบฟอร์มที่สำนักงานแรงงานจังหวัดฯ ได้จัดทำ และส่งแบบรายงานให้สำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อบันทึกข้อมูลลงในระบบ NISPA ของสำนักงาน ป.ป.ส. เป้าหมาย ๗๘๐ แห่ง ผลการดำเนินงาน ๗๘๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๒๕

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดำเนินการภายใต้โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ประกอบด้วย ๓ กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ การให้ความรู้ คำปรึกษา แนะนำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ณ ห้องนครชุม โรงแรมเพชรโฮเต็ล อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๗๘ คน

กิจกรรมที่ ๒ อาสาสมัครแรงงานเข้าไปให้ความรู้ คำปรึกษา แนะนำ เพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดแก่นายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบการ และดำเนินการส่งเสริม เชิญชวนให้มีการแสดง เจตนารมณ์ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อป้องกัน แก้ไข และเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด และบันทึกข้อมูล ในระบบ NISPA แยกเป็น

- สถานประกอบการ เป้าหมาย ๕๕ แห่ง ผลการดำเนินงาน ๕๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ

๑๐๗.๒๗

- ลูกจ้าง เป้าหมาย ๑๖๕ คน ผลการดำเนินงาน ๒๕๑ คิดเป็นร้อยละ ๑๕๒.๑๒

กิจกรรมที่ ๓ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการป้องกัน แก้ไข และเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด ณ ห้องลิโท โรงแรมเพชรโฮเต็ล อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๘๐ คน

๖.๙) กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ อาสาสมัครแรงงานร่วมใจประสานพัฒนาบ้านเกิด (ชื่อโครงการ ตามที่ส่วนกลางกำหนดในแต่ละปีงบประมาณ)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ดำเนินการภายใต้โครงการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อาสาสมัครแรงงานร่วมใจประสานพัฒนาบ้านเกิด โดยจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ทำความสะอาด เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ บริเวณลานวัดพระบรมธาตุ พระอารามหลวง ตำบลนครชุม อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร และการตั้งปณิธานความดี โครงการปณิธานความดีปืมหามงคล ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประกอบด้วย เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร อาสาสมัครแรงงาน ผู้นำชุมชน และประชาชนในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน ๘๐ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดำเนินการภายใต้โครงการรวมพลังแห่งความภักดี โดยอาสาสมัครแรงงาน จัดกิจกรรมทำความดีเพื่อถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ (ทำดีด้วยกาย) ด้วยการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ ทำความสะอาดศาสนสถาน เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐ ณ วัดบ่อสามแสน ตำบลหนองปลิง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประกอบด้วย เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร อาสาสมัครแรงงาน ผู้นำชุมชน และประชาชนในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน ๖๐ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดำเนินการภายใต้โครงการรวมพลังแห่งความภักดี โดยอาสาสมัครแรงงาน จัดกิจกรรมพิธีทำบุญตักบาตรเพื่อถวายเป็นพระราชกุศล แต่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทร สยามมินทราธิราช บรมนาถบพิตร ณ วัดคูยาง (พระอารามหลวง) ตำบลในเมือง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร และจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ปลูกต้นดอกดาวเรือง ณ บริเวณริมแม่น้ำชุมชนคลองสวนหมาก (บ้านห้างสมัยรัชกาลที่ ๕) หมู่ที่ ๖ ตำบลนครชุม อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประกอบด้วย เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร อาสาสมัครแรงงาน ภาคเอกชน และประชาชนจิตอาสาในพื้นที่ จำนวน ๕๐ คน

๖.๑๐ ประชุมอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลสัญจรในพื้นที่ของแต่ละอำเภอ เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นพร้อมหาแนวทางแก้ไข โดยประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ว่าการอำเภอ เพื่อขอใช้สถานที่ในการจัดประชุมสัญจรแจ้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ ซึ่งการจัดประชุม

จะเป็นการรวมอำเภอที่มีพื้นที่ใกล้เคียงมาประชุมร่วมกันประมาณ ๒ – ๓ อำเภอต่อครั้ง ใช้ระยะเวลาในลงพื้นที่ประชุมสัญจร ๓ – ๔ วัน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๖.๑๐.๑) ขออนุมัติดำเนินการจัดประชุมฯ

๖.๑๐.๒) ประสานที่ว่าการอำเภอหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อขอใช้สถานที่จัดประชุม และทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ใช้ห้องประชุม

๖.๑๐.๓) ทำหนังสือเชิญหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร ร่วมประชุม ติดตามผลการดำเนินงาน

๖.๑๐.๔) ทำหนังสือเชิญอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด

๖.๑๐.๕) ประสาน/จัดเตรียมอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม อาหาร สำหรับผู้เข้าร่วมประชุม และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

๖.๑๐.๖) ดำเนินการจัดประชุมตามกำหนดที่วางไว้ พร้อมทั้งนำเอกสาร/อุปกรณ์ที่ได้เตรียมไว้ ลงพื้นที่สำหรับใช้ในการจัดประชุม

๖.๑๐.๗) สรุปผลการประชุมนำเสนอต่อผู้บริหาร

๖.๑๑) ติดตามผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเป็นประจำทุกเดือน จากเอกสารผลการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลไปดำเนินการ โดยสรุปผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล กิจกรรมที่เข้าร่วมทั้งภายในสำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร และกิจกรรมของหน่วยงาน/จังหวัด ที่ได้ขอความร่วมมือให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมเป็นประจำทุกเดือน แยกเป็นรายอำเภอ รายบุคคล/ตำบล ทั้งนี้ การสรุปผลการดำเนินงานฯ ดังกล่าว ยังนำมาเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลประกอบการพิจารณา คัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัดประจำปีอีกด้วย

๖.๑๒) รวบรวมผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล และดำเนินการขออนุมัติเบิกจ่ายค่าตอบแทนสำหรับอาสาสมัครแรงงานที่ส่งผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน ผ่านระบบ KTB Corporate Online ซึ่งสามารถประหยัดเวลาในการเดินทางไปธนาคารเพื่อทำการโอนเงินค่าตอบแทนตามระบบเก่า และอาสาสมัครแรงงานสามารถทราบการโอนเงินเข้าทันทีจากโทรศัพท์เคลื่อนที่

๖.๑๓) รายงานผลการดำเนินงานและผลการใช้จ่ายเงิน ตามแบบรายงาน สภ.๔ ผ่านระบบออนไลน์ ที่กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำขึ้นเป็นประจำทุกเดือน และรายงานผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานในที่ประชุม หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานทุกเดือน

๖.๑๔) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัด และจัดประชุมพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่น จำนวน ๑ คน เพื่อเข้ารับเข็มเชิดชูเกียรติและใบประกาศเกียรติคุณจากกระทรวงแรงงาน โดยรวบรวมผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานที่มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ส่งผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน เข้าร่วมกิจกรรมของสำนักงานแรงงานจังหวัด

กำแพงเพชรและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเชิญอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับการพิจารณาในเบื้องต้นมาแสดงวิสัยทัศน์พร้อมตอบข้อซักถามของคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาคัดเลือกเป็นอาสาสมัครแรงงานดีเด่นของจังหวัด พร้อมทั้งรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกฯ ให้ผู้บริหารจังหวัดและกระทรวงแรงงานทราบตามลำดับ มีรายละเอียด ดังนี้

๖.๑๔.๑) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัด เสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชรเพื่อลงนามในคำสั่ง คณะกรรมการประกอบด้วยแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร ประธานกรรมการ จัดหางานจังหวัดกำแพงเพชร ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร ประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร ประธานชมรมอาสาสมัครแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร กรรมการ และนักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ/ชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร เลขานุการฯ

๖.๑๔.๒) แจกแก่นำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลประจำอำเภอให้ร่วมกับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลในพื้นที่อำเภอนั้น ๆ ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลประจำอำเภอ ๑ คน เพื่อเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงแรงงานกำหนด

๖.๑๔.๓) ขออนุมัติจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัด

๖.๑๔.๔) ทำหนังสือเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด

๖.๑๔.๕) จัดทำ/รวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกิจกรรมของอาสาสมัครแรงงานที่มีผลงานโดดเด่นและเป็นที่ยอมรับ และจัดทำวาระ เอกสารการประชุม เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณา

๖.๑๔.๖) เชิญอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลประจำอำเภอที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกมาแสดงวิสัยทัศน์ต่อคณะกรรมการฯ

๖.๑๔.๗) จัดประชุมตามที่ได้วางแผนไว้ และให้คณะกรรมการลงนามในแบบลงความเห็นการพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่น

๖.๑๔.๘) จัดทำข้อมูลผลงานของอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัดตามแบบฟอร์มที่กระทรวงแรงงานกำหนดในรูปแบบรูปเล่มและไฟล์ข้อมูล

๖.๑๔.๙) นำเรียนผลการพิจารณาคัดเลือกให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชรทราบ และลงนามในหนังสือแจ้งผลการพิจารณาให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ นายสุทัศน์ แหงมงาม อาสาสมัครแรงงานตำบลนครชุม อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร อาสาสมัครแรงงานดีเด่นจังหวัดกำแพงเพชร ประจำปี ๒๕๖๐ ได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากจังหวัดกำแพงเพชรให้ได้รับรางวัลอาสาสมัครดีเด่นของจังหวัดกำแพงเพชร ประจำปี ๒๕๖๐ เหตุผลที่คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกเนื่องจากนายสุทัศน์ แหงมงาม เป็นผู้ปฏิบัติงาน

จิตอาสาช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ตำบลที่รับผิดชอบและตำบลใกล้เคียง ทั้งผู้สูงอายุ ผู้พิการ และประชาชนวัยแรงงาน โดยเฉพาะงานด้านประกันสังคมมาตรา ๔๐ ซึ่งถือเป็นผลงานที่โดดเด่นของอาสาสมัครแรงงานเอง ไม่ว่าจะเป็นการรับสมัครผู้ประกันตน การรับ - นำส่งเงินประกันสังคมมาตรา ๔๐ ให้กับผู้ประกันตน เนื่องจากส่วนใหญ่จะไม่สะดวกที่จะไปชำระเงินเองและไว้วางใจ เชื่อใจในการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งการติดต่อประสานงานและนำผู้ที่ได้รับสิทธิประโยชน์จากการเป็นผู้ประกันตน มาตรา ๔๐ ทั้งกรณีการรับเงินทดแทนการขาดรายได้ ทูพพลภาพ เงินชราภาพและการเสียชีวิตมาติดต่อที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร และสิ่งที่ทำให้คณะกรรมการลงมติคัดเลือกเป็นอาสาสมัครดีเด่นของจังหวัดกำแพงเพชร คือ ความซื่อสัตย์สุจริตของตัวอาสาสมัครแรงงาน เพราะการรับ - นำส่งเงินเป็นจำนวนมาก ครึ่งละประมาณสองถึงสามหมื่นบาทต่อเดือนจากผู้ประกันตนมายังสำนักงานประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชรอย่างครบถ้วน ถูกต้อง สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานเพื่อประชาชนในพื้นที่ และอุบิสัยส่วนตัวที่ต้องอาศัยความซื่อสัตย์ ไม่ทุจริตเป็นที่ตั้ง

เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๑ ได้เข้ารับประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครดีเด่นและองค์กรที่มีกิจกรรมทางสังคมดีเด่น เนื่องในโอกาสวันสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ และวันอาสาสมัครไทย ประจำปี ๒๕๖๐ ของสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย จากพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี กรมหมื่นสุทธนารีนาถ หอกร้อยลัญจวิบูลย์ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

๗. ผลสำเร็จของงาน

ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงานจากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยผ่านกลไกการทำงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ซึ่งจากผลการดำเนินงานที่ผ่านสามารถสรุปสาระสำคัญที่เห็นผลเป็นรูปธรรม ดังนี้

๗.๑ เชิงปริมาณ

๗.๑.๑ มีแผนปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลที่มีประสิทธิภาพที่ต้องดำเนินการตลอดปีงบประมาณจำนวน ๑ แผน ประกอบด้วย ๗ กิจกรรมหลัก ๑๑ กิจกรรมย่อย โดยดำเนินการได้ครบทุกกิจกรรมตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

๗.๑.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ พัฒนาระบบการบูรณาการ ส่งเสริมความร่วมมือและติดตามผลการจัดบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน โดยประสานการให้บริการด้านแรงงานผ่านทางอาสาสมัครแรงงานและรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินตามแบบ สก. ๔ ส่งกระทรวงแรงงานเป็นประจำทุกเดือน สรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ประสานการให้บริการด้านแรงงาน (ชี้เป้า) เป้าหมาย ๒,๓๔๐ คน ผลการดำเนินงาน ๒,๓๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๒.๓๕ แยกเป็นรายงานบริการ ได้แก่ งานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ ๘๐๔ คน งานสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม ๑,๕๔๔ คน และงานสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ๔๗ คน

(๒) คัดกรองการให้บริการด้านแรงงานของอาสาสมัครแรงงานและส่งต่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดดำเนินการ ร้อยละ ๓๐ ของจำนวนชี้เป้า เป้าหมาย ๗๐๒ คน ผลการดำเนินงาน ๒,๒๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑๓.๕๓ แยกเป็นรายงานบริการ ได้แก่ งานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ ๗๖๔ คน งานสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม ๑,๓๙๐ คน และงานสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ๔๗ คน

(๓) ติดตามผลการคัดกรองส่งต่อร้อยละ ๓๐ ของการคัดกรอง เป้าหมาย ๒๑๑ คน ผลการดำเนินงาน ๑,๖๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙๒.๔๑ แยกเป็นรายงานบริการ ได้แก่ งานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ ๒๕๖ คน งานสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม ๑,๓๙๐ คน และงานสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ๒๖ คน

๗.๒.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ พัฒนาระบบการบูรณาการ ส่งเสริมความร่วมมือ และติดตามผลการจัดบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน โดยประสานการให้บริการด้านแรงงานผ่านทางอาสาสมัครแรงงานและรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินตามแบบ สก. ๔ ส่งกระทรวงแรงงานเป็นประจำทุกเดือน สรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ประสานการให้บริการด้านแรงงาน (ชี้เป้า) เป้าหมาย ๒,๓๔๐ คน ผลการดำเนินงาน ๒,๗๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๕.๕๑ แยกเป็นรายงานบริการ ได้แก่ งานด้านจัดหางาน ๖ คน งานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ ๓๙๒ คน งานสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม ๒,๒๗๒ คน และงานสิทธิประโยชน์แรงงานในไทยต่างประเทศ ๓๓ คน

(๒) คัดกรองการให้บริการด้านแรงงานของอาสาสมัครแรงงานและส่งต่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดดำเนินการ ร้อยละ ๓๑ ของจำนวนชี้เป้า เป้าหมาย ๗๒๕ คน ผลการดำเนินงาน ๙๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓๖.๙๖ แยกเป็นรายงานบริการ ได้แก่ งานด้านจัดหางาน ๖ คน งานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ ๓๓๒ คน งานสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม ๖๒๒ คน และงานสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ๓๓ คน

(๓) ติดตามผลการคัดกรองส่งต่อร้อยละ ๓๑ ของการคัดกรอง เป้าหมาย ๒๒๕ คน ผลการดำเนินงาน ๖๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐๑.๗๗ แยกเป็นรายงานบริการ ได้แก่ งานด้านจัดหางาน ๓ คน งานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ ๒๖๑ คน งานสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม ๔๑๓ คน และงานสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ๒ คน

๗.๒.๔ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ พัฒนาระบบการบูรณาการ ส่งเสริมความร่วมมือและติดตามผลการจัดบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน โดยประสานการให้บริการด้านแรงงานผ่านทางอาสาสมัครแรงงานและรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินตามแบบ สก. ๔ ส่งกระทรวงแรงงานเป็นประจำทุกเดือน สรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ประสานการให้บริการด้านแรงงาน (ชี้เป้า) เป้าหมาย ๒,๓๔๐ คน ผลการดำเนินงาน ๒,๕๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๗.๐๕ แยกเป็นรายงานบริการ ได้แก่ งานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ ๕๖๑ คน งานสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม ๑,๙๔๒ คน และงานสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ๒ คน

(๒) คัดกรองการให้บริการด้านแรงงานของอาสาสมัครแรงงานและส่งต่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดดำเนินการ ร้อยละ ๓๒ ของจำนวนชี้เป้า เป้าหมาย ๗๔๙ คน ผลการดำเนินงาน ๙๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๘.๑๗ แยกเป็นรายงานบริการ ได้แก่ งานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ ๕๖๑ คน งานสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม ๓๙๗ คน และงานสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ๒ คน

(๓) ติดตามผลการคัดกรองส่งต่อร้อยละ ๓๒ ของการคัดกรอง เป้าหมาย ๒๔๐ คน ผลการดำเนินงาน ๗๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒๗.๕๐ แยกเป็นรายงานบริการ ได้แก่ งานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ ๔๗๕ คน งานสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม ๓๐๙ คน และงานสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ๒ คน

๗.๒ เชิงคุณภาพ

๑. อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมายตามคู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานแรงงานจังหวัด

๒. อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลของแต่ละอำเภอเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานซึ่งกันและกัน สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในพื้นที่ของตนเองเมื่อมีเหตุการณ์ ปัญหา/อุปสรรคที่คล้ายกัน ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งในการทำงานผ่านกลไกของชมรมอาสาสมัครแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

๓. เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร และระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

๔. ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงานผ่านการให้บริการของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลในพื้นที่/ชุมชนอย่างทั่วถึง สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายขึ้น

๕. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ และนโยบายรัฐบาล นโยบายหลักที่ ๗ การพัฒนาสร้างการแข่งขันจากฐานราก

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๘.๑ ปรับปรุงการทำงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจังหวัดกำแพงเพชรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๘.๒ วางแผนการทำงานด้านอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ครอบคลุมมากขึ้นต่อไป

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

๙.๑ อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลมีพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์การทำงาน และอายุที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและผลงานที่ได้แตกต่างกัน

๙.๒ งานที่มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ มีปริมาณที่เพิ่มขึ้น เพราะไม่ใช่เพียงงานที่มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเข้าไปให้บริการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงงานอื่น ๆ ที่ต้องให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลไปดำเนินการในพื้นที่

๙.๓ คู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงาน สำหรับพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน ไม่มีการปรับปรุงข้อมูล ตั้งแต่ปี ๒๕๔๘ ให้เป็นปัจจุบันทันต่อสถานการณ์และงานที่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติในแต่ละปีงบประมาณ

๙.๔ ความชัดเจน กรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละโครงการของอาสาสมัครแรงงาน มีความคลาดเคลื่อน ไม่สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้จัดสรรให้กับจังหวัด

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ เสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ให้เข้าใจบทบาทของตนเองตามหน้าที่อาสาสมัครแรงงานทั้ง ๔ ด้าน และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานและจัดให้มีอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ เพื่อให้คำแนะนำและสอนเทคนิคการปฏิบัติงานในพื้นที่/ชุมชน

๑๐.๒ ปรับปรุงรูปแบบการทำงานของอาสาสมัครแรงงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น วิธีการ แนวทางการสร้างผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ให้เป็นรูปธรรม มีความชัดเจน และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๑๐.๓ ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงาน ในส่วนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครแรงงาน แนวทางการดำเนินงาน สำหรับพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานให้เป็นปัจจุบัน สามารถนำมาใช้อ้างอิงเอกสารทางวิชาการในการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานได้ และสามารถดาวน์โหลดคู่มือในระบบอินทราเน็ตของกระทรวงแรงงานได้ เนื่องจากบางครั้งมีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและหาคู่มือ/เอกสารไม่เจอ ก็สามารถหาได้ทันที

๑๐.๔ ควรมีการระบุกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงาน การจัดส่งรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการ กิจกรรม ที่มีความชัดเจนตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานจะได้วางแผนการดำเนินงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตั้งไว้

ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ชื่อเรื่อง แนวทางพัฒนาการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
เชิงบูรณาการ จังหวัดกำแพงเพชร

๑. หลักการและเหตุผล

การค้ามนุษย์เป็นปัญหาที่ทั่วโลกให้ความสำคัญ เนื่องจากการค้ามนุษย์ถือว่าการกระทำที่ละเมิดสิทธิความเป็นมนุษย์ จากรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๑ (TIP REPORT ๒๐๑๘) ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับให้อยู่ใน Tier ๒ ซึ่งหมายถึง ประเทศที่รัฐบาลไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมาย TVPA (Trafficking Victims Protection Act of ๒๐๐๐) โดยสมบูรณ์ แต่กำลังใช้ความพยายามอย่างยิ่งในการที่จะปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐานเหล่านั้น โดยเป็นการปรับอันดับขึ้นจากที่ได้รับการจัดให้อยู่ใน Tier ๒ Watch List เมื่อปี ๒๕๖๐ เนื่องด้วยรัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบที่ได้มุ่งมั่นสร้างขึ้นในช่วงปีที่ผ่านมา ทั้งในด้านการบังคับใช้กฎหมายและการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด การคุ้มครองดูแลผู้เสียหาย และการป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์

รัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มาโดยตลอด โดยได้มีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิง พ.ศ. ๒๔๗๑ ขึ้นมาใช้บังคับเป็นฉบับแรก ซึ่งต่อมากฎหมายฉบับนี้ได้มีการปรับปรุง แก้ไข และได้มีการประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๐ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ สอดคล้องกับพันธกรณีของอนุสัญญาและพิธีสาร รัฐบาลไทยจึงได้ทำการปรับปรุงกฎหมายฉบับนี้อีกครั้งหนึ่ง โดยได้ประกาศเป็นพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยได้กำหนดให้ปัญหาการค้ามนุษย์ เป็นวาระแห่งชาติที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ให้ความสำคัญ ๕ ด้าน คือ การป้องกัน การดำเนินคดี การคุ้มครองช่วยเหลือ การพัฒนากลไกเชิงนโยบาย และการขับเคลื่อน การพัฒนาและการบริหารข้อมูล โดยการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นอกจากมาตรการทางด้านกฎหมายดังกล่าว รัฐบาลไทยยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคมและมาตรการพิเศษต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่า กระบวนการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์มีประสิทธิภาพ และโดยที่ปรากฏว่ามีการแสวงหาประโยชน์จากการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเพิ่มมากขึ้น กระทรวงแรงงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงได้ร่วมมือกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนจัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปราม และช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงานขึ้น โดยได้รับความร่วมมือจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ แนวปฏิบัติฉบับนี้จัดทำขึ้นสำหรับเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานเป็นหลัก

และเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนในลักษณะสหวิชาชีพ โดยให้ความร่วมมือในการป้องกัน ปรามปราม และช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงหนึ่งที่มีบูรณาการการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ทั้งแรงงานประมง แรงงานภาคเกษตร แรงงานภาคอุตสาหกรรม และแรงงานที่รับใช้ในบ้าน เป็นต้น แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) กระทรวงแรงงานจึงมีนโยบายในการเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ทั้งในระดับประเทศและภูมิภาค เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

สำหรับการปฏิบัติงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในระดับพื้นที่ ได้มีการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันกำกับ ดูแล งานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แต่การปฏิบัติงานที่ผ่านมา ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในสาระสำคัญหรือองค์ประกอบหลักของงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ผู้ขอรับการประเมินจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพในเรื่อง แนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ จังหวัดกำแพงเพชร

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์

สถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๑ (TIP REPORT ๒๐๑๘) ระบุว่า ประเทศไทยมีความพยายามในการที่จะจัดการกับปัญหาการค้ามนุษย์อย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับรายงานฉบับก่อนหน้าในปีประเทศไทยจึงได้รับการจัดอันดับให้อยู่ในกลุ่มที่ดีขึ้น ที่ผ่านมาประเทศไทยมีความพยายามในการดำเนินคดีและลงโทษผู้กระทำผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์เพิ่มมากขึ้น มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เข้ามาดูแลและจัดการประเด็นนี้โดยเฉพาะ มีขั้นตอนกระบวนการที่กระชับขึ้น รวมถึงรัฐบาลเข้าไปมีส่วนร่วมในการสอบสวนและติดตามผลอย่างจริงจัง ประเทศไทยใช้เวลาหลายสิบปีในการแก้ไขสถานการณ์การค้ามนุษย์ให้คลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น โดยได้รับการจัดอันดับเป็น Tier ๒ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาคประชาชน ภาคเอกชน ภาครัฐ องค์กรเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ รัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งได้ดำเนินการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ จึงทำให้สถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทยมีแนวโน้มที่ดีขึ้นและหมดไปในที่สุด

สถานการณ์การค้ามนุษย์จังหวัดกำแพงเพชรอยู่ในระดับเฝ้าระวังปัญหา โดยมีสถานการณ์การค้ามนุษย์ ๒ สถานะ คือ สถานะทางผ่าน และสถานะปลายทาง ซึ่งอาจส่งให้เกิดกระบวนการค้ามนุษย์ เช่น แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ถูกกักขังหน่วงเหนี่ยว หรือถูกทำร้ายร่างกาย ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรุนแรง เนื่องจากสภาพปัญหาในพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ ข้าว อ้อย

มันสำปะหลัง และข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ อุตสาหกรรมหลักของจังหวัด ได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องตัดที่มีแอลกอฮอล์ โรงงานผลิตน้ำตาล โรงสีข้าว และโรงงานแปรรูปมันสำปะหลัง เป็นต้น เหมืองแร่ที่สำคัญของจังหวัด ได้แก่ น้ำมันดิบ หินอ่อน และ หินอุตสาหกรรมชนิดหินปูน ซึ่งต้องใช้แรงงานคนเป็นหลัก โดยเฉพาะการทำไร่อ้อยที่จังหวัดมีพื้นที่ปลูกอ้อยมากที่สุด ผลผลิตต่อไร่อยู่ในเกณฑ์สูง เป็นอาชีพหลักควบคู่กับข้าว และมันสำปะหลัง ในช่วงฤดูหีบอ้อยที่มีความต้องการใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก เพื่อตัดอ้อยส่งโรงงาน ทำให้ผู้ปลูกอ้อยประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ที่จะนำมาตัดอ้อยที่มีปริมาณมากในแต่ละพื้นที่ จึงทำให้มีการแก้ปัญหาด้วยการนำแรงงานไทยในภาคอีสานเข้ามาทำงานในช่วงฤดูการเก็บเกี่ยวอ้อย ประมาณ ๓ - ๔ เดือน รวมถึงการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาช่วยทำงานในไร่อ้อยทั้งในช่วงการปลูกอ้อยและการตัดอ้อย

การดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปราม ดำเนินคดี ช่วยเหลือคุ้มครองและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งในรูปของสหวิชาชีพและระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาศัยหลักสิทธิมนุษยชนและกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาบังคับใช้ ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานเพื่อดำเนินการป้องกันปราบปราม ช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ให้ยึดถือแนวปฏิบัติโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานเป็นสำคัญ

จังหวัดกำแพงเพชรดำเนินการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานผ่านศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งตั้งอยู่ ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร ศาลากลางจังหวัดกำแพงเพชร ชั้น ๒ ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินการ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ จัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อขับเคลื่อนและติดตามการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการฯ เป็นประจำทุกเดือน ตลอดจนการนำโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชรที่บรรจุในแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติกับกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในรูปแบบการบังคับใช้กฎหมาย การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงไม่ให้อำนาจสู่กระบวนการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

ทั้งนี้ จากข้อมูลการตรวจตามแผนบูรณาการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร ๓ ปีซ้อนหลัง (ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑) ซึ่งดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓) พบว่า ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชรได้ให้ความสำคัญกับกลุ่มที่มีความเสี่ยงตามสภาพพื้นที่ของจังหวัด โดยมีสถานประกอบการผ่านการตรวจแล้ว ๑๗๒ แห่ง ลูกจ้าง ๔,๒๒๔ คน ผลการตรวจไม่พบการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน แต่พบสถานประกอบการบางส่วนที่ยังไม่ดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายประกันสังคม ๓๕ แห่ง (ยังไม่ขึ้นทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตน) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ๓ แห่ง (ค่าจ้างขั้นต่ำ/

วันหยุดประจำสัปดาห์/วันหยุดตามประเพณี) ซึ่งชุดตรวจฯ ได้มีแนวทางดำเนินการโดยออกหนังสือเชิญพบ เพื่อให้ นายจ้างมาขึ้นทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตน และออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นอกจากนี้ในด้านการเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ ได้สร้างการรับรู้และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ ช่องทางสื่อสิ่งพิมพ์ (แผ่นพับ/ไวนิล/กระเป๋า/พัด) ช่องทางสื่อโซเชียล (Facebook/Line/Website) ช่องทางวิทยุ (อสมท. FM ๙๒.๗๕ MHz) และช่องทางหน่วยบริการเคลื่อนที่อย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดกำแพงเพชรที่ผ่านมา พบว่า นายจ้าง/สถานประกอบการยังมีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน จากสาเหตุดังกล่าวหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันวิเคราะห์ถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อปัญหาดังกล่าว เพื่อนำมาซึ่งการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามหน้าที่อย่างเคร่งครัดทั้งในเชิงป้องกัน ปรามปราม และการบังคับใช้กฎหมาย

๒.๒ แนวความคิด

ผู้ขอรับการประเมินได้พิจารณาถึงการทำงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของจังหวัดกำแพงเพชรที่ผ่านมา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในสาระสำคัญหรือองค์ประกอบหลักของงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าแนวความคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้เพื่อสนับสนุนแนวทางการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ จังหวัดกำแพงเพชร ให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพ ดังนี้

๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์

ความหมายของการค้ามนุษย์

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๒๕๖๐, หน้า ๙) กล่าวว่า การค้ามนุษย์ (Human Trafficking) เป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการเป็นอิสระ จัดหา การนำพา การรับตัวไว้ และการบริหารจัดการบุคคลที่ได้มา ซึ่งถือเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำตัวผู้เสียหายไปก่อให้เกิดผลกำไร และ/หรือ ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในวงจรของการค้ามนุษย์ จะใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อควบคุมผู้เสียหายให้ยอมปฏิบัติตาม ไม่กล้าหลบหนี หรือป้องกันในกรณีที่ถูกเจ้าหน้าที่ตรวจพบ ซึ่งนอกเหนือจากการใช้กำลังบังคับแล้ว ยังรวมถึงการทำให้ผู้เสียหายถูกผูกมัดด้วยภาระหนี้สินที่เกิดขึ้น โดยมีขอบหรือการใช้กระบวนการทางกฎหมายมาบังคับกับผู้เสียหาย

วิธีที่ใช้ในการควบคุมผู้เสียหาย ทำให้ผู้เสียหายตัดสินใจที่จะไม่หลบหนี หรือทำให้ผู้เสียหายเชื่อหรือกลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อตนเองหรือคนใกล้ชิด หากปฏิเสธการให้บริการหรือทำงาน ผู้เสียหายอาจต้องเผชิญกับการถูกข่มขู่ทั้งด้านร่างกาย เพศ และจิตใจ และอาจจะต้องอาศัยหรือทำงานในสถานที่ที่มีสภาพเลวร้าย

สรายุทธ ยหะกร (๒๕๖๒, ออนไลน์) การค้ามนุษย์เป็นกระบวนการหรือการจัดการเพื่อการจัดหา จัดส่งหรือ การบังคับ ข่มขู่ จับตัว หรือหลอกลวง โดยที่บุคคลเหล่านั้นไม่เต็มใจ ซึ่งถือเป็นผู้เสียหาย ควรได้รับการดูแล ช่วยเหลือ ซึ่งแตกต่างจากคำว่า แรงงานย้ายถิ่น (Migrant Workers) ซึ่งหมายถึง กลุ่มคนที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย ส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการขึ้นอยู่กับการตกลงหรือข้อสัญญา

มูลนิธิศุภนิมิตสากล (๒๕๖๒, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การค้ามนุษย์ คือ การใช้กลอุบาย หลอกลวงหรือบังคับให้ผู้คนเข้าทำงานที่มีลักษณะเป็นการเอาเปรียบหรือแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ โดยผู้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ไม่อาจหลบหนีจากมาได้โดยง่าย การค้ามนุษย์มักเกี่ยวข้องกับ การพาเหยื่อเดินทางจากที่ที่พวกเขาอาศัยอยู่ ไปยังที่อีกแห่งหนึ่ง โดยการบังคับหรือหลอกลวงเพื่อที่จะใช้ประโยชน์จากคนเหล่านี้

องค์ประกอบของการค้ามนุษย์

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๒๕๖๐, หน้า ๙ - ๑๐) กล่าวว่า การค้ามนุษย์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๓ ขั้นตอน คือ

๑. การจัดหา (Recruitment) การจัดหาผู้เสียหาย โดยฉกฉวยและอาศัย ความไร้เดียงสาและความใสซื่อของคนหนุ่มสาวที่กำลังมองหาโอกาสใหม่ สถานที่ใหม่ เพื่ออนาคตที่สดใส หรือพยายามดิ้นรนเพื่อชีวิตที่ดีขึ้น โดยการชักจูงหรือหลอกล่อคนเหล่านี้เข้าสู่วังวนของการค้ามนุษย์ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น คำมั่นสัญญาจอมปลอมเกี่ยวกับงานที่มีค่าจ้างค่าแรงสูง การแกล้งหลอกเกี่ยวกับการจัดการเดินทาง การทำสัญญาจ้างงานที่ถูกรื้อขึ้นมา หรือแม้แต่การขายผู้เสียหายให้แก่ ขบวนการค้ามนุษย์ โดยพ่อแม่ ผู้ปกครอง หรือคนใกล้ชิด เป็นต้น

๒. การนำพา (Transfer/Transportation) การนำพาผู้เสียหายไปยังจุดหมายปลายทาง โดยส่วนใหญ่ คือ สถานที่ที่เกิดการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ อาจเป็นการนำพาตัวผู้เสียหายจากเมืองหนึ่งไปยังอีกเมืองหนึ่งหรือจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง การทำเช่นนี้ก็เพื่อทำให้ผู้เสียหาย ถูกตัดขาดจากสถานที่หรือบุคคลที่ตนมีความสนิมสนมคุ้นเคย ซึ่งจะทำให้ง่ายต่อการควบคุมตัวผู้เสียหาย

๓. การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ (Exploitation) การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ จากผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์นั้น บุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องไม่ว่าในขั้นตอนใด หากกระทำโดยรู้และเจตนา แสวงหาประโยชน์ โดยใช้ผู้เสียหายเป็นเครื่องมือ หรือช่วยเหลือให้การกระทำบรรลุผล ย่อมมีความผิดฐานค้ามนุษย์ด้วยกันทุกคน

วัตถุประสงค์สำคัญของการค้ามนุษย์ก็เพื่อแสวงหากำไร โดยการนำตัวผู้เสียหายไปหาประโยชน์โดยมิชอบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แสวงหาประโยชน์ทางเพศ แสวงหาประโยชน์ทางด้านแรงงาน บังคับให้ขอทาน บังคับให้แต่งงาน หรือรูปแบบอื่นที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น และโดยมากมักจะเกิดในสถานที่หรือประเทศอันเป็นจุดหมายปลายทาง

เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ผู้เสียหายจะเชื่อฟัง ยอมปฏิบัติตาม และเพื่อเป็นการควบคุมผู้เสียหายให้อยู่ภายใต้คำสั่ง นักค้ามนุษย์จะมีการใช้ความรุนแรง (ทั้งทางร่างกาย เพศ และจิตใจ) มีการข่มขู่คุกคามในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การแบล็คเมล การขู่ว่าจะทำร้ายร่างกายตัวผู้เสียหายหรือบุคคลใกล้ชิด เป็นต้น นอกจากนี้ อาจมีการยึดเอกสารแสดงตน เช่น หนังสือเดินทาง นักค้ามนุษย์จะกีดกันผู้เสียหายไม่ให้ติดต่อกับบุคคลอื่น ควบคุมเสรีภาพในการเดินทาง และผู้เสียหายบางรายอาจถูกทำให้กลายเป็นผู้ติดยาเสพติดหรือสุรา

วิธีที่พบและเป็นที่ยอมรับในการนำมาใช้ในการควบคุมผู้เสียหายมากที่สุด คือ การทำให้ตกเป็นทาสชดใช้หนี้ (indebted slavery) นักค้ามนุษย์จะบอกผู้เสียหายว่าได้ทดลองจ่ายเงินสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้แก่ผู้เสียหาย ซึ่งเงินจำนวนนี้จะมียอดสะสมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากดอกเบี้ย และค่าใช้จ่ายสำหรับอาหารปัจจัยการยังชีพอื่น ๆ ในชีวิตประจำวันของผู้เสียหาย โดยผู้เสียหายจะถูกทำให้เชื่อว่าในทันทีที่พวกเขาชำระหนี้หมด พวกเขาจะได้รับอิสรภาพ

รูปแบบของกระบวนการค้ามนุษย์

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๒๕๖๐, หน้า ๑๖ – ๑๘) รูปแบบการค้ามนุษย์ทั่วโลกซึ่งดำเนินการสำรวจโดยสำนักงานป้องกันยาเสพติดและปราบปรามอาชญากรรมแห่งสหประชาชาติ (UNODC) พบว่า รูปแบบที่พบเห็นส่วนใหญ่จะเป็นการค้ามนุษย์เพื่อแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการบังคับใช้แรงงาน โดยในรูปแบบหลังจะพบมากขึ้น ซึ่งครอบคลุมทั้งการบังคับใช้แรงงานในภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ และมีตั้งแต่แรงงานรับใช้ในบ้าน แรงงานในภาคการเกษตร ตามฤดูกาล อุตสาหกรรมประมงและเรือประมง โรงงานขนาดเล็ก งานก่อสร้างหรือการผลิตด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ยังพบว่า มีการค้ามนุษย์ในรูปแบบอื่น เช่น การบังคับให้ขอทาน การบังคับให้กระทำการที่ผิดกฎหมาย การบังคับให้แต่งงานแบบหลอกลวง การให้เป็นทหารเด็ก การขายเด็กให้เป็นบุตรบุญธรรม/การรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรมโดยผิดกฎหมาย การใช้คนในพิธีกรรมบูชายัญ การผลิตสื่อลามกอนาจาร การตัดอวัยวะ รูปแบบการแสวงหาผลประโยชน์แบบผสมผสาน และการค้าหญิงตั้งครุภักดิ์เพื่อวัตถุประสงค์ที่จะขายเด็กทารก

รูปแบบของการค้ามนุษย์ที่พบในประเทศไทย สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ได้ร่วมมือกับ UNODC ศึกษาในรายงาน “การค้ามนุษย์จากประเทศกัมพูชา สปป.ลาว และสหภาพเมียนมามายังประเทศไทย พบว่า แม้ว่าจะมีข้อจำกัดทางด้านข้อมูลสถิติที่น่าเชื่อถือได้ด้วยเป็นลักษณะของปัญหาอาชญากรรมที่มีการปกปิดซ่อนเร้น แต่ผลจากการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

๑. รูปแบบการค้ามนุษย์เพื่อการบังคับใช้แรงงาน

ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน มักถูกหลอกลวงหรือโดยขูดรีดทั้งในระยะเริ่มต้น ระหว่างการเดินทางและเมื่อได้งานทำแล้ว โดยมีทั้งแรงงานชายซึ่งจะเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยตกอยู่ในสภาพการทำงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ในอุตสาหกรรมประมง อุตสาหกรรมสิ่งทอ การก่อสร้างและการเกษตร ในขณะที่แรงงานหญิงมักเป็นผู้ถูกค้าเข้ามาเพื่ออยู่ในภาคบริการ ทำงานบ้าน

และอุตสาหกรรมสิ่งทอ รวมทั้งแรงงานเด็ก พบในการทำงานภาคการเกษตร ทำงานบ้าน ภาคการประมง และอุตสาหกรรม อาหารทะเล ซึ่งแรงงานเหล่านี้มักตกอยู่ในภาวะผูกมัดจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น มีภาระหนี้สิน จากการกู้ยืมจากนายหน้าอยู่ในสภาวะจำยอมที่มีสภาพการทำงานที่เสี่ยงอันตราย สกปรก และไม่เหมาะสม การยึดหนังสือเดินทาง การกักขังหวงเหนียว การห้ามติดต่อกับบุคคลภายนอก การไม่จ่ายค่าจ้าง การคุกคาม หรือล่วงละเมิดทางเพศ เป็นต้น

๒. การค้ามนุษย์เพื่อแสวงหาประโยชน์ทางเพศ

ครอบคลุมทั้งการบังคับค้าประเวณี การถูกใช้เป็นตัวแสดงในสื่อลามกอนาจาร มักถูกหลอกหรือถูกบังคับให้ทำงานบริการทางเพศโดยไม่สมัครใจ ส่วนใหญ่ผู้เสียหายมักเป็นหญิงและเด็ก รวมถึงเด็กชายที่อยู่ในเมืองท่องเที่ยว มีความเสี่ยงต่อการถูกแสวงหาประโยชน์ทางเพศด้วย สถานที่เกิดการค้าประเวณีพบว่า มีได้ตั้งแต่ร้านอาหาร ร้านคาราโอเกะ โรงแรม รีสอร์ท สถานอาบอบนวด ร้านเสริมสวย ร้านสปา การเช่าบ้านและใช้วิธีติดต่อลูกค้าโดยตรงไปจนถึงการใช้สื่อโซเชียลมีเดียช่วยในการประชาสัมพันธ์ การขายบริการทางเพศ นอกจากนี้ ยังพบการค้ามนุษย์ที่แอบแฝงมาในรูปแบบของการเป็นนายหน้าจัดหาคู่ โดยให้สัญญาว่า จะแนะนำให้อุปการะและได้แต่งงานกับคนที่ประสบความสำเร็จในชีวิต ในหน้าที่การงาน และอาจถูกชักจูงให้เดินทางไปต่างประเทศ ซึ่งตนไม่มีความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมใหม่ เช่น ด้านภาษา และวัฒนธรรม และกลายเป็นบุคคลที่ตกอยู่ในสภาพเยี่ยงทาส จนบางครั้งอาจถูกบังคับให้ขายบริการทางเพศ หรือการทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือตกอยู่ในสภาพการแต่งงานเยี่ยงทาส การถูกทารุณกรรมทั้งทางร่างกาย และจิตใจ และทางเพศ หรือถูกบังคับให้ใช้สารเสพติดเพื่อให้อยู่ภายใต้การควบคุมของผู้ค้ามนุษย์ เป็นต้น

๓. การค้ามนุษย์เพื่อให้ไปเป็นขอทาน

เป็นการค้ามนุษย์ที่เกิดขึ้นได้ทั้งในผู้สูงอายุ เด็ก และคนพิการ ซึ่งจะถูกจัดหามาจากหมู่บ้านที่ห่างไกลในชนบทมาสู่เมืองใหญ่ที่เป็นเมืองเศรษฐกิจหรือแหล่งท่องเที่ยวในต่างประเทศ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้เสียหายไม่มีความเข้าใจในภาษาและไม่รู้เส้นทางต่าง ๆ ทำให้ตกอยู่ในภาวะที่เสียเปรียบ และอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้คุมที่จะมาเก็บรวบรวมเงินที่ได้จากการขอทาน ส่วนใหญ่จะพบในเด็กกำพร้า หรือพม่าที่จะถูกซื้อหรือให้เข้ามาจากพ่อแม่ผู้ปกครอง จัดให้มาพักรวมกันแล้วส่งออกไปตามแหล่งชุมชน เพื่อตระเวนขอทานหรือบางครั้งให้ขายของเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปด้วย เช่น ดอกไม้ กระจาดพืชชู หรือลูกอม

ซึ่งในกรณีของคนไทยมักพบทั้งในการค้ามนุษย์เพื่อบังคับใช้แรงงานและแสวงหาประโยชน์ทางเพศ โดยเฉพาะในกรณีหลังพบว่า ผู้ตกเป็นเหยื่อจะถูกหลอกโดยนายหน้าที่เป็นญาติหรือคนรู้จักให้ไปทำงานในต่างประเทศ โดยใช้แรงจูงใจเป็นค่าตอบแทนหรือรายได้ที่สูง มักเลือกพาไปในประเทศที่กฎระเบียบในการเข้าเมืองที่สะดวกไม่ต้องใช้หนังสือตรวจลงตรา (วีซ่า) โดยมีผู้นำพาเดินทางออกจากพื้นที่ต้นทาง มีผู้อำนวยความสะดวกในการเดินทาง นายหน้าหรือนายจ้างในประเทศปลายทางที่ทำงาน มักถูกหลอกลวงว่า จะได้ทำงานในโรงแรม ร้านอาหาร หรือร้านนวด แต่สุดท้ายกลับถูกบังคับให้ค้าประเวณีตามโรงแรม คอนโดมิเนียมหรือพาร์ทเมนท์ ถูกยึดหนังสือเดินทาง ต้องขอใช้หนี้แก่นายหน้า นอกจากนี้แล้วยังพบรูปแบบการค้ามนุษย์อื่น ๆ ด้วย การนำหญิงต่างชาติมากักขังอยู่ในสภาพบังคับเพื่อให้ตั้งครรภ์แทน ฯลฯ

เกณฑ์การจัดระดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ตามกฎหมายคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์
 กฎหมายคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์ (Trafficking Victims Protection Act of ๒๐๐๐ : TVPA) ของสหรัฐอเมริกา เริ่มบังคับใช้เมื่อเดือนตุลาคมปี ๒๐๐๐ มีเป้าหมายคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์ และทาสยุคใหม่ทั่วโลกทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการจัดทำ รายงานการค้ามนุษย์เพื่อประเมินสถานการณ์และการดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์ของรัฐบาลประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยมีความหมายของการจัดระดับ ดังนี้

๑. ระดับ ๑ (Tier ๑) คือ ประเทศที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกาทั้งด้านการป้องกัน การบังคับใช้กฎหมาย การต่อต้านการค้ามนุษย์ และการคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์

๒. ระดับ ๒ (Tier ๒) คือ ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกาโดยสมบูรณ์ แต่กำลังใช้ความพยายามอย่างยิ่งในการที่จะปฏิบัติให้ได้ตาม มาตรฐานเหล่านั้น

๓. ระดับ ๒ ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษ (Tier ๒ Watch list) คือ ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกาโดยสมบูรณ์ แต่กำลังใช้ความพยายามอย่างยิ่งในการที่จะปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐานเหล่านั้น และมีจำนวนสิทธิของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของรูปแบบที่รุนแรงของการค้ามนุษย์จำนวนมากหรือกำลังเพิ่มขึ้นมาก หรือไม่สามารถแสดงหลักฐาน ว่ามีความพยายามเพิ่มขึ้นที่จะต่อสู้กับรูปแบบที่รุนแรงของการค้ามนุษย์จากปีที่ผ่านมา หรือการตัดสินใจว่าประเทศนั้นกำลังใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำจากการให้คำมั่นสัญญาของประเทศนั้นว่าจะดำเนินมาตรการเพิ่มเติมในปีถัดมา

๔. ระดับ ๓ (Tier ๓) คือ ระดับต่ำสุด หมายถึง ประเทศต่าง ๆ ซึ่งรัฐบาลไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำโดยสมบูรณ์และไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างมีนัยสำคัญที่จะดำเนินการดังกล่าว

สถานการณ์ของการตกเป็นเหยื่อผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๒๕๖๐, หน้า ๔) การตกเป็นเหยื่อผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์หรือ “เหยื่อ” ของอาชญากรรม อาจเกิดขึ้นได้ใน ๓ สถานการณ์ ซึ่งอาจอยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปคือ ตั้งแต่ต้นทาง ระหว่างทาง หรือปลายทาง

๑. เหยื่อตั้งแต่ต้นทาง ผู้เสียหายถูกฉ้อฉล หลอกลวงตั้งแต่ต้นทาง โดยนายหน้า ผู้ชักนำ ผู้ชักชวน ปกปิดข้อเท็จจริง หรือไม่แจ้งสภาพการทำงาน หรือแจ้งสภาพการทำงานไม่ตรงกับความจริง ซึ่งหากผู้เสียหายรู้สภาพการทำงานที่แท้จริงแล้วคงไม่ไปตามคำชักชวน

๒. เหยื่อระหว่างทาง ผู้เสียหายสมัครใจ เต็มใจ ไปทำงานตามคำชักชวน แต่ในระหว่างเดินทางผู้เสียหายเกิดการเปลี่ยนใจทำให้ถูกข่มขู่ บังคับ หรือทำร้ายร่างกาย จำกัดเสรีภาพ โดยบุคคลที่พาเดินทาง

๓. เหยื่อปลายทาง ผู้เสียหายสมัครใจ เต็มใจตั้งแต่เริ่มต้น แต่เมื่อถึงปลายทาง ผู้เสียหายเกิดการเปลี่ยนใจ เนื่องจากไม่ประสงค์ทำงานในสถานประกอบการหรือสถานบริการนั้น ๆ อีกต่อไป แต่ไม่สามารถที่จะลาออกได้ ทำให้ถูกข่มขู่ บังคับ หรือทำร้ายร่างกาย จำกัดเสรีภาพโดยบุคคลที่เป็นนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ ตัวแทน หรือผู้ควบคุมดูแล

นโยบายหลักในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (๕Ps)

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๒๕๖๐, หน้า ๕ - ๖) ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยรัฐบาลได้ประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านการค้ามนุษย์ และกำหนดนโยบายเรื่องการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งมีมาตรการการปฏิบัติงานภายใต้กรอบการดำเนินงาน ๕ Ps ดังนี้

๑. นโยบายและการประสานงาน (Policy and Coordinator) ซึ่งให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนการปฏิบัติงานและกลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถรองรับและเท่าทันต่อสถานการณ์ปัญหา รูปแบบอาชญากรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยได้ดำเนินการเร่งด่วนในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเสริมสร้างศักยภาพอย่างจริงจังแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจธรรมชาติของผู้ถูกกระทำและอาชญากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารของประเทศต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง โดยมีการสร้างเครือข่ายและมีทิศทางความร่วมมือ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ เพื่อให้กฎหมายมีความเป็นปัจจุบันและ สามารถแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ได้อย่างตรงประเด็น

๒. การป้องกัน (Prevention) เป็นการดำเนินงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ เช่น การสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับภัยการค้ามนุษย์ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยมีการดำเนินงานที่มุ่งรณรงค์สร้างเสริมความตระหนักรู้ให้กับกลุ่มเสี่ยงต่อการตกเป็นผู้เสียหาย ด้วยการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา ทักษะอาชีพและคุณภาพชีวิตเด็กสตรีและครอบครัว เพื่อการพึ่งตนเองและรู้เท่าทันภัยของขบวนการค้ามนุษย์ การรณรงค์ กับกลุ่มเสี่ยงต่อการกระทำผิดและเข้าไปเกี่ยวข้องกับขบวนการค้ามนุษย์ โดยให้ทราบถึงลักษณะการกระทำที่ผิดกฎหมาย อัตราโทษ และแนวทางการปฏิบัติที่ดีเพื่อป้องปรามอาชญากรรม และการเสริมสร้างเครือข่ายเฝ้าระวัง เพื่อให้ตรวจตราสังเกต รายงานแจ้งเหตุและเข้าแทรกแซงให้ความช่วยเหลือต่อผู้เสียหายในเบื้องต้น

๓. การคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ การส่งกลับประเทศและการคืนสู่สังคม (Protection) เป็นการดำเนินงานโดยยึดหลักการที่สำคัญ คือ การปฏิบัติต่อผู้เสียหายในฐานะที่เป็นเหยื่อการค้ามนุษย์มิใช่อาชญากร การยึดผู้เสียหายเป็นศูนย์กลางในการให้ความช่วยเหลือ การเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของผู้เสียหาย และการให้ความช่วยเหลือที่คำนึงถึงสภาพจิตใจของผู้เสียหายในทุกขั้นตอน โดยไม่สร้างผลเสียหายทางด้านจิตใจซ้ำ ทั้งนี้ มีระบบขั้นตอนการช่วยเหลือคุ้มครองสวัสดิภาพ ได้แก่ การประสานส่งต่อเพื่อให้ได้รับการดูแลที่เหมาะสมในสถานที่พักพิงที่ปลอดภัย

การให้บริการฟื้นฟูและการฝึกอาชีพ การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิตามกฎหมาย และการช่วยเหลือเพื่อเตรียมความพร้อมการส่งกลับภูมิลำเนาหรือประเทศต้นทางอย่างปลอดภัย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเข้าสู่วงจรการค้ามนุษย์ซ้ำ

๔. การดำเนินคดี รวมถึงมาตรการทางกฎหมาย (Prosecution) เป็นการดำเนินงานด้านคดีและการบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงการดำเนินงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย เช่น การปรับปรุงกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย การสืบสวนสอบสวน การดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด และองค์การอาชญากรรมกระบวนการทางศาล การส่งผู้ร้ายข้ามแดน การส่งเสริมขีดความสามารถในการทำงานเป็นคณะทำงานสหวิชาชีพ การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ด้วยการจัดอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง อัยการ เจ้าหน้าที่แรงงาน ครู นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา เป็นต้น

๕. หุ้นส่วนในการทำงาน (Partnership) เนื่องจากด้วยการตระหนักว่าไม่มีหน่วยงานใดหรือประเทศใดประเทศหนึ่งสามารถทำงานได้โดยลำพัง การดำเนินงานต่อต้านการค้ามนุษย์จึงให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือกับองค์กรที่เป็นภาคีหุ้นส่วน โดยกำหนดกลไกและโครงสร้างการทำงานเป็นเครือข่ายทั้งในระดับแนวราบและแนวดิ่ง ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดการเชื่อมต่อระบบการทำงานและการประสานงานระหว่างองค์กรระหว่างประเทศ องค์กรภาคประชาสังคม และหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศต้นทางและปลายทาง ผ่านการจัดตั้งคณะกรรมการในระดับต่าง ๆ การจัดทำบันทึกความเข้าใจหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน อันเป็นมาตรฐานร่วมกัน แนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ ทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี

แนวคิดการค้ามนุษย์ ที่มีการอธิบายถึงความหมาย รูปแบบ องค์ประกอบ สถานการณ์ เกณฑ์การจัดระดับสถานการณ์ และแนวนโยบายหลักในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในทุก ๆ ฝ่าย ได้ทราบและถือปฏิบัติ สามารถแยกแยะ คัดแยกเหยื่อจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ อันจะทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๒.๒. แนวคิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

รัฐบาลได้เพิ่มความเข้มข้นในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์หลากหลายมาตรการ เพื่อส่งเสริมและปกป้องสิทธิของแรงงานในประเทศไทยทุกสัญชาติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกว่าเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานสัญชาติอื่น เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดตั้ง “ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน” โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ เพื่อขับเคลื่อนงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงานให้เป็นเอกภาพอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนส่งเสริมปกป้องสิทธิของแรงงานและสร้างกลไกการติดตามงานที่มีประสิทธิผลผ่านการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับกรม ระดับจังหวัดและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

ภายใต้ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ โดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

๑. การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยทุกคนได้ทำงานแบบถูกต้องตามกฎหมาย โดยผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติและดำเนินการตามกรอบ MOU โดยเฉพาะกลุ่ม OSS ที่อนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติโดยอนุญาตให้ทำงานได้ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

๒. การแก้ไขกฎหมายที่สำคัญ ได้แก่ กฎกระทรวงกำหนดสถานที่ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพิ่มอัตราโทษกรณีความผิดที่กระทำต่อแรงงานเด็ก และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐

๓. การบังคับใช้กฎหมาย/การดำเนินคดี ได้แก่ การเพิ่มพนักงานตรวจแรงงาน โดยแต่งตั้งพนักงานราชการเป็นพนักงานตรวจแรงงาน และเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นให้มาช่วยในการตรวจแรงงาน การฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงาน การดำเนินคดีบริษัทจัดหางานและสาย/นายหน้าเถื่อน

๔. การดูแลสิทธิ/สวัสดิการ กระทรวงแรงงานกำหนดนโยบายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อกำกับ ดูแล และตรวจสอบให้แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมาย สรุปได้ดังนี้

๔.๑ ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙ คณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการให้จัดตั้งศูนย์ฯ โดยระยะแรกจัดตั้ง ณ จังหวัดตาก หนองคาย สระแก้ว มีภารกิจที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) มีภารกิจในการส่งมอบใบอนุญาตทำงาน อบรม ให้ความรู้ด้านต่าง ๆ
- ๒) ตรวจ คัดกรองแรงงานต่างด้าวว่ามีนายจ้างจริงตามสัญญาจ้าง ไม่ได้ถูกชักจูง หลอกลวงและมีความพร้อมที่จะทำงาน ก่อนอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย
- ๓) เป็นจุดพักรอแรงงานต่างด้าวเดินทางกลับประเทศ กรณีแรงงานต่างด้าวเดินทางกลับปกติ ซึ่งแยกจากกรณีที่ถูกดำเนินคดีหรือถูกส่งตัวกลับ
- ๔) เป็นศูนย์ประสานงานระหว่างนายจ้าง – แรงงานต่างด้าว

๔.๒ ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙ คณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานจัดตั้งศูนย์ฯ ร่วมกับ NGOs เพื่อช่วยเหลือแรงงาน ระยะแรกจัดตั้ง ๑๐ จังหวัดที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก แบ่งเป็นจังหวัดชายทะเล ๖ จังหวัด ได้แก่ สมุทรสาคร สุราษฎร์ธานี สงขลา สมุทรปราการ ชลบุรี ระนอง และจังหวัดไม่ติดชายฝั่งทะเล ๔ จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ นครราชสีมา ขอนแก่น ตาก

๔.๓ การเปลี่ยนนายจ้าง เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานต่างด้าวถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง กระทรวงแรงงานได้กำหนดเงื่อนไขการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ทุกประเภทกิจการและทุกห้องที่ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด

๔.๔ ส่งเสริมการเข้าถึงช่องทางการร้องเรียน ได้แก่ การจัดจ้างล่ามสื่อสารภาษา การจัดจ้างผู้ประสานงานด้านภาษา MOU การให้บริการล่ามร่วมกับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง การจัดทำ Website ๖ ภาษา สำหรับแรงงาน

๕. ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๕.๑ ความร่วมมือกับประเทศต้นทางในการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ข้อตกลง (Agreement) และความร่วมมือ (Cooperation) ระหว่างประเทศ

๕.๒ ความร่วมมือกับองค์กรภาคประชาสังคม (NGOs) โดยจัดตั้งศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาลแรงงานประมง เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ กระทรวงแรงงานร่วมกับองค์การสะพานปลา สมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทยฯ ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเลสงขลาและบริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ได้ลงนามในบันทึกข้อตกลง ณ บริเวณท่าเทียบเรือประมงจังหวัดสงขลา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคประมงที่ทำงานอย่างถูกกฎหมาย โดยให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านสิทธิประโยชน์ ตลอดจนให้คำปรึกษา รับเรื่องราวร้องทุกข์ เพื่อให้แรงงานสามารถประกอบอาชีพโดยมีปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตตามหลักมนุษยธรรม และได้จัดตั้งเพิ่มในปี ๒๕๖๐ จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ เกาะแสมสาร จังหวัดชลบุรี อำเภอปากน้ำ จังหวัดระยอง และองค์การสะพานปลา จังหวัดปัตตานี

๕.๓ ความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน ILO และ EU กระทรวงแรงงานมีความร่วมมือกับ ILO และ EU ในโครงการความช่วยเหลือทางวิชาการเพื่อต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล รวมทั้งขจัดการหาประโยชน์จากแรงงานซึ่งมีกรอบความร่วมมือในประเด็น ดังนี้

๑) เสริมสร้างความเข้มแข็ง กรอบการดำเนินงานด้านกฎหมาย นโยบาย และการควบคุมตรวจสอบในภาคการประมงและอาหารทะเลด้วยการยกระดับมาตรฐานแรงงานและสนับสนุนให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายเพิ่มมากขึ้น

๒) พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พนักงานตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพในเรื่องการจำแนกและการปฏิบัติเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์และการละเมิดสิทธิแรงงาน

๓) เพิ่มระดับการปฏิบัติตามหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) และกลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการเพิ่มความตระหนักให้แก่กลุ่มห่วงโซ่อุปทาน

๔) พัฒนาในเรื่องการเข้าถึงการให้บริการและการช่วยเหลือแก่แรงงานและผู้เสียหายที่ถูกกดขี่โดยผ่านองค์การภาคประชาสังคมและสหภาพแรงงาน

การบังคับใช้แรงงาน

การบังคับใช้แรงงานหรือบริการนั้น หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ โดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (๑) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเอง หรือของผู้อื่น (๒) ขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ (๓) ใช้กำลังประทุษร้าย (๔) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ หรือนำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่น มาเป็นสิ่งผูกมัด โดยมีชอบ (๕) ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ หมายถึง งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใด ๆ โดยการขู่ว่าจะใช้บทลงโทษและบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง กรณีแรงงานบังคับนั้นพิจารณาว่าในกรณีใดจึงจะถือเป็นแรงงานบังคับสามารถพิจารณาได้จากเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อบ่งชี้หรือสัญญาณเตือนเพื่อเฝ้าระวังการเข้าข่ายเป็นแรงงานบังคับไว้ ๑๑ กรณี ดังนี้

๑. การถูกละเมิดสิทธิ มีการเอารัดเอาเปรียบแรงงานที่เข้าใหม่หรือแรงงานที่อยู่ในสถานะที่อ่อนแอ เช่น ไม่มีความรู้เรื่องกฎหมาย ภาษา มีทางเลือกน้อยในการประกอบอาชีพ เป็นชนกลุ่มน้อย หรือกลุ่มชาติพันธุ์อื่น มีความพิการหรือมีบุคลิกลักษณะที่ถูกแยกตัวออกจากกลุ่มคนส่วนใหญ่ กลุ่มที่ต้องพึ่งพานายจ้างมากที่สุด ทั้งเรื่องการทำงาน ความเป็นอยู่ อาหารและเครื่องดื่ม ทำให้คนงานมีความเสี่ยงมากในการถูกละเมิดและถูกพบมากในกลุ่มแรงงานบังคับ ๑

๒. การหลอกลวง โดยถูกหลอกให้มาทำงานในเรื่องของประเภทของงาน ที่พักอาศัย และสภาพความเป็นอยู่ และผิดสัญญาเรื่องค่าจ้างสำหรับเด็กที่ถูกหลอกลวงมาบังคับใช้แรงงาน เนื่องจากการใช้สัญญาที่ไม่จริงกับพ่อแม่ของเด็กเปรียบเสมือนเป็นนายหน้าหลอกลวงคนมาใช้แรงงาน

๓. การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงาน หรือที่พักอาศัยมีการติดลูกกรงหน้าต่าง ล็อคประตู กั้นรั้วสูงในที่พัก มีคนเฝ้าระวังทางเข้า – ออก มีกล้องวงจรปิด ตรวจตรา ห้ามออกนอกสถานที่ทำงานหรือที่พักอาศัย ให้คนคอยติดตาม ใช้การลงโทษทางการเงิน ทำให้มีภาระหนี้สินล้นพ้นตัว หรือชะลอการจ่ายค่าจ้างเพื่อให้ยังอยู่ทำงานในลักษณะของการจำกัดเสรีภาพ

๔. การถูกโดดเดี่ยว เป็นการทำงานในสถานที่ที่โดดเดี่ยว ห่างไกลจากชุมชนหรือแหล่งพักอาศัย ไม่รู้เส้นทางเดินทางขนส่ง เช่น กิจการประมงที่ต้องออกเรือไปไกลเป็นระยะเวลาานาน ๆ การถูกยึดโทรศัพท์มือถือหรือการติดต่อสื่อสารทางอื่น รวมไปถึงการห้ามติดต่อกับพ่อแม่และเพื่อน หรือร้องขอความช่วยเหลือ

๕. ความรุนแรงทางร่างกายหรือการทารุณทางเพศจากผู้ใกล้ชิดของคนงานเอง สมาชิกในครอบครัวหรือเพื่อนอาจเป็นหนอนบ่อนไส้ มีการใช้ความรุนแรงทางร่างกายหรือการทารุณทางเพศ หรือขู่ว่าจะใช้ความรุนแรง อาจทุบตีหรือละเมิดทางเพศ บังคับให้ใช้ยาเสพติดหรือเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์เพื่อควบคุมคนงาน การบังคับให้ยอมรับในงานที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงตั้งแต่เริ่มแรกและการบังคับลักพาตัวเพื่อเรียกค่าไถ่

๖. การข่มขู่และคุกคาม เมื่อคนงานเรียกร้องหรือต้องการออกจากงาน รวมทั้งข่มขู่ โดยการกระทำที่รุนแรงและการทารุณทางเพศ การกล่าวโทษโดยผู้มีอำนาจ การสูญเสียเงินค่าจ้างหรือผลประโยชน์ การกักขัง การไม่มีที่อยู่อาศัย อาหารและเครื่องดื่ม และการตกอยู่ในสภาพการทำงานที่เลวร้ายที่สุด

๗. การยึดหรือเก็บเอกสารประจำตัว หรือทรัพย์สินมีค่าใด ๆ ของส่วนบุคคลไว้ โดยกีดกัน เพิกถอน สิทธิของคนงานในการเดินทาง หรือไปทำงานอื่น หรือไม่ได้รับบริการที่จำเป็น ซึ่งคนงานสามารถเข้าถึงเอกสารประจำตัวและทรัพย์สินส่วนตัวได้ก็ต่อเมื่อมีการร้องขอ

๘. การไม่จ่ายหรือระงับหรือค้างค่าจ้าง เป็นการใช้เพื่อบังคับแรงงานให้ยังคงทำงานต่อให้กับนายจ้าง โดยชะลอการจ่ายค่าจ้าง ถ้าค่าจ้างถูกจ่ายอย่างเป็นระบบและด้วยความเต็มใจ ก็ถือว่าไม่ใช่การค้างจ่ายค่าจ้าง ข้อพิจารณา คือ การชะลอการจ่ายค่าจ้างหรือจ่ายไม่เป็นปกติ อาจไม่ได้บ่งบอกว่าอยู่ในสถานการณ์ของการเป็นแรงงานบังคับ

๙. การทำงานขัดหนี้ หรือแรงงานขัดหนี้ เป็นการใช้จ่ายเงินล่วงหน้าหรือเงินกู้ยืม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน การเดินทางและการรักษาพยาบาล เป็นวิธีการจัดการของนายหน้าจัดหางานที่ไม่มีความชัดเจน ทำให้มีค่าใช้จ่ายสูงโดยไม่รู้ว่าจะรับเท่าใด จึงต้องจ่ายมากขึ้นและเป็นหนี้โดยไม่รู้ตัว จำนวนหนี้ถูกทวีคูณ ดอกเบี้ยสูง เป็นเหตุให้ต้องทำงานใช้หนี้ การหักเงินค่าจ้างมากเกินไป เช่น ค่าอาหารและเครื่องดื่มเกินจริง รวมไปถึงการจ่ายเงินล่วงหน้าให้กับพ่อแม่ของเด็ก เป็นต้น (การทำงานขัดหนี้ หรือแรงงานขัดหนี้ คือ แรงงานบังคับลักษณะหนึ่งและเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเป็นการบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งต้องใช้แรงงานขัดหนี้ เหยื่อของแรงงานขัดหนี้มักถูกหลอกให้ทำงานโดยแทบไม่ได้รับหรือไม่ได้รับค่าแรงเลยทำให้แทบจะไม่มีโอกาสใช้หนี้ได้หมด บางครั้งทุกคนในครอบครัวได้รับผลกระทบและในบางกรณีลูก ๆ ต้องรับมรดกหนี้จากพ่อแม่ด้วย)

๑๐. สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่เลวร้าย เป็นสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่คนงานไม่ได้รับอิสระ มีสภาพสกปรก อับแสง อับอากาศ สภาพการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน มีอันตราย อยู่รวมกันในที่จำกัดและหนาแน่น สุขอนามัยไม่ดี ปราศจากความเป็นส่วนตัว

แนวคิดการคุ้มครองด้านแรงงาน เป็นแนวคิดที่ต้องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานในทุกมิติ ทั้งการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว การแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน การดูแลสิทธิ สวัสดิการ และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจของรัฐบาลและกระทรวงแรงงานในการดำเนินการปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานของประเทศไทย จากแนวคิดดังกล่าว ต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานโดยตรง ในฐานะหน่วยงานระดับจังหวัดที่ต้องแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ เช่น การให้คำแนะนำ การสอดส่อง ดูแล รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับผู้กระทำผิด

๒.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเริ่มมีมาตั้งแต่อดีตกาล ด้วยการที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดำรงชีวิตด้วยการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นสังคม แล้วมีการคัดเลือกผู้นำเพื่อดำเนินการพัฒนากลุ่มของตนเอง เพื่อการอยู่รอดของเผ่าพันธุ์อันเป็นการปฏิบัติสืบต่อกันมา กระทั่งถึงปัจจุบันก็ยังคงต้องมีการพัฒนากันอยู่ตลอดไป นับตั้งแต่สิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมา การกำหนดแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ก็ได้รับอิทธิพลทางความคิดจากสำนักคิดต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุดังกล่าวคำว่าพัฒนาจึงได้กลายเป็นคำที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก เพราะจากการที่ประเทศต่าง ๆ ต้องประสบกับปัญหาจากสงคราม จึงจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางและวิธีการเพื่อดำเนินการปรับปรุง พื้นฟู แก้ไขสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในประเทศของตนเอง จึงทำให้มีการนำคำว่าพัฒนาไปใช้ในหลายรูปแบบ กว้างขวาง และแพร่หลาย เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม การพัฒนาการเมืองและการพัฒนาด้านอื่น ๆ เป็นต้น

ความเป็นมาของการพัฒนา

แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของสังคมมนุษย์นั้นได้เกิดขึ้นหรือมีมานานแล้ว อาทิเช่น แนวคิดของนักปราชญ์ชาวกรีก คือ เพลโต (Plato) ที่ปรากฏในหนังสืออูตมรัฐ (The Republic) แนวคิดของอริสโตเติล (Aristotle) ในหนังสือการเมือง (Politics) และแนวคิดนักปรัชญาตะวันออก เช่น แนวคิดของพระบรมศาสดาพุทธเจ้า (Buddha) ที่ปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎก (Tripitaka) เป็นต้น แต่แนวคิดในเชิงวิชาการนั้น คำว่า “การพัฒนา” หรือ “Development” เกิดขึ้นในคริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ โดยนักเศรษฐศาสตร์ได้บัญญัติคำนี้ขึ้นเพื่อนำมาใช้เรียกการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในทวีปยุโรป

ความหมายของการพัฒนา

“การพัฒนา” คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแผนด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง นั่นคือการพัฒนา เป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น มีการกำหนดทิศทางหรือกำหนดรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าใครทำอะไร อย่างไร เมื่อใด เป็นต้น โดยเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาอยู่ที่คนและคุณภาพชีวิตของคน การพัฒนาคนจึงรวมถึงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยี นอกจากนี้ความหมายของการพัฒนายังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจคุณค่าของคนในแต่ละสังคมอีกด้วย

ลักษณะของการพัฒนา

๑. เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อมของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือให้มีความเหมาะสม อันเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงในด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวเท่านั้น หรืออาจจะเรียกได้ว่าต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งเป็นลักษณะตามความหมายทางด้านพัฒนาบริหารศาสตร์

๒. มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอน และอย่างต่อเนื่องกัน โดยแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นลำดับ ไม่สามารถข้ามขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งได้

๓. มีลักษณะเป็นพลวัต คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นแบบรวดเร็วหรือช้า ๆ ปริมาณมากหรือน้อยก็ได้

๔. เป็นแผนโครงการ คือ เกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใครด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อไร ใช้งบประมาณเท่าใด ใครรับผิดชอบ เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า

๕. เป็นวิธีการการพัฒนา เป็นมรรควิธีหรือกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การพัฒนาสังคม การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชุมชนต่างก็เป็นวิธีการพัฒนาแบบหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง

๖. เป็นปฏิบัติการ คือ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ไม่เป็นเพียงแนวความคิดหรือเป็นเพียงรายละเอียดของแผนและโครงการเท่านั้น เพราะการพัฒนาเป็นวิธีการที่ต้องนำมาใช้ปฏิบัติจริง จึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ

๗. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ เพื่อประโยชน์ของมนุษย์เพราะมนุษย์เป็นสัตว์โลกประเภทเดียวที่สามารถจัดทำแผนโครงการและคิดค้นวิธีการในการที่จะพัฒนาตนเองและสิ่งต่าง ๆ ได้ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตาม ถ้าไม่ได้เกิดจากการกระทำของมนุษย์แล้วจะไม่ใช้การพัฒนาแม้ว่าจะมีลักษณะอื่น ๆ เหมือนกับการพัฒนาก็ตาม

๘. ผลที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมหรือพึงพอใจ ทำให้มนุษย์และสังคมมีความสุข เพราะการพัฒนาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์นั่นเอง

๙. มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัด คือ สามารถบอกได้ว่าลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการพัฒนาหรือไม่ ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น เปรียบเทียบกับสภาพเดิมก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการชี้วัดในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านคุณภาพ ปริมาณ สิ่งแวดล้อม ความคงทนถาวร การประเมินผลจากผู้ที่เกี่ยวข้องว่ามีความเหมาะสมหรือพึงพอใจหรือไม่ และระดับใด เป็นต้น

๑๐. สามารถเปลี่ยนแปลงได้ การพัฒนานอกจากจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อมนุษย์สังคมและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์แล้ว รูปแบบ กระบวนการและวิธีการพัฒนา ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากมนุษย์และสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการพัฒนา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วย การพัฒนาใหม่ ๆ จึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ

ความสำคัญของการพัฒนา

๑. การพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา ถึงแม้ว่าในช่วงระยะเวลาตั้งแต่มีการวางแผนพัฒนาประเทศมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยได้รับผลสำเร็จในระดับหนึ่ง ซึ่งเป็นที่น่าพอใจ สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับสูงอย่างต่อเนื่องยาวนาน แต่เป็นการเจริญเติบโตในเชิงปริมาณ ยังขาดคุณภาพและตั้งอยู่บนพื้นฐานการพัฒนาที่ไม่สมดุลและไม่ยั่งยืน ปัญหาเชิงโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่สะสมมานาน คือ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้และการกระจายผลประโยชน์ของการพัฒนาระหว่างกลุ่มคนและระหว่างสังคมเมืองกับสังคมชนบท โดยในสังคมเมืองเป็นฐานธุรกิจ บริการและอุตสาหกรรมที่ก้าวหน้าและเป็นแหล่งดึงดูดทรัพยากรและแรงงานจากชนบท เพื่อสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ขณะที่สังคมชนบทเป็นฐานการเกษตรที่ล้าหลังและเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ของประเทศซึ่งยังมีรายได้ต่ำ และขาดโอกาสการพัฒนาให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ปัญหาเชิงโครงสร้างดังกล่าวยังคงเป็นปัญหาสะสมต่อเนื่องและยังไม่ได้รับการแก้ไขให้เป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง

๒. การพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีกว่าเดิม การปรับแนวคิดของการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จัดว่าเป็นการพัฒนาแนวคิดที่เป็นอยู่ให้ดีกว่าเดิม โดยพัฒนาแนวคิดให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยแนวคิดการพัฒนาประเทศในอดีตได้ให้ความสำคัญกับการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาได้มุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมและการผลิตเพื่อส่งออก โดยอาศัยความได้เปรียบทางทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์มาใช้ขยายฐานการผลิตเพื่อสร้างรายได้และการมีงานทำ ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมสำหรับช่วงเวลานั้น แต่การรุดหน้าทางเศรษฐกิจโดยรวมและความเจริญด้านวัตถุที่เพิ่มมากขึ้น ก็ไม่ได้ทำให้สังคมไทยมีความอยู่ดีกินดี อย่างทั่วหน้า วัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ดั่งงามและเรียบง่ายได้เปลี่ยนแปลงไปพร้อมกับความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและความไม่มั่นคงของครอบครัว ชุมชนและสังคม ดังนั้นจึงได้มีการปรับแนวคิดการพัฒนา ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ จากเดิมที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นหลักมาเป็นการเน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกด้าน โดยการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ขั้นตอนการพัฒนาคุณภาพงานและการปรับปรุงกระบวนการประกอบด้วย

๑. การยอมรับปัญหา ก่อนที่การปรับปรุงและพัฒนาการทำงานจะเริ่มต้นได้ สมาชิกบางคนภายในองค์กรจะต้องยอมรับปัญหาที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงก่อน สมาชิกภายในองค์กรจะต้องรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องเกิดขึ้น ถ้าปราศจากสิ่งเหล่านี้แล้ว กระบวนการพัฒนาองค์กรก็ไม่สามารถเริ่มต้นได้

๒. การวิเคราะห์ปัญหา การปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน จะต้องอยู่บนรากฐานของการวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานของสมาชิกภายในองค์กรอย่างมีระบบ เนื่องจากการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานจะเป็นกระบวนการของความร่วมมือร่วมใจ การมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในองค์กรอย่างจริงจัง เทคนิคการรวบรวมข้อมูลที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่

๒.๑ การสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์จะเป็นเทคนิคการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการพัฒนาองค์การมากที่สุด เพราะมีความคล่องตัวมากในระหว่างการสัมภาษณ์ สมาชิกขององค์กรสามารถกล่าวถึงแหล่งที่มาของปัญหาหรือความยุ่งยากภายในองค์กรได้อย่างเสรี

๒.๒ แบบสอบถาม แบบสอบถามจะถูกสร้างขึ้นเพื่อการมุ่งปัญหาที่สำคัญภายในองค์กร แบบสอบถามจะมีข้อดีคือ การรวบรวมข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันจำนวนมากได้ภายในเวลาระยะสั้น ความคิดเห็นของสมาชิกภายในองค์กรสามารถรวบรวมได้โดยใช้คำถามมาตรฐาน คำตอบของสมาชิกภายในองค์กรจะถูกวัดโดยใช้มาตราส่วนข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาตรฐานเป็นตัวเลขจะช่วยให้การวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรง่ายขึ้น แบบสอบถามจะมีข้อเสียบางอย่าง เช่น ขาดความคล่องตัว เราไม่อาจจะรู้ว่าคำตอบของเขาถูกต้องหรือไม่

๒.๓ การสังเกต ที่ปรึกษาฯ สามารถรวบรวมข้อมูลภายในองค์กรได้โดยใช้การสังเกตจากบรรยากาศโดยทั่วไปภายในองค์กร ที่ปรึกษาฯ สามารถมองเห็นปัญหาภายในองค์กรได้

๒.๔ ข้อมูลเพิ่มเติม โดยข้อมูลเพิ่มเติมหมายถึง แหล่งข้อมูลอื่น ๆ ภายในองค์กรที่ไม่ได้ถูกรวบรวมอย่างเปิดเผย เพื่อความมุ่งหมายของการวิเคราะห์ปัญหาขององค์กร เช่น อัตราการขาดงาน อัตราการออกจากงาน อัตราการผลิต และอัตราของเสีย เป็นต้น

๓. การให้ข้อมูลป้อนกลับ เมื่อการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ปัญหาภายในองค์กรเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาองค์การ คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับ ผลสรุปข้อมูลที่รวบรวมได้ระหว่างการวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรกลับไปยังสมาชิกขององค์กร เป้าหมายของการให้ข้อมูลป้อนกลับจะมีอยู่สองด้าน คือ ต้องการความมั่นใจว่าสมาชิกขององค์กรยอมรับว่า ปัญหาและสภาพรวมสถานะขององค์กรในปัจจุบันมีความถูกต้อง เป้าหมายอีกอย่างคือ เพื่อสร้างความกระตือรือร้นท่ามกลางสมาชิกขององค์กร เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหภายในองค์กร อธิบายข้อมูลเฉพาะเพื่อให้เห็นชัดเจนและช่วยเหลือพวกเขาในการแก้ไขปัญหาขององค์กรอย่างสร้างสรรค์เท่านั้น

๔. การวางแผนดำเนินงาน เมื่อปัญหาการทำงานได้ถูกระบุและเห็นว่าจำเป็นต้องแก้ไขแล้ว ขั้นตอนต่อไปของการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน คือการวางแผนดำเนินงานเพื่อแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน

๕. การเลือกใช้เทคนิคการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน เทคนิคการปรับปรุงพัฒนาการทำงานจะมีอยู่หลายแบบ แต่ที่ถูกนำมาใช้กันแพร่หลายมากที่สุด คือ เทคนิคการปรับปรุงพัฒนาการทำงานระดับบุคคลและเทคนิคการปรับปรุงพัฒนาการทำงานระดับกระบวนการ เทคนิคระดับบุคคล จะถูกนำมาใช้เมื่อการวิเคราะห์ปัญหาสรุปได้ว่า ปัญหาของการทำงานเกิดจากการขาดความสามารถและ/หรือแรงจูงใจ

ของสมาชิกขององค์กร ส่วนเทคนิคระดับกระบวนการจะถูกนำมาใช้เมื่อปัญหาของการทำงานเกิดขึ้นจากกระบวนการที่เกี่ยวข้องพัวพันระหว่างกันของบุคคลและกลุ่มภายในองค์กร

๖. การประเมินผล ขั้นตอนที่สุดท้ายของการพัฒนาคุณภาพงานและการปรับปรุงกระบวนการงานคือ การประเมินผลกระทบบของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ภายหลังจากการดำเนินการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรแล้ว ข้อมูลจะต้องถูกเก็บรวบรวมเพิ่มเติมเพื่อการประเมินผลว่าปัญหาการทำงานได้ถูกแก้ไขหรือถูกปรับปรุงให้ดีขึ้นแล้วหรือไม่ ถ้ายังไม่ดีขึ้นก็ต้องกลับไปวิเคราะห์ปัญหากันใหม่ ดังนั้นนอกจากการประเมินผลจะถูกมองว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนางานและการปรับปรุงกระบวนการงานแล้ว การประเมินผลจะถูกมองว่าเป็นการหมุนรอบกระบวนการพัฒนาองค์กรกลับไปยังขั้นตอนของการวิเคราะห์ปัญหาด้วย ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกันกับการวิเคราะห์ปัญหาแบบ QC นั่นเอง

การพัฒนาคุณภาพงาน

เทคนิคการพัฒนาคุณภาพงานเกิดครั้งแรกในประเทศญี่ปุ่น ภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่สอง โดยได้รับความช่วยเหลือจากสหรัฐอเมริกาและอาศัยหลักสถิติเบื้องต้นเข้ามาช่วย ต่อมาญี่ปุ่นได้พยายามผสมผสานกิจกรรมการควบคุมคุณภาพของสินค้าเข้ากับหลักการบริหารแบบการมีส่วนร่วมที่กำลังได้รับความนิยมในขณะนั้น

การดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพงานตามวงจรเดมิง มีอยู่ ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การวางแผนร่วมกัน (Plan)
๒. การนำแผนไปปฏิบัติร่วมกัน (Do)
๓. การติดตามและตรวจสอบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน (Check)
๔. การปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน (Action)



PDCA หรือที่เรียกว่าวงจรเดมิง (Deming Cycle) หรือวงจรชูฮาร์ต (Shewhart Cycle) คือ วงจรการควบคุมคุณภาพ

๑. Plan (วางแผน) หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมถึงการกำหนดหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหากที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอาจประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน Plan การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย กำหนดการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน กำหนด

ผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินการและกำหนดงบประมาณที่จะใช้ การเขียนแผนดังกล่าวอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของลักษณะการดำเนินงาน การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตและช่วยลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

๒. Do (ปฏิบัติตามแผน) หมายถึง การดำเนินการตามแผน อาจประกอบด้วย การมีโครงสร้างรองรับการดำเนินการ มีวิธีการดำเนินการ และมีผลของการดำเนินการ PDCA หรือที่เรียกว่า วงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือวงจรชูฮาร์ต (Shewhart Cycle) คือ วงจรการควบคุมคุณภาพ

๓. Check (ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน) หมายถึง การประเมินแผนอาจประกอบด้วย การประเมินโครงสร้างที่รองรับการดำเนินการ การประเมินขั้นตอนการดำเนินงานและการประเมินผลของการดำเนินงานตามแผนที่ตั้งไว้ โดยในการประเมินดังกล่าวสามารถทำได้เองโดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบแผนการดำเนินงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นลักษณะของการประเมินตนเองโดยไม่จำเป็นต้องตั้งคณะกรรมการอีกชุดมาประเมินแผน หรือไม่จำเป็นต้องคิดเครื่องมือหรือแบบประเมินที่ยุ่งยากซับซ้อน

๔. Action (ปรับปรุงแก้ไข) หมายถึง การนำผลการประเมินมาพัฒนาแผน อาจประกอบด้วย การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่ามีโครงสร้างหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งที่ดียอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีก และสังเคราะห์รูปแบบการดำเนินการใหม่ที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา จะช่วยพัฒนาคุณภาพงานและปรับปรุงกระบวนการ ในการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ จังหวัดกำแพงเพชร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในทุกขั้นตอน ทั้งการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การวางแผน การตรวจสอบ การประเมินผลงาน และการปรับปรุง แก้ไข

๒.๒.๔ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไข

เพิ่มเติม

“มาตรา ๖ ผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นธุระจัดหา ซื้อมา จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยว กักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใด โดยมิชอบ ชูเชื้สัญญาจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงิน หรือผลประโยชน์อย่างอื่น แก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแลหรือ

(๒) เป็นธุระจัดหา ซื้อมา จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยว กักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก ถ้าการกระทำนั้นได้กระทำโดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์ โดยมิชอบ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ำมนุษย์ การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า

การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส การนำคนมาขอทาน การตัดอวัยวะเพื่อการค้า การบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามมาตรา ๖/๑ หรือการอื่นใด ที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม”

“มาตรา ๖/๑ ผู้ใดข่มขืนใจผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น

(๒) ขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ

(๓) ใช้กำลังประทุษร้าย

(๔) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้

(๕) นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ

(๖) ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำความผิดข้างต้น ถ้าได้กระทำให้ผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

มาตรา ๖/๒ บทบัญญัติในมาตรา ๖/๑ ไม่ใช่บังคับกับ

(๑) งานหรือบริการซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารสำหรับงานในหน้าที่ราชการ โดยเฉพาะ

(๒) งานหรือบริการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่พลเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย

(๓) งานหรือบริการอันเป็นผลมาจากคำพิพากษาของศาลหรือที่ต้องทำในระหว่างการต้องโทษ ตามคำพิพากษาของศาล

(๔) งานหรือบริการเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะ หรือในกรณีที่มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือในขณะที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ ”

สาระสำคัญของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

พ.ศ. ๒๕๖๐

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลดีต่อนายจ้างและแรงงานต่างด้าว โดยนายจ้างจะได้คนต่างด้าวมาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีคุณภาพตามความต้องการ สามารถตรวจสอบคนต่างด้าวได้หากประสบปัญหา เป็นไปตามมาตรฐานสากล ป้องกันการหลอกลวงจากระบบสายนายหน้าเถื่อนและเสียค่าใช้จ่ายอย่างไม่เป็นธรรม ส่วนลูกจ้างคนต่างด้าวจะได้รับความคุ้มครอง มีช่องทางการร้องทุกข์ เข้าถึงสิทธิได้โดยตรง และยังเปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว โดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงาน

ของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๖๐ เป็นการรวมกฎหมาย ๒ ฉบับไว้เป็นฉบับเดียว คือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งสืบเนื่องมาจากกฎหมายทั้ง ๒ ฉบับยังไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ กล่าวคือ ยังมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยไม่ชัดเจนและไม่ครอบคลุม ความเสียหายที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว ขาดกลไกการร้องทุกข์ ให้แก่คนต่างด้าวและผู้เกี่ยวข้องที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ขาดมาตรการทางปกครองเพื่อกำหนดโทษทางปกครองแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ ไม่มีบทบัญญัติรองรับการขึ้นทะเบียนตัวแทนนายจ้างและตัวแทนคนต่างด้าว เพื่อควบคุมผู้ประกอบการอาชีพ ในการดำเนินการยื่นคำขอและเอกสารแทนนายจ้างและคนต่างด้าว ไม่มีบทกำหนดโทษสำหรับบุคคลที่ยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวไว้ ทั้งยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและมีอัตราโทษที่ต่ำกว่าบทกำหนดโทษในกฎหมายอื่นซึ่งมีความผิดในลักษณะเดียวกัน จึงจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้กฎหมายที่มีอยู่เดิมมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และแก้ไขปัญหาค่าจ้างรายปี การทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยที่อาจนำไปสู่การกระทำอันเป็นการค้ำมนุษย์ได้ ทั้งยังอาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติมาตรฐานสากล ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างรุนแรง

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทน ในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยอันดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้แรงงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศ และโดยที่ประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว โครงสร้างด้านเศรษฐกิจจะต้องเป็นไปในลักษณะเปิดและเข้าสู่ระบบการแข่งขัน มาตรฐานการใช้แรงงานจะถูกกำกับดูแลโดยกลุ่มประเทศคู่ค้า จึงจำเป็นต้องเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ในการสร้างความอยู่ดีกินดี ยกระดับรายได้และมีหลักเกณฑ์การจ้างงานที่เป็นธรรม เพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานไทยให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล ในฐานะประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมสรุปได้ดังนี้

๑. กำหนดเวลาทำงานปกติในทุกประเภทงานไม่เกิน ๘ ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง/สัปดาห์ เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายไม่เกิน ๗ ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

๒. ให้จัดวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า ๑ วัน/สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน/ปี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน/ปี วันหยุดตามประเพณี ให้กำหนดจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีลักษณะงานไม่อาจหยุดตามประเพณีได้ ให้ตกลงกัน หยุดในวันอื่นชดเชยหรือจ่ายค่าทำงาน ในวันหยุดแทน

๓. กำหนดพิกัดน้ำหนักขั้นสูงเพื่อให้ลูกจ้างยก แบก หาม เพื่อคุ้มครอง ทั้งลูกจ้างชาย หญิงและเด็ก

๔. ขยายการคุ้มครองแรงงานหญิง โดยห้ามใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานที่เป็น อันตรายต่อสภาวะการตั้งครรภ์ ห้ามเลิกจ้าง เพราะเหตุมีครรภ์

๕. การจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เป็นลูกจ้าง ต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงาน ภายใน ๑๕ วัน จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบ กิจการ และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๗ วัน เพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหว ของเด็ก ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการคุ้มครองดูแล แรงงานเด็ก ผู้ด้อยโอกาส

๖. ให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง/วัน หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน ๔ ชั่วโมง และใน ๔ ชั่วโมงนั้นให้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนดเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสพักผ่อน เปลี่ยนอิริยาบถ ขณะที่กำหนดเวลาพักลูกจ้างทั่วไปไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง/วัน ซึ่งจะจัดเวลาพักครั้งเดียวหลังจากทำงาน มาแล้วไม่เกิน ๕ ชั่วโมงก็ได้ หรือจัดเป็นช่วง ๆ ก็ได้โดยรวมเวลาพักทุกช่วงแล้วต้องไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง

๗. ห้ามใช้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงาน ในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึง เวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่ไม่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ห้ามทำงาน ล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และงานบางประเภทที่เป็นผลร้ายเด็ก ขณะที่ลูกจ้างทั่วไปนายจ้างให้ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดได้ ถ้าลูกจ้างยินยอมโดยมีชั่วโมงทำงานไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เว้นงานบางประเภท ที่นายจ้าง สั่งให้ลูกจ้างทำได้เท่าที่จำเป็น แต่ห้ามใช้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงาน ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

๘. การคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงาน ได้กำหนดประเภทหนี้ที่นำมาหัก ค่าตอบแทนในการทำงานได้และกำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงินช่วยเหลือการดำรงชีพของลูกจ้าง

๙. กำหนดห้ามนายจ้างสั่งพักงานเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้าง เว้นแต่ มีข้อบังคับหรือตกลงกำหนดให้มีการพักงานได้ แต่นายจ้างจะสั่งพักงานได้ไม่เกิน ๗ วัน และต้องจ่ายเงิน ในช่วงพักงานตามอัตราที่กำหนด

๑๐. กำหนดอัตราค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง และกำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ นอกเหนือการค่าชดเชยปกติ กรณีนายจ้างเลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต เนื่องจาก การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

๑๑. ให้การคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้งท้องที่อื่น ซึ่งมีผลกระทบต่อการค้าหรืออาชีพปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว โดยให้นายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้า และให้ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างได้ถ้าไม่ประสงค์จะย้ายตาม

๑๒. ห้ามเรียกเงินประกันจากลูกจ้างเว้นแต่ลูกจ้างจะทำงานเกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สิน เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหาประโยชน์จากลูกจ้างในทางมิชอบ

๑๓. ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงนายจ้างให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่นายจ้างเดิมเคยมีต่อลูกจ้างทุกประการ เพื่อเป็นการรับรองสิทธิของลูกจ้างมิให้ถูกลดลงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

๑๔. กำหนดเงื่อนไขการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาและถ้านายจ้างเป็นฝ่ายบอกกล่าวล่วงหน้า จะต้องระบุเหตุผลในการบอกเลิกสัญญา ถ้าไม่ระบุไว้ นายจ้างจะยกข้อเว้นขึ้นอ้างในภายหลัง เพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยให้ แก่ลูกจ้างไม่ได้

๑๕. กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงและชายโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

๑๖. ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุม หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก เพื่อเป็นการป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวใช้อำนาจในทางมิชอบ โดยการกล่าวถ้อยคำหยาบคาย วิพากษ์วิจารณ์ทางเพศ ลวนลาม

กฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้ง ๓ ฉบับ จะช่วยสนับสนุนให้การขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ จังหวัดกำแพงเพชร สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยการนำมาเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายหากพบผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๒.๓ ข้อเสนอ

จากปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่ผ่านมา ผู้ขอรับการประเมินได้เสนอแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน โดยได้นำแนวคิด ทฤษฎี ที่กล่าวมาข้างต้น นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน ใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและเห็นผลเป็นรูปธรรม ดังนี้

๒.๓.๑ ระดับประเทศ

๑) การเร่งเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง ในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์อย่างเป็นระบบ ทั้งในเชิงนโยบาย การกำหนดแนวทาง การทำงาน และการแก้ไขปัญหาความร่วมมือในระยะยาว ตลอดจนลดช่องว่างความแตกต่างทางกฎหมายและข้อมูลของแต่ละประเทศ

๒) ดำเนินการอย่างจริงจัง เข้มงวด กับการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมาย ในการจัดการกับผู้กระทำผิดฐานค้ามนุษย์ และองค์การอาชญากรรมข้ามชาติ กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ค้ามนุษย์ และผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

๓) ส่งเสริมศักยภาพให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการวางมาตรการ และการดำเนินงาน ร่วมกับเครือข่ายประชาคมที่เกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วน เพื่อป้องกัน เฝ้าระวัง สอดส่อง ดูแล และช่วยเหลือผู้ที่ตกเป็นเหยื่อจากการค้ามนุษย์

๒.๓.๒ ระดับกระทรวง

๑) ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ทั้งในเรื่องวิชาการ การปฏิบัติงานจริง และกรณีศึกษาเพื่อเป็นองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๒) จัดทำคู่มือที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการค้ามนุษย์และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งในคู่มืออาจประกอบด้วย ความหมาย ประเภท สถานการณ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง/ระเบียบ กรณีศึกษา การดำเนินงานในการแก้ไขปัญหา ข้อมูลหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน เป็นต้น

๒.๓.๓ ระดับพื้นที่

๑) การสร้างเครือข่ายการเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการสร้างเครือข่ายในการทำงานระดับพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นระดับตำบล ระดับชุมชน/หมู่บ้านจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม อาทิ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วม ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน รวมทั้งมีการสร้างและพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครจากชุมชน เพื่อทำหน้าที่ในการเฝ้าระวังปัญหาและติดตามสถานการณ์ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่

๒) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน เพื่อช่วยเหลือเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ตลอดจนการทำงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แก่ภาคีองค์กรต่าง ๆ

๓) การบูรณาการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ภายในจังหวัด ทั้งในด้านของข้อมูล แผนปฏิบัติงาน การนำนโยบาย โครงการ/กิจกรรมไปปฏิบัติในพื้นที่ เนื่องจากที่ผ่านมา เป็นการทำงานของแต่ละหน่วยงานเพียงฝ่ายเดียว ถึงแม้จะมีการร่วมกันปฏิบัติงาน แต่ก็ยังเป็นเพียงแค่น้อย ซึ่งยังขาดการบูรณาการการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานสามารถเรียนรู้และเข้าใจงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างแท้จริง

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ มีกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการไปสู่การปฏิบัติ ผ่านศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

๓.๒ มีแนวทางการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ จังหวัดกำแพงเพชร

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๑ เชิงปริมาณ

๑) มีแนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ จังหวัดกำแพงเพชร ที่มีประสิทธิภาพ จำนวน ๑ ฉบับ

๒) มีแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ จังหวัดกำแพงเพชร ที่มีประสิทธิภาพ จำนวน ๑ แผน

๓) นำโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๘

๔.๒ เชิงคุณภาพ

๑) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำแนวทางพัฒนาขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) สถานประกอบการ/นายจ้าง ลูกจ้างทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เนื่องจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ได้ให้ความสำคัญและตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ในการบังคับใช้กฎหมาย และการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง

กระทรวงแรงงาน

บรรณานุกรม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. **คู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๕. น. ๓๘.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. **คู่มือการปราบปรามการค้ามนุษย์และคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : กองต่อต้านการค้ามนุษย์, ๒๕๖๐. น. ๙ - ๑๐.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. **คู่มือการปฏิบัติงานล่ามเพื่อการคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ไอเนอร์จี สตูดิโอ จำกัด, ๒๕๖๐. น. ๔ - ๖ และ น. ๑๖ - ๑๘.

กระทรวงแรงงาน. **คู่มืออาสาสมัครแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร : ยูเนี่ยนอุตราไวโอเล็ต, ๒๕๔๘. น. ๑ และ น. ๔๙ - ๕๓.

กฤษณา เขียวจันทร์แสง. **สภาพและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในจังหวัดอุดรดิตถ์: วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์**, ๒๕๕๖. น. ๘ - ๙.

โกวิท พวงงาม. **ธรรมาภิบาลท้องถิ่นว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๕๓. น. ๖๓ และ น. ๗๐ - ๗๑.

จิตรวี ใจสว่าง. **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ**. (ออนไลน์) เข้าถึงข้อมูลจาก http://jitrawee3006.blogspot.com/p/blog-page_๘๑๒๖.html. สืบค้นเมื่อ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๒

จินตวีร์ เกษมสุข. **การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔. น. ๒๔.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **ระบบสารสนเทศการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕. น. ๑๒๐.

ชาญณรงค์ วงนุสา. **ประโยชน์ของระบบสารสนเทศ**. (ออนไลน์) เข้าถึงข้อมูลจาก <https://www.gotoknow.org/posts/๓๘๐๐๓๓>. สืบค้นเมื่อ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๒

ณรัชชอร์ (ณัฐนรี) ศรีทอง. **การบริหารงานพัฒนาชุมชนเชิงยุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โอ เอสพรีนติ้งเฮาส์, ๒๕๕๔. น. ๑๑๖.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๘. น. ๑๘.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการและการจัดการความรู้**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๘. น. ๒๒๖ และ น. ๒๓๕ - ๒๓๗.

มูลนิธิสหพันธ์สันติภาพสากล (ประเทศไทย). Peace Volunteer อาสาสมัครสันติภาพ. (ออนไลน์). เข้าถึงจาก http://www.upf.or.th/2010/index.php?option=com_content&view=สื่อบันเทิง เมื่อ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๒

มูลนิธิศุภนิมิตสากล. Smart Navigator Booklet หนังสือเพื่อนำทางปัญญาไว. (ออนไลน์). เข้าถึงจาก <https://www.wvi.org/sites/default/files/Booklet%๒๐Thai%๒๐version%๒๐rev.pdf> สื่อบันเทิงเมื่อ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๒

ราชกิจจานุเบกษา. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/045/T_0001.PDF. สื่อบันเทิงเมื่อ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๒

รุ่งรัศมี บุญดาว. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการธุรกิจในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ส.เอเชียเพรส ๑๙๘๙, ๒๕๕๙. น. ๓.

วรรณวนัช สว่างแจ้ง. ปัญหาการค้ามนุษย์และมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=๓๓๔๘ สื่อบันเทิงเมื่อ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๒

ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล และเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย. ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีการจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๙. น. ๒๙.

สมิต สัชฌุกร. เทคนิคการประสานงาน COORDINATING TECHNIQUE. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, ๒๕๕๓. น. ๔.

สรายุทธ ยหะกร. การค้ามนุษย์ในประเทศไทย. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก https://e-jodil.stou.ac.th/filejodil/๑๑_๘_๔๙๙.pdf สื่อบันเทิงเมื่อ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒

อภิชาต พุกสวัสดิ์. การประชาสัมพันธ์เพื่อการสร้างภาพลักษณ์. กรุงเทพมหานคร : วี.พี.พี. ๒๕๕๖. น. ๖.

อรทัย ก๊กผล. คู่คิด คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน สำหรับนักบริหารท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : รัฐสุนิหวงศ์การพิมพ์, ๒๕๕๒. น. ๑๐๓ - ๑๐๙.

อุไร มากคณา. ความหมายและความสำคัญของการประชาสัมพันธ์. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://maewmakkana.blogspot.com/2011/02/blog-post.html>. สื่อบันเทิงเมื่อ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๒

อรุณรัตน์ ชินวรรณ. สื่อประชาสัมพันธ์ Public Relations Media. กรุงเทพมหานคร : วี.พี.พี., ๒๕๕๓. น. ๓.

เอกวิทย์ มณีธร. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร/จัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : เอ็ม ที เพรส, ๒๕๕๒. น. ๑๔๘.