

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา  
เรื่อง การดำเนินงานโครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

และ

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ  
เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน

โดย

นายจิตติโรจน์ แสนแปง  
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ  
ตำแหน่งเลขที่ ๕๑๗ สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

## บทคัดย่อ

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นผลงานทางวิชาการในการเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๕๑๗ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ขอรับการประเมินขอเสนอผลงาน ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การดำเนินงานโครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดแม่ฮ่องสอนโดยบริบทพื้นที่ที่มีปัจจัยเสี่ยงหลายประการที่อาจจะนำไปสู่การค้ามนุษย์ อาทิ การแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงาน การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีและการแอบแฝงเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายที่อาจนำไปสู่กระบวนการค้ามนุษย์ ประกอบกับสภาพปัญหาของจังหวัดแม่ฮ่องสอนมี ๓ สถานะ ของกระบวนการค้ามนุษย์ คือ สถานะต้นทาง สถานะทางผ่าน และสถานะปลายทางของการค้ามนุษย์ ซึ่งปัจจัยเสี่ยงของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้แก่ อยู่ติดชายแดนไทย – เมียนมา มีสภาพภูมิประเทศเป็นทิวเขาสูงสลับซับซ้อน ประชากรส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์อาศัยอยู่บนพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ จากปัญหาความยากจน การมีงานทำ/รายได้ และการขาดโอกาสทางการศึกษา วัฒนธรรมประเพณีของกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่ จากพฤติกรรมกรบริโภคสื่อของเด็กและเยาวชน การขยายตัวของธุรกิจบริการในพื้นที่อำเภอที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ได้แก่ ร้านอาหาร คาราโอเกะ นวดแผนไทย เป็นต้น ซึ่งอาจแอบแฝงการบริการค้าประเวณี และการมีช่องทางการเข้า - ออก ตามแนวชายแดนระหว่างประเทศไทยและประเทศเมียนมาจำนวนมากง่ายต่อการลักลอบเดินทางเข้าประเทศไทย ในการดำเนินงานโครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา ผู้ขอรับการประเมินพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นภารกิจที่มีหน่วยงานรับผิดชอบร่วมกันหลายหน่วยงาน ทั้งหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก มาตรการแก้ไขปัญหามีความซับซ้อนและมีเป็นจำนวนมาก ประกอบกับพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นพื้นที่ที่การคมนาคมยากลำบาก การเดินทางระหว่างอำเภอใช้เวลาในการเดินทางนานมาก รวมไปถึงบุคลากรในการตรวจบูรณาการการค้ามนุษย์บางส่วนยังไม่ได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน รวมไปถึงนายจ้าง/ลูกจ้างในสถานประกอบการยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการค้ามนุษย์ จากปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหเพื่อใช้ในการพัฒนางาน ดังนี้ (๑) บูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ด้วยการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพและให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (๒) การกำหนดแผนการออกตรวจบูรณาการประจำปีจะต้องดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดช่วงเวลาและกลุ่มเป้าหมายที่จะออกตรวจร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนให้อาสาสมัครแรงงานประจำตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งครอบคลุม ๗ อำเภอ ๔๕ ตำบล ทั่วจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นกลไกสำคัญในการนำสื่อประชาสัมพันธ์การค้ามนุษย์ สิทธิ หน้าที่ และบทลงโทษ ประชาสัมพันธ์ไปยังพื้นที่/หมู่บ้านที่ห่างไกลและยากต่อการเข้าถึง (๓) บุคลากร/เจ้าหน้าที่ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งจากคู่มือการปฏิบัติงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ

จากการเข้าอบรมต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ และ (๔) ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ความรู้ให้แก่นายจ้าง/ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ให้ได้รับทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคำนวนขี้ด่างแรงงาน

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงาน เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้ขอรับการประเมินในฐานะผู้ได้รับมอบหมายในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน เห็นสมควรให้มีการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานของกระทรวงแรงงานในพื้นที่ตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน อันจะส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานสามารถขับเคลื่อนงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนให้เป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ทั่วถึงยิ่งขึ้น ซึ่งจากการวิเคราะห์การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า อาสาสมัครแรงงานบางคนขาดความรู้ความเข้าใจงานบริการด้านแรงงานตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน รวมถึงขาดทักษะในการปฏิบัติงาน การประสานงาน ส่งผลให้การนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อีกทั้งจำนวนอาสาสมัครแรงงานยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ในระดับหมู่บ้าน จึงไม่สามารถให้บริการด้านแรงงานได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง และอาสาสมัครแรงงานยังไม่เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับพื้นที่ ประกอบกับสภาพพื้นที่ของจังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นทิวเขาสูงสลับซับซ้อน พื้นที่แต่ละอำเภอมีระยะทางห่างไกล ทำให้การปฏิบัติงานเพื่อให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ของอาสาสมัครแรงงานเกิดปัญหาอุปสรรค เกิดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยีระหว่างสำนักงานแรงงานจังหวัดกับอาสาสมัครแรงงานในบางพื้นที่ทำได้ยาก

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวคิดการพัฒนาคู่มือมาใช้ โดยมีขอบเขตของการพัฒนาคู่มือองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ ๑. ด้านการฝึกอบรม (Training) ๒. ด้านการศึกษา (Education) และ ๓. ด้านการพัฒนา (Development) และได้มีข้อเสนอ ดังนี้

๑. ด้านการฝึกอบรม (Training) ฝึกอบรมให้กับอาสาสมัครแรงงาน โดยการฝึกอบรมตั้งแต่เริ่มต้นปีงบประมาณ เพื่อถ่ายทอดบทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงานที่อาสาสมัครแรงงานจะต้องปฏิบัติงานประจำปี รวมถึงการพัฒนาทัศนคติ (Attitude) ของอาสาสมัครแรงงาน และมีการอบรมออนไลน์ (Online) ผ่านแอปพลิเคชัน (Application) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้อาสาสมัครแรงงานได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ จากหน่วยงานอื่น

๒. ด้านการศึกษา (Education) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานประจำปีในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปแบบของการบริหารจัดการความรู้ หรือ (Knowledge Management) รวมถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องผ่านระบบออนไลน์ โดยเน้นให้อาสาสมัครแรงงาน มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

๓. ด้านการพัฒนา (Development) ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โดยให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน มีระบบฐานข้อมูล (Big Data) และระบบสารสนเทศสำหรับอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

และเพื่อเป็นการเสริมและสนับสนุนข้อเสนอดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผู้ขอรับการประเมินได้มีข้อเสนอเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ข้อเสนอระดับนโยบาย

๑) การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่อาสาสมัครแรงงาน อันได้แก่ การมีสวัสดิการที่ดี เช่น สวัสดิการดูแลสุขภาพเจ็บป่วย เครื่องแบบการปฏิบัติงาน การจัดสัมมนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน นอกสถานที่ (Outing) และการส่งอาสาสมัครแรงงานอบรมส่งเสริมทักษะพิเศษเพิ่มเติม

๒) ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ในการจัดทำฐานข้อมูล (Big Data) รวมทั้งเครื่องมือและระบบติดตามผลการดำเนินงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น แอปพลิเคชัน (Application) สำหรับการส่งผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ อาทิ การอบรมออนไลน์ (Online) ซึ่งแอปพลิเคชันดังกล่าว เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลระบบสามารถประมวลผลข้อมูลได้แบบเรียลไทม์ (Real Time) เพื่อได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและความต้องการด้านแรงงานของประชาชนในแต่ละพื้นที่ สามารถนำมาวิเคราะห์และวางแผนต่อไป

๒. ข้อเสนอระดับปฏิบัติ

๑) ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่เข้าใจนโยบาย บทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงานและอาสาสมัครแรงงาน ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อาทิ ไลน์ (Line) เฟซบุ๊ก (Facebook) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจและเกิดความเชื่อมั่นต่อกระทรวงแรงงานและอาสาสมัครแรงงาน

๒) หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดหรือพื้นที่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน ควรมีการติดตามตรวจเยี่ยมการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความคุ้นเคย และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาสาสมัครแรงงานและเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า หากนำแนวทางตามข้อเสนอข้างต้นมาปรับใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน จะส่งผลให้การขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น



## คำนำ

เอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ ผู้ขอรับการประเมินจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขอรับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๕๑๗ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีเนื้อหาหลักประกอบไปด้วยสองส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การดำเนินงานโครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ สถานการณ์การค้ามนุษย์ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน แนวคิดการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ตลอดจน นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อนำไปดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน สำหรับส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัคร แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ แรงจูงใจ ความคาดหวัง และแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้ขอรับการประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

ธิตีโรจน์ แสนแปง

มีนาคม ๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

## สารบัญ

|                                                                                                 | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อ                                                                                        | ก    |
| คำนำ                                                                                            | ง    |
| สารบัญ                                                                                          | จ    |
| สารบัญภาพ                                                                                       | ฉ    |
| สารบัญตาราง                                                                                     | ช    |
| <b>ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา</b>                                            |      |
| ๑. ชื่อผลงาน การดำเนินงานโครงการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | ๑    |
| ๒. ระยะเวลาดำเนินการ                                                                            | ๑    |
| ๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ                                          | ๑    |
| ๓.๑ หลักการและเหตุผล                                                                            | ๑    |
| ๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด                                                             | ๓    |
| ๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ                                                               | ๑๗   |
| ๕. ผู้ร่วมดำเนินการ                                                                             | ๒๐   |
| ๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ                                                           | ๒๐   |
| ๗. ผลสำเร็จของงาน                                                                               | ๒๓   |
| ๘. การนำไปใช้ประโยชน์                                                                           | ๒๓   |
| ๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค                                                      | ๒๔   |
| ๑๐. ข้อเสนอแนะ                                                                                  | ๒๔   |
| <b>ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ</b>                                 |      |
| ชื่อเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน                          | ๒๖   |
| ๑. หลักการและเหตุผล                                                                             | ๒๖   |
| ๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ                                                               | ๒๗   |
| ๒.๑ บทวิเคราะห์                                                                                 | ๒๗   |
| ๒.๒ แนวความคิด                                                                                  | ๓๐   |
| ๒.๓ ข้อเสนอ                                                                                     | ๔๖   |
| ๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ                                                                          | ๔๗   |
| ๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                          | ๔๘   |
| <b>บรรณานุกรม</b>                                                                               | ๔๙   |
| <b>ภาคผนวก</b>                                                                                  |      |

## สารบัญภาพ

|                                                                                                                     | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ภาพที่ ๑ แสดงจำนวนเด็กและเยาวชนที่ตั้งครรภ์ในวัยรุ่นและผู้ที่มีประสบปัญหา<br>ความรุนแรงในครอบครัว จังหวัดแม่ฮ่องสอน | ๑๑   |
| ภาพที่ ๒ แสดงขั้นตอนการดำเนินงาน                                                                                    | ๑๘   |



## สารบัญตาราง

ตารางที่ ๑ เปรียบเทียบพรหมวิหาร ๔ และคุณลักษณะอาสาสมัคร

หน้า

๓๒





ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การดำเนินงานโครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



## ส่วนที่ ๑

### ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การดำเนินงานโครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

#### ๓.๑ หลักการและเหตุผล

การค้ามนุษย์นับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับสังคมไทยและสังคมโลกเนื่องจากการค้ามนุษย์ถือเป็นการกระทำที่ละเมิดสิทธิความเป็นมนุษย์ ซึ่งถือเป็นประเด็นหลักที่สังคมโลกให้ความสำคัญ อีกทั้งการค้ามนุษย์ยังถือเป็นอาชญากรรมระหว่างประเทศ จึงเป็นปัญหาที่ทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยต้องให้ความสำคัญและร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ประเทศไทยได้รับผลกระทบโดยตรงจากปัญหาการค้ามนุษย์โดยไทยถูกจัดให้อยู่ในระดับ Tier 2

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงที่ประสบปัญหาการค้ามนุษย์ ซึ่งรูปแบบของการค้ามนุษย์ที่พบในประเทศไทยส่วนใหญ่ คือ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การนำคนมาข่มขืน และการถูกแสวงหาประโยชน์ทางเพศ ซึ่งสถานการณ์ปัญหาการค้ามนุษย์ในประเทศไทยยังคงมีแนวโน้มทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นนับว่าเป็นปัญหาสำคัญและละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง สาเหตุสำคัญของปัญหาการค้ามนุษย์เกิดจากความยากจน การขาดโอกาสได้รับการศึกษา การเข้าถึงบริการของรัฐ การขาดทักษะทางอาชีพ นอกเหนือจากนี้แล้วการที่บุคคลไม่มีสถานะทางทะเบียนหรือเป็นคนไร้รัฐไร้สัญชาติก็เป็นอีกสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการค้ามนุษย์ด้วย เพราะการไม่มีสถานะทางทะเบียนที่ถูกต้องตามกฎหมายทำให้บุคคลกลุ่มดังกล่าวไม่มีสิทธิในการเข้าถึงบริการทางสังคมที่คนไทยทุกคนพึงได้รับ จึงมักถูกล่อลวงให้ไปทำงานโดยอ้างว่ามีค่าตอบแทนสูง งานสบาย สวัสดิการดี ไม่ต้องใช้เอกสารใด ๆ ทำให้ง่ายต่อการถูกลวงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์

จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเทือกเขาสูงกว่าร้อยละ ๙๐ ของภูมิประเทศ และราษฎรส่วนใหญ่เป็นชนกลุ่มน้อยที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สูง ซึ่งมีทั้งบุคคลที่เกิดในราชอาณาจักรไทยและบุคคลที่เกิดนอกราชอาณาจักรไทยแต่อพยพเข้ามาอาศัยอยู่เป็นเวลานาน ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ห่างไกลจากศูนย์ราชการ การเดินทางมาติดต่อกับหน่วยงานราชการเป็นไปด้วยความลำบาก ส่งผลให้ราษฎรส่วนหนึ่งประสบปัญหาคุณภาพชีวิตต่ำ ขาดเอกสารทางการทะเบียนราษฎรและหลักฐานแสดงตน ไม่สามารถเดินทางออกนอกพื้นที่ควบคุมได้ ไม่สามารถสมัครเข้าทำงานหรือเข้าเรียนกับหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนได้ สภาวะที่บีบคั้นนี้เองทำให้หลาย ๆ คนก้าวเข้าสู่วงจรการค้ามนุษย์ทั้งถูกบังคับและจำยอม ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศทั้งความมั่นคงทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

สำหรับสถานการณ์ปัญหาการค้ามนุษย์ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ช่วงปี ๒๕๖๒ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ยังคงเฝ้าระวังปัญหาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะกรณีการแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี เนื่องจากในช่วงต้นเดือนกันยายน ๒๕๖๒ มีการดำเนินคดีเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ จำนวน ๑ คดี ซึ่งเป็นการแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีมีการแจ้งข้อกล่าวหาแก่ผู้กระทำความผิดในข้อหาแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี ข้อหาแสวงหาประโยชน์จากการค้ามนุษย์และพรากผู้เยาว์ ทั้งยังคง

ต้องติดตามความปลอดภัยของพยานผู้เสียหาย รวมถึงติดตามช่วยเหลือด้านอื่น ๆ แก่ผู้เสียหายที่เป็นเด็ก และสตรีในคดีค้ามนุษย์เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เสียหายจะไม่กลับเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์อีก

นอกจากนี้ยังปรากฏสถานการณ์ปัญหา ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงนำไปสู่การค้ามนุษย์ ได้แก่ การแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงาน การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี และการแอบแฝงเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายที่อาจนำไปสู่กระบวนการค้ามนุษย์โดยการประเมินสถานะตามสภาพปัญหา จังหวัดแม่ฮ่องสอนพบว่ามีครบทั้ง ๓ สถานะ คือ สถานะต้นทาง สถานะทางผ่าน และสถานะปลายทาง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สถานะต้นทาง คือ มีเด็กและสตรีจากชุมชนบนพื้นที่สูงที่ประสบปัญหาความยากจน ขาดโอกาสในการศึกษา ถูกหลอกล่อโดยการล่อลวง หรือการเสนองานที่มีค่าตอบแทนที่สูงเป็นที่จูงใจทำให้ตกเป็นเหยื่อของขบวนการค้ามนุษย์

สถานะทางผ่าน คือ มีการอพยพหรือนำพาชาวเมียนมาจากประเทศต้นทางผ่านเข้ามาในจังหวัดแม่ฮ่องสอนเพื่อไปทำงานยังจังหวัดอื่น ๆ หรือส่งต่อไปยังต่างประเทศ จากข้อมูลของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ มีการขออนุญาตเดินทางเข้ามาทางจุดผ่อนปรนการค้าชายแดนบ้านห้วยผึ้งและห้วยต้นนุ่นโดยอ้างว่ามาค้าขายและมารักษาพยาบาล รวม ๓,๒๒๐ คน แต่พบว่าการเดินทางกลับประเทศต้นทางเพียง ๒,๗๙๑ คน ที่เหลืออีก ๔๒๙ คน ไม่ปรากฏข้อมูลชัดเจน โดยคาดว่าแอบแฝงหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

สถานะปลายทาง คือ มีการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยของชาวเมียนมาเพื่อมาทำงานในจังหวัดแม่ฮ่องสอนโดยผ่านทางช่องทางธรรมชาติและทำข้ามตามชายแดนไทย - เมียนมา เช่น ทำข้ามบ้านห้วยเมือง ช่องทางน้ำเพียงดิน ช่องทางห้วยต้นนุ่น และทำข้ามบ้านแม่สามแลบ เป็นต้น โดยรับจ้างบริการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ร้านอาหาร ร้านคาราโอเกะ โรงแรมในพื้นที่อำเภอปาย อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน อำเภอแม่สะเรียง และรับจ้างขายแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กรรมกรก่อสร้าง แรงงานภาคเกษตร เป็นต้น

ดังนั้น สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนในฐานะตัวแทนของกระทรวงแรงงานที่มีภารกิจในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และเป็นที่ตั้งของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน (ศป.คร.จ.ม.ส.) จึงได้ดำเนินการในการขับเคลื่อนการป้องกันปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้ดำเนินการโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งประกอบไปด้วย การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้มีความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่จังหวัด การจัดประชุม/ประสานหน่วยงานในพื้นที่เพื่อขับเคลื่อน/ติดตามการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการฯ การบูรณาการตรวจแรงงาน การบูรณาการตรวจกลุ่มเสี่ยง การตรวจตามพระราชบัญญัติการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ เป็นประจำทุกเดือน และรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการฯ ประจำปี เพื่อประโยชน์ในขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของจังหวัดแม่ฮ่องสอน

## ๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด

### ๓.๒.๑ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการค้ามนุษย์

#### ๑) ความหมายของการค้ามนุษย์

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน (๒๕๕๕, หน้า ๑๖๕) การค้ามนุษย์ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Trafficking in person การค้ามนุษย์เป็นการก่ออาชญากรรมโดยการถือเอามนุษย์เป็นสินค้าในการซื้อขายแลกเปลี่ยนเป็นผลประโยชน์ของคนหรือองค์กรอาชญากรรม นับเป็นการค้าทาสรูปแบบใหม่ที่อาศัยความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสถานการณ์ความไม่มั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของคนกลุ่มเสี่ยง เช่น ผู้ยากไร้ ชนกลุ่มน้อย ชนพื้นเมือง เด็ก และสตรี มาแสวงหาประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เช่น การบังคับให้ค้าประเวณี หรือบังคับแรงงาน

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ บัญญัติว่า

“ผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (๑) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อย ทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแล ให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ (๒) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่ายพามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก ถ้าการกระทำนั้น ได้กระทำโดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์”

การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ หมายความว่า “การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส การนำคนมาขอตาน การตัดอวัยวะเพื่อการค้า การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม”

การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ หมายความว่า “การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ โดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (๑) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียงหรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น (๒) ขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ (๓) ใช้กำลังประทุษร้าย (๔) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ หรือนำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ และ (๕) ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขจัดขึ้นได้

กล่าวโดยสรุป การค้ามนุษย์ หมายความว่า การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดที่เป็นธุระจัดหาซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใดหรือรับไว้ซึ่งเด็ก โดยใช้วิธีการข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคล โดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

และหากจะพิจารณาว่าบุคคลใดจะเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์หรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาการกระทำให้ครบ ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ มีการกระทำ มีวิธีการ และมีวัตถุประสงค์



หากกระทำต่อเด็กแม้จะไม่มีวิธีการและไม่ว่าเด็กจะยินยอมหรือไม่ก็ตามให้ถือว่าเด็กนั้นเป็นผู้เสียหายหรือเหยื่อของการค้ามนุษย์

## ๒) รูปแบบของการค้ามนุษย์

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔ จำแนกรูปแบบของการค้ามนุษย์ออกเป็น ๘ รูปแบบ ประกอบด้วย

- (๑) การค้าประเวณี
- (๒) การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก
- (๓) การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น
- (๔) การเอาคนลงเป็นทาส
- (๕) การนำคนมาขอทาน
- (๖) การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ
- (๗) การบังคับต้อวาระเพื่อการค้า
- (๘) การอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีด

แสงจันทร์ มาน้อย (๒๕๕๗, หน้า ๔) จำแนกรูปแบบการค้ามนุษย์ จำนวน ๕ รูปแบบ ดังนี้

- (๑) ค้ามนุษย์รูปแบบการขายบริการทางเพศ ซึ่งพบเห็นบ่อยมาก เหยื่ออาจอยู่ในภาระจำยอมหรือถูกบังคับขู่เข็ญให้ขายบริการทางเพศ
- (๒) ค้ามนุษย์เพื่อใช้แรงงานเยี่ยงทาส เหยื่อจำนวนมากที่ทำงานในสวน ฟาร์ม บ้าน โรงงาน ต้องทำงานหนัก ไม่ได้ได้รับการพักผ่อน ถูกทารุณ ฯลฯ
- (๓) ค้ามนุษย์เพื่อการแต่งงาน ปรากฏในรูปแบบของการจัดหาคู่เพื่อการรับจ้างแต่งงานมีนายหน้าสืบเสาะหาหญิงเพื่อแต่งงานกับชายที่ไม่รู้จักหลังจากแต่งงานหญิงจำนวนหนึ่งกลายเป็นเมียทาสอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้ายในเรื่องเพศถูกบังคับให้ขายบริการทางเพศ
- (๔) ค้ามนุษย์เพื่อการขอทาน ซึ่งเป็นรูปแบบที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยนายหน้าติดต่อพาเด็ก คนชรา คนพิการ เดินทางออกจากบ้านเกิดไปขอทานในเมืองใหญ่ทั้งในและต่างประเทศ
- (๕) ค้ามนุษย์เพื่อการกระทำผิดกฎหมาย ซึ่งเหยื่อมักจะเป็นเด็กที่พบเห็นได้บ่อยคือการนำเด็กไปเป็นเครื่องมือในการส่งยาเสพติดให้กับผู้ค้ารายย่อย หรือผลิตสื่อลามก

## ๓) เหตุของการค้ามนุษย์

ศิริระ สว่างศิลป์ (๒๕๕๗, หน้า ๓) กล่าวว่า สหประชาชาติประเมินจำนวนผู้คนที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์มีประมาณ ๒.๔ ล้านคน และเป็นอาชญากรรมที่ทำรายได้สูงเป็นอันดับสองของโลก รองจากการค้ายาเสพติด ขณะที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) ประเมินจำนวนคนที่ต้องใช้ชีวิตเยี่ยงทาสสมัยใหม่ มีจำนวนประมาณ ๒๐ - ๒๗ ล้านคนทั่วโลก และการค้ามนุษย์ทำรายได้มหาศาลที่ปีละประมาณ ๑๕๐,๐๐๐ ล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยการค้ามนุษย์เพื่อการค้าประเวณีมีรายได้ปีละประมาณ ๙๐,๐๐๐ ล้านดอลลาร์สหรัฐ นอกจากนี้ การค้ามนุษย์ถือเป็น Non-traditional threat ต่อระเบียบโลกและมีลักษณะเป็นอาชญากรรมข้ามชาติภายใต้ Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime โดยที่ปัญหาการค้ามนุษย์เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และวิถีชีวิตของผู้คนและสังคมในหลายระดับ และเกี่ยวข้องกับ



ทุกประเทศทั่วโลก อันสืบเนื่องจากจำนวนประชากรโลกที่เพิ่มสูงขึ้นจากร้อยละ ๐.๖ ในช่วง ค.ศ. ๑๘๒๐ - ๑๙๑๓ เป็นร้อยละ ๑.๔ ในช่วง ค.ศ. ๑๙๑๓ - ๒๐๑๒ และความไม่เท่าเทียมกันของอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งในภูมิภาคยุโรปและอเมริกา มีอัตราการอยู่ที่ร้อยละ ๒๒.๕ ในขณะที่ภูมิภาคเอเชียมีอัตราการอยู่ที่ร้อยละ ๖๒ ในค.ศ. ๒๐๑๒ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นเพื่อแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในด้านต่าง ๆ ทั่วทุกภูมิภาคของโลก

รุ่งนภา เทพภาพ (๒๕๕๐, หน้า ๑) กล่าวว่า เจื่อนไขปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกระบวนการค้ามนุษย์ ประกอบด้วย

(๑) เจื่อนไขปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ปัญหาความยากจนทั้งในระดับประเทศและความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

(๒) เจื่อนไขปัจจัยทางการเมือง ได้แก่ ปัญหาการเมืองภายในของประเทศต่าง ๆ และนโยบายทางการเมืองบางนโยบายเป็นเจื่อนไขที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกระบวนการค้ามนุษย์ขึ้น

(๓) เจื่อนไขปัจจัยทางวัฒนธรรม เช่น ค่านิยมในเรื่องความกตัญญู ความไม่เท่าเทียมทางเพศที่สะท้อนผ่านการแบ่งงานกันทำระหว่างหญิงชาย

(๔) เจื่อนไขปัจจัยด้านการคมนาคมและการสื่อสาร

ภัทราวรรณ เวชศาสตร์ (๒๕๕๘, หน้า ๗๒) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดกระบวนการค้ามนุษย์ในประเทศไทย ประกอบด้วย

(๑) ภูมิศาสตร์ที่ตั้งของไทย (Geography) เป็นจุดยุทธศาสตร์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และมีพื้นที่ชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้านที่เอื้อต่อการเกิดขึ้นของการโยกย้ายถิ่นฐาน

(๒) ปัจจัย “ด้านผลัก” (Push Factor) คือ ปัจจัยทางด้านการเศรษฐกิจและการเมือง ทั้งในแง่ของความไม่สงบของการเมืองภายในของประเทศเพื่อนบ้าน และระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของพื้นที่ชายแดน

(๓) ปัจจัย “ด้านดึง” (Pull Factor) ในการสร้างช่องทางและโอกาสทางด้านเศรษฐกิจแก่ประชาชนในประเทศและในภูมิภาค กอปรกับการที่รัฐบาลไทยและรัฐบาลของประเทศในภูมิภาคมีนโยบายส่งเสริมการค้าเสรีผ่านนโยบายต่าง ๆ อาทิ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การผ่อนปรนการนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน มาตรการต่าง ๆ จากเขตการค้าเสรีอาเซียน นโยบายการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ ฯลฯ

(๔) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและค่านิยม ได้แก่ การมีค่านิยมที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการมองว่าผู้หญิงและเด็กมีความด้อยด้านเพศและอายุ ทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกหลอกลวงและถูกบังคับได้ง่าย

กล่าวโดยสรุป เหตุของการค้ามนุษย์ในประเทศไทยเกิดจากความได้เปรียบในเชิงภูมิรัฐศาสตร์ และมีอัตราการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านในแถบกลุ่มแม่น้ำโขงและเป็นประเทศจุดศูนย์กลางของกลุ่มประเทศ CLMV (กัมพูชา ลาว เมียนมา เวียดนาม) ส่งผลให้ประเทศไทยดึงดูดแรงงานจากประเทศอื่นในการเข้ามาแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจ รวมไปถึงประเทศไทยเป็นประเทศต้นทาง ปลายทาง และทางผ่านสำหรับการค้ามนุษย์ ทั้งผู้ชาย ผู้หญิง และเด็กที่เสี่ยงต่อการค้ามนุษย์

ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ข้างต้นมาใช้ในการทำความเข้าใจถึงความหมายของการค้ามนุษย์ รูปแบบของการค้ามนุษย์ และเหตุของการค้ามนุษย์ สำหรับ

การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบาย ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติต่อไป

### ๓.๒.๒ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

#### ๑) แนวคิดและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานของ Ravenstein (๑๘๘๙) ได้อธิบายกฎแห่งการเคลื่อนย้ายแรงงานไว้ ๖ ข้อ ดังนี้

(๑) การเคลื่อนย้ายแรงงานส่วนมากจะย้ายในช่วงระยะทางใกล้ ๆ โดยทั่วไปมุ่งสู่ศูนย์กลางการค้าและอุตสาหกรรม

(๒) การเคลื่อนย้ายแรงงานมักจะดำเนินไปอย่างเป็นขั้นตอน ผู้อยู่อาศัยบริเวณใกล้ ๆ เมืองที่มีความเจริญเติบโตเร็วจะย้ายเข้าสู่เขตเมืองนั้น และผู้อยู่อาศัยเขตห่างไกลก็จะย้ายเข้าแทนที่

(๓) การเคลื่อนย้ายแรงงานที่กระจายออกไปจะมีแรงดึงดูดน้อยลง

(๔) ความแตกต่างระหว่างเมือง (Urban) กับชนบท (Rural) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวโน้มของการการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่เมือง

(๕) การเคลื่อนย้ายแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เป็นผลมาจากความสะดวกสบายในการคมนาคม และการพัฒนาของการค้าและอุตสาหกรรม

(๖) ไม่ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเกิดจากเหตุผลใด ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน คือ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นความต้องการในแง่วัตถุเพื่อทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม

นอกจากนั้น Ravenstein (๑๘๘๙) ยังได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ (Law of Migration) เพื่ออธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำของผู้ลี้ภัยหนีเข้าเมืองว่า ลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งได้แบ่งลักษณะของการอพยพของประชากร ออกเป็น ๕ ลักษณะ คือ

(๑) การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของชนในอดีตเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

(๒) การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับอาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

(๓) การอพยพโดยถูกบีบคั้น (Impelled Migration) เป็นการบีบคั้นหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบคั้นยังมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

(๔) การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรี อาจจะเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งงาน รายได้ หรือเพื่อผจญภัย

(๕) การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพโดยเสรี ซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม

การอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสังคมการอพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็แตกต่างกัน เช่น อพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน อพยพเพื่อการศึกษา เป็นต้น การอพยพมีทั้งอพยพแบบถาวรและ

อพยพแบบชั่วคราว หรืออพยพข้ามประเทศและอพยพภายในประเทศ หรืออพยพโดยความสมัครใจและไม่สมัครใจ

นอกจากนี้ กฎแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของ Ravenstein (๑๘๘๙) ยังสามารถที่จะใช้อธิบายการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาติ ได้ดังนี้

(๑) การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ ๆ

(๒) ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรทำให้เกิด “คลื่นการอพยพ” (Current of Migration) ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรม ส่งผลให้มีประชากรหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว

(๓) แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกดขี่ เสี่ยงภาษีสูง อากาศไม่ดี สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้วิเคราะห์ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ คือ การเคลื่อนย้ายจากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง การเคลื่อนย้ายแรงงานแตกต่างจากการย้ายถิ่น เพราะการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปเพื่อการทำงานโดยเฉพาะ ซึ่งอิทธิพลที่สำคัญทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน คือ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจเพื่อทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม

๒) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

จิระ บุรีคำ (๒๕๓๗, หน้า ๒๐) ได้ศึกษากระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้น โดยใช้ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Push–Pull Hypothesis) มาอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยอาศัยสมมุติฐานที่ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจะเกิดจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ซึ่งปัจจัยผลักดัน หมายถึง ปัจจัยกดดันที่ทำให้แรงงานต้องละทิ้งถิ่นที่อยู่เดิม ส่วนปัจจัยดึงดูด คือ ปัจจัยที่ชักนำหรือดึงดูดแรงงานให้เข้าสู่พื้นที่เป้าหมาย ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสาเหตุที่แรงงานเคลื่อนย้ายมาจากปัจจัยผลักดันในพื้นที่ต้นทางมากกว่าปัจจัยดึงดูดในพื้นที่เป้าหมายโดยที่กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเป็นการโยกย้ายในระยะทางสั้น ๆ ในช่วงแรก และจะถูกดึงดูดเข้าสู่ตัวเมืองได้อย่างรวดเร็ว และปริมาณการเคลื่อนย้ายจะหมดไปเมื่อการขยายตัวของเมืองได้แผ่กว้างออกไปครอบคลุมพื้นที่ชนบทนั้น

สุมาลี ปิตยานนท์ (๒๕๔๕, หน้า ๙๓) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานโดยทั่วไปจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่มากมาย แต่โดยสรุปสามารถจำแนกออกได้เป็น ๒ ปัจจัยหลัก คือ

(๑) ปัจจัยผลักดัน หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ในท้องถิ่นเดิมของผู้อยู่อาศัยที่เป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากถิ่นที่อยู่เดิม

(๒) ปัจจัยดึงดูด หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ภายนอกภูมิลำเนาของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งมีผลให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดความสนใจ และได้รับแรงดึงดูดให้ย้ายถิ่นเข้าไปในท้องถิ่นใหม่

สิริรัฐ สุกันธา (๒๕๕๘, หน้า ๕๒) อธิบายสาเหตุสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน (Push factor) จากประเทศที่แรงงานย้ายออก และปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า กล่าวคือ

(๑) ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก (Push factor) สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

(๑.๑) อัตราการว่างงาน (Unemployment rate) อยู่ในอัตราสูงและการทำงานระดับต่ำ (Underemployment) แรงงานส่วนเกิน (Labor plus) ที่เกิดจากการว่างงานและ



การทำงานต่ำระดับในประเทศ เป็นผลจากไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองได้ ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้วทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

(๑.๒) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศและอาชีพที่มีลักษณะเดียวกันถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีโอกาสมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า

(๑.๓) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ

(๑.๔) นโยบายการเคลื่อนย้ายกำลังพลที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคน ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้ (Labor Surplus)

(๑.๕) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศซึ่งเป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ อันสืบเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

(๒) ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (Pull Factor) สาเหตุที่ดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

(๒.๑) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้น มีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานเหล่านั้นต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

(๒.๒) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้เป็นอย่างดี แรงงานในต่างประเทศที่อยู่ในประเภทเดียวกันมีโอกาสได้รับทราบก็อาจถูกดึงดูดใจให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ถ้าระบบค่าจ้างและเงินเดือนดีพอ

(๒.๓) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งให้อำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเอง

(๒.๔) การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมในประเทศที่มีการศึกษาในระดับสูง และเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจดึงดูดให้มีกำลังแรงงานในต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงาน



(๒.๕) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบไปด้วยปัจจัยหลักอยู่ ๒ ประการ คือ ๑. ปัจจัยผลักดัน (Push factor) ซึ่งได้แก่อัตราการว่างงานในประเทศตนเอง ระดับของค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับการมาทำงานในประเทศไทย ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่านิยมทางสังคม ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้เกิดปัจจัยผลักดันให้แรงงานต่างด้าวมีความต้องการย้ายถิ่นเข้าทำงานในประเทศไทย ๒. ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) ประกอบไปด้วยระดับค่าจ้างที่สูงกว่า ความต้องการกำลังแรงงานในสาขาที่ขาดแคลน หรือปัจจัยทางสังคมและการเมือง เช่น การไม่กีดกันด้านเชื้อชาติ ศาสนา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยดึงดูดให้ แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น

ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมาใช้ในการทำความเข้าใจถึงปรากฏการณ์ของแรงงานต่างด้าวประเทศเพื่อนบ้านที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีความเสี่ยงต่อการถูกหลอกลวงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์หรือถูกบังคับใช้แรงงานสูง ทำให้รัฐบาลและกระทรวงแรงงานต้องกำหนดมาตรการเพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓.๒.๓ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

การประเมินสถานะตามสภาพปัญหาการค้ามนุษย์จังหวัดแม่ฮ่องสอนพบว่า มีครบทั้ง ๓ สถานะ คือ สถานะต้นทาง สถานะทางผ่าน และสถานะปลายทาง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สถานะต้นทาง คือ มีเด็กและสตรีจากชุมชนบนพื้นที่สูงที่ประสบปัญหาความยากจนขาดโอกาสศึกษาต่อ ถูกหลอกลวงโดยการล่อลวง หรือการเสนองานที่มีค่าตอบแทนที่สูงเป็นที่จูงใจ ทำให้ตกเป็นเหยื่อของกระบวนการค้ามนุษย์ สำหรับในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการดำเนินคดีเกี่ยวกับการแสวงหาประโยชน์จากการค้ามนุษย์ จำนวน ๑ คดี โดยเป็นการแสวงหาประโยชน์จากการบังคับค้าประเวณี มีผู้เสียหาย ซึ่งเป็นเด็ก จำนวน ๑ คน ผู้ต้องหา จำนวน ๗ คน

สถานะทางผ่าน คือ มีการอพยพหรือนำพาชาวเมียนมาจากประเทศต้นทางผ่านจังหวัดแม่ฮ่องสอนเพื่อไปทำงานยังจังหวัดอื่น ๆ หรือส่งต่อไปยังต่างประเทศ จากข้อมูลของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ มีการขออนุญาตตำรวจตรวจคนเข้าเมืองโดยเดินทางเข้ามาทางจุดผ่อนปรนการค้าชายแดนบ้านห้วยผึ้งและห้วยต้นนุ่นโดยอ้างว่ามาค้าขายและมารักษาพยาบาล รวม ๓,๒๒๐ คน แต่พบว่ามีการเดินทางกลับประเทศต้นทางเพียง ๒,๗๙๑ คน ที่เหลือ ๕๒๙ คน ไม่ปรากฏข้อมูลชัดเจนโดยคาดว่าแอบแฝงหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

สถานะปลายทาง คือ มีการเดินทางเข้าประเทศไทยของชาวเมียนมาเพื่อมาทำงานในจังหวัดแม่ฮ่องสอนโดยผ่านทางช่องทางธรรมชาติและทำข้ามตามชายแดนไทย - เมียนมา เช่น ทำข้ามบ้านหัวเมือง ช่องทางบ้านน้ำเพียงดิน ช่องทางห้วยต้นนุ่น และทำข้ามบ้านแม่สามแลบ เป็นต้น โดยรับจ้างบริการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ร้านอาหาร ร้านคาราโอเกะ โรงแรม ในพื้นที่อำเภอปาย อำเภอเมือง อำเภอแม่สะเรียง และรับจ้างขายแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กรรมกรก่อสร้าง แรงงานภาคเกษตร เป็นต้น

## ปัจจัยเสี่ยง

จังหวัดแม่ฮ่องสอน อยู่ติดชายแดนไทย – เมียนมา มีสภาพภูมิประเทศเป็นทิวเขาสูง สลับซับซ้อน ประชากรส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์อาศัยอยู่บนพื้นที่สูงมีปัจจัยเสี่ยงต่อการเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ ดังนี้

๑. ปัญหาความยากจน การมีงานทำ รายได้ และการขาดโอกาสทางการศึกษา ที่อาจถูกล่อลวงหรือตกเป็นเหยื่อของขบวนการค้ามนุษย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๒. วัฒนธรรมประเพณีของกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่

๓. พฤติกรรมการบริโภคสื่อของเด็กและเยาวชน

๔. การขยายตัวของธุรกิจบริการในพื้นที่อำเภอที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ได้แก่ ร้านอาหาร คาราโอเกะ นวดแผนไทย เป็นต้น ซึ่งอาจแอบแฝงการบริการค้าประเวณี

๕. ช่องทางการเข้า - ออก ตามแนวชายแดนระหว่างประเทศไทยและประเทศเมียนมา เพื่อเข้ามาหางานทำในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนหรือพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย (ข้อมูลจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) แบ่งเป็น

๕.๑ ช่องทางธรรมชาติ จำนวน ๓๖ ช่องทาง ๙ ท่าข้าม

๕.๒ ช่องทางที่เป็นจุดผ่อนปรน จำนวน ๕ ช่องทาง ได้แก่ ๑. บ้านห้วยผึ้ง ตำบลห้วยผา อำเภอเมือง ๒. บ้านน้ำเพียงดิน ตำบลผาแดง อำเภอเมือง ๓. บ้านห้วยต้นนุ่น ตำบลแม่เงา อำเภอขุนยวม ๔. บ้านแม่สามแลบ ตำบลแม่สามแลบ อำเภอสบเมย และ ๕. บ้านเสาหิน ตำบลเสาหิน อำเภอแม่สะเรียง

๖. ผู้ลี้ภัยจากการสู้รบที่อาศัยอยู่ในศูนย์พักพิงในความดูแลของกระทรวงมหาดไทย อาจมีการหลบหนีออกไปหางานทำนอกพื้นที่ ซึ่งอาจเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของกระบวนการค้ามนุษย์ ทั้งนี้ในจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีศูนย์พักพิงผู้ลี้ภัยจากการสู้รบ จำนวน ๔ ศูนย์ มีประชากรทั้งสิ้น ๒๔,๒๙๖ คน (ข้อมูลจากที่ทำการปกครองจังหวัดแม่ฮ่องสอน ณ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๒) ได้แก่

๖.๑ ศูนย์พักพิงผู้ลี้ภัยทางการสู้รบบ้านใหม่ในสอย อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

๖.๒ ศูนย์พักพิงผู้ลี้ภัยทางการสู้รบบ้านแม่สุรินทร์ อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน

๖.๓ ศูนย์พักพิงผู้ลี้ภัยทางการสู้รบบ้านแม่ลามาหลวง อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

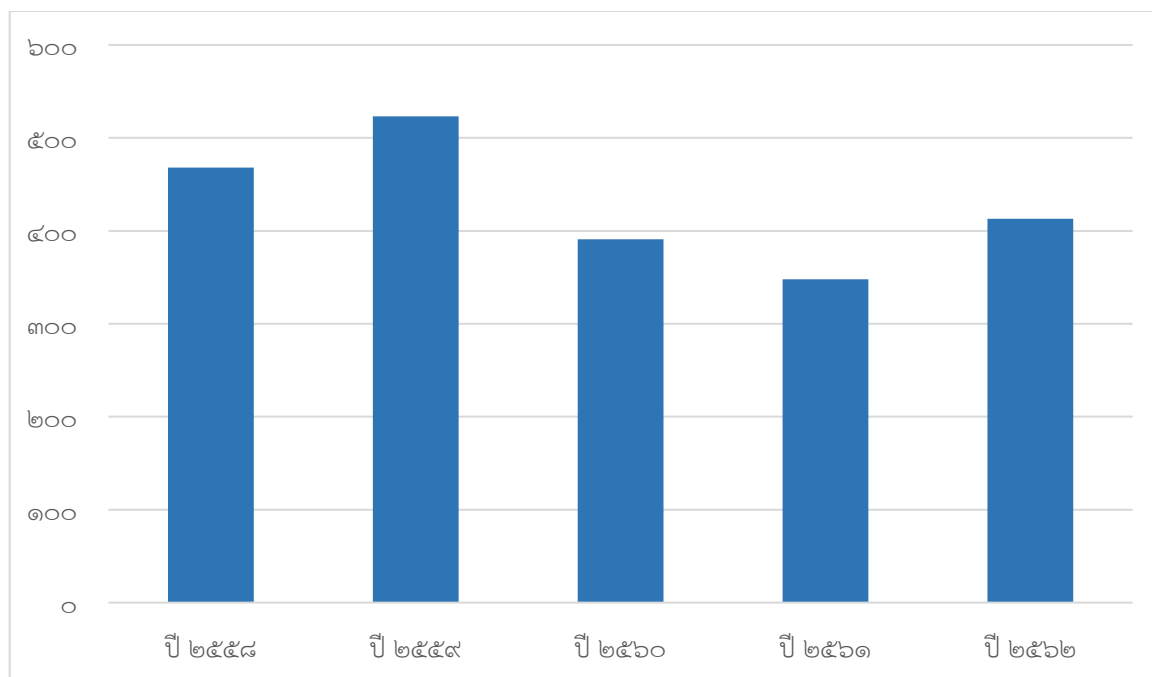
๖.๔ ศูนย์พักพิงผู้ลี้ภัยทางการสู้รบบ้านแม่ละอูน อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน  
นอกจากนี้ยังปรากฏข้อมูลปัจจัยเสี่ยงจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่พึงเฝ้าระวัง เนื่องจากอาจนำไปสู่ปัญหาการค้ามนุษย์ ดังนี้

๑. ข้อมูลจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ การเข้า - ออกชายแดนจุดผ่อนปรนการค้าชายแดนบ้านห้วยผึ้ง ตำบลห้วยผา อำเภอเมือง และ บ้านห้วยต้นนุ่น ตำบลแม่เงา อำเภอขุนยวม เพื่อมาค้าขายและการรักษาพยาบาล พบว่าเมื่อเปรียบเทียบกับ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๖,๗๖๒ คน ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๓,๒๒๐ คน ลดลง ๓,๕๔๒ คน ซึ่งไม่ปรากฏข้อมูลการกลับประเทศที่ชัดเจนคาดว่าอาจแอบแฝงหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

๒. ข้อมูลจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ พบเด็กที่ตั้งครรภ์ในวัยรุ่นและผู้ที่มีประสบปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ครอบครัวแตกแยก

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ กลุ่มเสี่ยงมีจำนวน ๔๖๘ คน ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ กลุ่มเสี่ยงมีจำนวน ๕๒๓ คน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ กลุ่มเสี่ยงมีจำนวน ๓๙๑ คน ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ กลุ่มเสี่ยงมีจำนวน ๓๔๘ คน และในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ กลุ่มเสี่ยงมีจำนวน ๔๑๓ คน

ภาพที่ ๑ แสดงจำนวนเด็กและเยาวชนที่ตั้งครรภ์ในวัยรุ่นและผู้ประสบปัญหาความรุนแรงในครอบครัว จังหวัดแม่ฮ่องสอน



ที่มา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน, ๒๕๖๒.

๓. ข้อมูลจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดแม่ฮ่องสอนพบว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มาจากทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ รวม ๑,๐๗๖ คน ส่วนใหญ่เป็นชาวเมียนมาเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงเข้ามาเพื่อประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปและกรรมกรก่อสร้าง โดยคดีเกี่ยวกับต่างด้าวที่พบเป็นคดีต่างด้าวลักลอบทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน คดีนายจ้างรับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน และคดีนายจ้างไม่ดำเนินการแจ้งการเข้า - ออกจากงานของแรงงานต่างด้าว ภายใน ๑๕ วัน

#### ๓.๒.๔ แนวคิดการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย

รัฐบาลไทยให้ความสำคัญต่อปัญหาการค้ามนุษย์เป็นอย่างยิ่งได้กำหนดให้การแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ และมีมาตรการป้องกันและแก้ไข ปัญหาอย่างเร่งด่วนและจริงจังมากกว่าหนึ่งทศวรรษ โดยมีพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นใช้กลไกในการแก้ปัญหา ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมารัฐบาลไทยได้ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๙) และฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์การระหว่างประเทศ ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ร่วมกัน ตามหลักบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนเพื่อเป็นการระดมสรรพกำลัง



และความคิดเห็นจากปัญหาและอุปสรรคในการทำงานทุกระดับ โดยให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ทั้งในและนอกราชอาณาจักร

นอกจากนี้ ได้กำหนดให้มีกลไกในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และมีคณะกรรมการตามประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ คณะกรรมการป้องกัน คณะกรรมการดำเนินคดี คณะกรรมการคุ้มครองช่วยเหลือ คณะกรรมการพัฒนากลไกเชิงนโยบาย และการขับเคลื่อน และคณะกรรมการพัฒนาและบริหารข้อมูล เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนและบูรณาการ การดำเนินงานตามมาตรการของแต่ละประเด็นในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ รายงานผลต่อ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปคม.) และคณะกรรมการประสานและกำกับการ ดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปกค.) และแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจหรือ คณะทำงานตามความเหมาะสมเพื่อให้แต่ละภารกิจ/กิจกรรม บังเกิดความสำเร็จ ในส่วนระดับพื้นที่ มีคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัด ทั้ง ๗๖ จังหวัด ซึ่งแต่งตั้ง โดยคณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์เพื่อให้เป็น ศูนย์กลางในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนอำนาจการ สั่งการ และดำเนินการที่เกี่ยวข้อง กับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ภายในจังหวัด

กล่าวโดยสรุป การแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ของประเทศไทยไม่ได้ยึดผลการจัดระดับ (Tier) เป็นเป้าประสงค์หลักในการยกระดับประเทศไทยในสายตาของสหรัฐอเมริกาหรือประชาคมโลก หรือเพื่อเป้าประสงค์ทางการพาณิชย์อันเป็นการรักษาภาพลักษณ์ของสินค้าไทยในสายตาชาวโลก เนื่องจาก การจัดระดับ (Tier) มีลักษณะชั่วคราวแบบปีต่อปี ซึ่งไม่ได้เป็นหลักประกันว่าประเทศไทยสามารถแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์ได้อย่างยั่งยืน หากระบบกลไกการป้องกันการค้ามนุษย์ยังขาดประสิทธิภาพ ในทางกลับกันปัญหาค้ามนุษย์ถือเป็น Non-Traditional Threat และเป็น Global Issue ที่ส่งผลกระทบอย่างใหญ่หลวงต่ออุดมการณ์และคุณค่าทางสิทธิมนุษยชน รัฐบาลจึงได้มุ่งเน้นกลไก ในการขับเคลื่อนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันการการค้ามนุษย์ และการบริหารจัดการแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ รวมทั้งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่าง ๆ ในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อป้องกันการการค้ามนุษย์ อันจะนำมาซึ่งความสุข ความมั่นคงทางสังคม และเศรษฐกิจ ทั้งต่อประเทศไทย ประเทศเพื่อนบ้าน และของโลกสืบไป

### ๓.๒.๕ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ไม่ได้อธิบายหรือให้ ความหมายของคำว่า “การค้ามนุษย์” แต่ได้มีการกำหนดความผิดฐานค้ามนุษย์ซึ่งเป็นความผิดที่มีโทษ ทางอาญาขึ้นมาใหม่ โดยการกระทำที่ถือว่าเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์มีปรากฏอยู่ใน มาตรา ๔ และ มาตรา ๖

มาตรา ๔ ได้ให้ความหมายของการ “แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” ไว้ดังนี้ “แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิต หรือ เผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก (เช่น การนำตัวมาเพื่อแสดงหนังโป๊) การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น (เช่น การบังคับให้เต้นรำเปลื้องผ้า) การเอาคนลงเป็นทาส การนำคนมาขอตาน ในบางประเทศถือว่าการขอตานเป็นการทำงานอย่างหนึ่ง แต่สำหรับประเทศไทยการขอตานไม่ถือเป็นอาชีพไม่ถือเป็น การทำงานจึงได้บัญญัติแยกออกมาต่างหาก) การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (การข่มขืนใจให้ทำงานหรือ



ให้บริการโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเอง หรือของผู้อื่นโดยขู่เชื้ญด้วยประการใด ๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้) การบังคับต้อว้วะเพื่อการค้า หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคลไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

มาตรา ๖ (๑) ใช้กับกรณีที่ผู้เสียหายเป็นผู้ใหญ่ (อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป) มีองค์ประกอบสำคัญ ๓ ประการคือ (๑) การกระทำ (Action) ได้แก่ เป็นธรรจัดหา ซ้อ ขาย จำหน่าย พามาจาก หรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด (๒) วิธีการ (Means) โดยการข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือโดยให้เงิน หรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล (๓) วัตถุประสงค์ของการกระทำ (Purposes) เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ (Exploitation) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความผิดที่จะพิจารณาว่าการกระทำนั้น ๆ จะเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์หรือไม่

มาตรา ๖ (๒) ใช้กับกรณีที่ผู้เสียหายเป็นเด็ก (บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี) โดยจะพิจารณาองค์ประกอบเพียง ๒ องค์ประกอบ คือ การกระทำ และวัตถุประสงค์ของการกระทำเท่านั้น ไม่ต้องพิจารณาถึงวิธีการกระทำ

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการปิดสถานประกอบการกิจการ โรงงาน อาคาร หรือสั่งห้ามใช้เรือ และยานพาหนะเป็นการชั่วคราวหากพบหลักฐานว่ามีการกระทำความผิดค้ามนุษย์ และเพิ่มโทษจากเดิม ๘ - ๒๐ ปี ในกรณีที่ทำให้ผู้เสียหายได้รับบาดเจ็บสาหัส และโทษจำคุกตลอดชีวิตหรือประหารชีวิต ในกรณีที่ทำให้ผู้เสียหายถึงแก่ความตาย นอกจากนี้ยังเพิ่มค่าปรับจาก ๘๐,๐๐๐ - ๒๐๐,๐๐๐ บาท เป็นไม่เกิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท พระราชบัญญัติฉบับใหม่นี้ยังให้หลักประกันความปลอดภัยแก่ผู้แจ้งเบาะแสการค้ามนุษย์และเจ้าหน้าที่ที่จับกุมผู้ต้องสงสัยว่าจะไม่ถูกดำเนินคดีหากภายหลังปรากฏว่าไม่ใช่การค้ามนุษย์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนในการแจ้งเหตุและให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการบังคับใช้กฎหมาย ทั้งนี้การปรับปรุงมาตรการและเกณฑ์สำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวเพื่อกำหนดให้เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ดำเนินกิจการ โรงงาน สถานบันเทิง เกสต์เฮาส์ โรงแรม เรือประมง และยานพาหนะ ต้องตรวจตราอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่าลูกจ้างของตนไม่ได้ถูกบังคับใช้แรงงานหรือการล่วงละเมิดใด ๆ ที่เป็นการค้ามนุษย์ กฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างต้องจัดการฝึกอบรมให้ลูกจ้างทุกรายเพื่อให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับการค้ามนุษย์และสิทธิที่ผู้เสียหายการค้ามนุษย์พึงมีพึงได้อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง นอกจากนี้ยังต้องรายงานกรณีที่น่าสงสัยว่าจะเป็นการค้ามนุษย์ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่มีเหตุผลเพียงพอที่จะเชื่อว่าการค้ามนุษย์เกิดขึ้น เจ้าของหรือผู้ประกอบการมีหน้าที่ที่จะต้องอำนวยความสะดวกให้พนักงานเจ้าหน้าที่เข้าไปในสถานประกอบการของตน เรือ และหรือยานพาหนะเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายการค้ามนุษย์

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้แก้ไขนิยามคำว่า “แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” และคำว่า “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” จากเดิมที่พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติไว้โดยกำหนดให้ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์จะต้องมีเจตนาเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การบังคับต้อว้วะเพื่อการค้า หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคลไม่ว่าบุคคลนั้น

จะยินยอมหรือไม่ก็ตาม โดยกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (๑) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อย ทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแล ให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ (๒) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก (บุคคลผู้มีอายุ ต่ำกว่า ๑๘ ปี) ส่วนการบังคับใช้แรงงานหรือบริการนั้น หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ โดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (๑) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเอง หรือของผู้อื่น (๒) ขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ (๓) ใช้กำลังประทุษร้าย (๔) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ หรือนำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัด โดยมิชอบ (๕) ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐ (พ.ศ. ๒๔๗๓) ที่กำหนดให้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ หมายถึง งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งบีบบังคับเอาจาก บุคคลใด ๆ โดยการขู่ว่าจะใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนี้มิได้สมัครใจที่จะทำเอง

### ๓.๒.๖ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในฐานะเจ้าภาพหลักในการ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ จัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์เสนอต่อคณะรัฐมนตรี โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์เสนอ ดังนี้

๑. เห็นชอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๒. เห็นชอบให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ

๓. เห็นชอบให้สำนักงบประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการ ขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ไปสู่การปฏิบัติ

นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มีประเด็นยุทธศาสตร์ รวม ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อน ได้แก่ ส่งเสริมกลไกทุกระดับ สร้างความร่วมมือในระดับพื้นที่ ส่งเสริมบทบาทศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัด พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการฯ ส่งเสริมการทำงานแบบเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ สร้างงานวิจัย บูรณาการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลทั้งในและระหว่างประเทศ พัฒนากลไกและข้อมูลการเฝ้าระวังและ การแจ้งเตือน

๒. ด้านดำเนินคดี ได้แก่ สร้างความปลอดภัยในสังคม ดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ บูรณาการและ

แบ่งปันข้อมูล พัฒนาระบบเครือข่ายด้านกฎหมาย มีระบบคุ้มครองช่วยเหลือพยานและผู้เสียหาย สร้างกลไกการแจ้งเหตุจากประชาชนและเครือข่าย มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการดำเนินคดี

๓. ด้านคุ้มครองช่วยเหลือ ได้แก่ เพิ่มประสิทธิภาพในการคัดแยกผู้เสียหาย พัฒนาคู่มือการดำเนินงาน ปรับปรุงมาตรฐานสถานคุ้มครอง พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่/องค์กร ส่งเสริมหน่วยงานแบบครบวงจร จัดตั้งสถานคุ้มครองของภาคเอกชน ส่งเสริมเครือข่ายในต่างประเทศ ส่งเสริมให้ชุมชนดูแลผู้เสียหายหลังส่งกลับ พัฒนาระบบบริการล่าม สร้างความปลอดภัยเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมให้ผู้เสียหายให้ความร่วมมือทางคดีผ่านกระบวนการคุ้มครอง

๔. ด้านป้องกัน ได้แก่ ลดปัจจัยเสี่ยง สร้างความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย สร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวัง พัฒนาระบบจัดการแรงงานข้ามชาติ เพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจประชากรกลุ่มเสี่ยง ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วม และการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม

๕. ด้านพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ได้แก่ สร้างความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและต่างประเทศ ปรับแก้ไขกฎระเบียบ ขยายความร่วมมือระดับภูมิภาคและนานาชาติ ประชาสัมพันธ์และขยายผลการดำเนินงาน

### ๓.๒.๗ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เป็นนโยบายเฉพาะที่ต้องการให้เร่งดำเนินการ ซึ่งประเด็นปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ เป็นส่วนหนึ่งของปัญหาที่ทำให้ประเทศไทยเคยถูกจัดอันดับอยู่ในกลุ่ม Tier 3 ในรายงานการค้ามนุษย์ หรือ TIP Report ของสหรัฐฯ (เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙ ประเทศไทยได้ถูกจัดอันดับอยู่ในกลุ่ม Tier 2 Watched List) ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

๑. ต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับอย่างเด็ดขาด ทั้งในส่วนของแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว

๒. ในการปราบปรามผู้กระทำความผิดให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นผู้มีอิทธิพล หรือข้าราชการระดับใดก็ตาม หากพบว่าเกี่ยวข้องกับขบวนการค้ามนุษย์จะต้องถูกดำเนินคดีอย่างเด็ดขาดไม่มีการละเว้น

๓. การทำงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานที่ได้จัดตั้งขึ้น จะต้องทำงานเชิงรุกมีผลงานเป็นรูปธรรมจับต้องได้

๔. การตรวจคุ้มครองแรงงานจะต้องบูรณาการชุดตรวจจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ความเร่งด่วนในการตรวจกิจการกลุ่มเสี่ยง แรงงานในกิจการประมงทะเล

๕. มีการพัฒนาเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ศปผ. ศร.ชล. กรมเจ้าท่า กรมประมง

๖. ปรับปรุงแนวปฏิบัติในการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศเพื่อป้องกันการหลอกลวงไปบังคับใช้แรงงาน

๗. เร่งรัดจัดทำค่านิยาม แรงงานบังคับ แรงงานทาส แรงงานขัดหนี้

๘. จัดอบรมให้กับพนักงานตรวจแรงงานและอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล ส่งเสริมแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) ที่เน้นบทบาทของนายจ้างในการแสดง



เจตจำนงที่ชัดเจนว่าพร้อมจะปฏิบัติตามข้อตกลงต่าง ๆ เพื่อการดูแลคุ้มครองแรงงานของตนเป็นอย่างดี ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ

โดยมีกลไกยุทธศาสตร์และมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน

- (๑) การประชุม/ขับเคลื่อนการปฏิบัติของศูนย์ปฏิบัติการป้องกัน การค้ำมนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด
- (๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและ การค้ำมนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือ

- (๑) การช่วยเหลือ คุ้มครอง เยียวยา และการติดตามสิทธิประโยชน์ ด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- (๑) การตรวจแรงงาน ในสถานประกอบการ และสถานที่เสี่ยง
- (๒) การตรวจตามคำสั่ง คสช.๑๐๑/๒๕๕๗
- (๓) การตรวจตาม พ.ร.บ. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ไห้แรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการ

ค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

- (๑) สร้างการรับรู้ให้กับนายจ้าง แรงงาน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ การรณรงค์ การดำเนิน โครงการ การอบรม เป็นต้น
- (๒) ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้แรงงาน ที่ดี (GLP)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล

- (๑) จัดทำทะเบียนรายชื่อภาคีเครือข่ายในพื้นที่
- (๒) ส่งเสริม/สนับสนุนการจัดเวทีหรือสร้างช่องทางแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารระหว่างภาคีเครือข่าย

ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้วิเคราะห์ว่าประเทศไทยมีนโยบาย ยุทธศาสตร์ และ มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ ที่ชัดเจนที่ให้ความสำคัญ ๕ ด้าน คือ ด้านพัฒนา กลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อน ด้านดำเนินคดี ด้านคุ้มครองช่วยเหลือ ด้านป้องกัน และด้านพัฒนา ความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย การจะแก้ไขปัญหาและป้องกันปราบปรามการค้ำมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน



## ๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

### ๔.๑ สรุปสาระสำคัญ

ตามที่รัฐบาลปัจจุบันได้ให้ความสำคัญและกำหนดให้การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติ ซึ่งกระทรวงแรงงานได้มีความพยายามอย่างจริงจังที่จะยกระดับการดำเนินการทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานโดยผลักดันนโยบายในรูปแบบ ๕P ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการต่อต้านการค้ามนุษย์โดยตรง ได้แก่ ๑. นโยบาย (Policy) ๒. การคุ้มครอง (Protection) ๓. การออกกฎหมาย (Prosecution) ๔. การป้องกัน (Prevention) และ ๕. การมีส่วนร่วม (Partnership) เพื่อปรับปรุง ป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

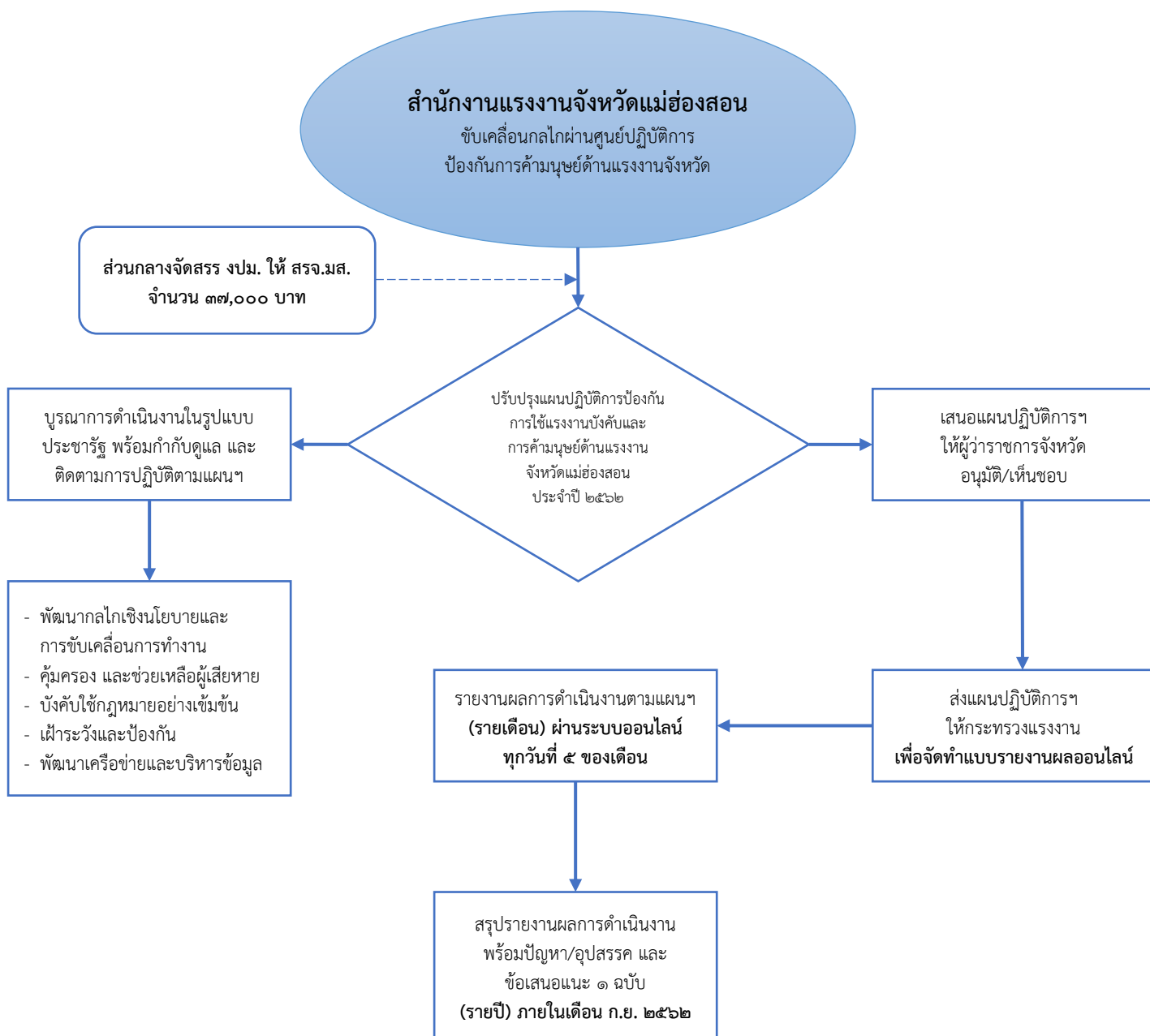
กระทรวงแรงงานได้มีการขับเคลื่อนภารกิจการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ โดยมีศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (Command Center of Prevention on Labour Trafficking) เรียกโดยย่อว่า ศปคร. (CCPL) โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้บัญชาการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มีหน้าที่บังคับบัญชา กำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินการในการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้ดำเนินการโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ – กันยายน ๒๕๖๒ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรรวมทั้งสิ้น ๓๗,๐๐๐.- บาท (สามหมื่นเจ็ดพันบาทถ้วน) และดำเนินงานตามขั้นตอนที่กระทรวงแรงงานกำหนด โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้การขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## ๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติผ่านศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ภาพที่ ๒ แสดงขั้นตอนการดำเนินงาน



**ขั้นตอนที่ ๑** การกำหนดเป้าหมาย และการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนดำเนินการจัดประชุมโดยประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ อาทิ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน สำนักงานจัดหางานจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานประกันสังคมจังหวัดแม่ฮ่องสอน กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดแม่ฮ่องสอน และสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นต้น เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ โดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง คือ นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ กลุ่มเสี่ยง แรงงาน คนหางาน ประชาชนทั่วไป ตลอดจนกลุ่มภาคีเครือข่ายภายในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ให้ครอบคลุมทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์และมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน

- (๑) การประชุม/ขับเคลื่อนการปฏิบัติของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน
- (๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือ

- (๑) การช่วยเหลือ คุ้มครอง เยียวยา และการติดตามสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- (๑) การตรวจแรงงาน ในสถานประกอบการ และสถานที่เสี่ยง
- (๒) การตรวจตามคำสั่ง คสช.๑๐๑/๒๕๕๗
- (๓) การตรวจตาม พ.ร.บ. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการ

ค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

- (๑) สร้างการรับรู้ให้กับนายจ้าง แรงงาน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ การรณรงค์ การดำเนินโครงการ การอบรม เป็นต้น
- (๒) ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล

- (๑) จัดทำทะเบียนรายชื่อภาคีเครือข่ายในพื้นที่
- (๒) ส่งเสริม/สนับสนุนการจัดเวทีหรือสร้างช่องทางแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างภาคีเครือข่าย

หลังจากที่ได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอแผนฯ ดังกล่าวให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอนอนุมัติ/เห็นชอบ และส่งแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้กระทรวงแรงงานทราบ

**ขั้นตอนที่ ๒** การบูรณาการดำเนินงาน การกำกับดูแล และการติดตามการปฏิบัติตาม แผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนจัดประชุมเพื่อประสานหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อนและติดตามการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในด้านการคุ้มครอง ด้านการแก้ไขปัญหา และด้านการช่วยเหลือ ร่วมไปถึงการบูรณาการออกตรวจแรงงานในสถานประกอบการ และสถานที่ที่มีความเสี่ยงร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสร้างการรับรู้เรื่องการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้กับ นายจ้าง แรงงาน รวมไปถึงปัญหาและอุปสรรคของหน่วยงานในการดำเนินงานตามแผนฯ อย่างเป็นประจำ

**ขั้นตอนที่ ๓** การรายงานผลการดำเนินงานประจำเดือน

สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อน แผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรายงานผลการดำเนินงานประจำเดือนในระบบรายงานผลการดำเนินงานออนไลน์ (Google Sheet) ให้กระทรวงแรงงานทราบ เป็นประจำทุกเดือน โดยไม่เกินวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป

**ขั้นตอนที่ ๔** การสรุปรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามแบบรายงานที่กำหนด ให้กระทรวงแรงงานภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๒

## ๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

นางสาวอรอุตรา หรรษนิมิตรกุล ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สัดส่วนผลงานร้อยละ ๑๐

## ๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบการดำเนินงานโครงการป้องกัน ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีสัดส่วนผลงานร้อยละ ๙๐ ของขั้นตอนทั้งหมด โดยมีรายละเอียดของผลงานสรุปได้ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การกำหนดเป้าหมายและการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ผู้ขอรับการประเมินจัดประชุม/ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ได้แก่ สำนักงาน พัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน สำนักงานจัดหางานจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานประกันสังคมจังหวัดแม่ฮ่องสอน กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดแม่ฮ่องสอน และสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการ



ป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ ทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์และมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยให้สอดคล้องกับบริบทของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล

ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน อนุมัติ/เห็นชอบ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ และส่งแผนปฏิบัติการฯ ให้กระทรวงแรงงานทราบ

สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนโดยแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนมอบหมายให้ผู้ขอรับการประเมินเป็นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการรายงานผลการดำเนินงานประจำเดือนผ่านระบบออนไลน์ (Google Sheet) ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

**ขั้นตอนที่ ๒** การบูรณาการดำเนินงาน การกำกับดูแล และการติดตามการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

การขับเคลื่อนและติดตามการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ด้านการพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายจากแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนให้เข้าร่วมประชุมคณะอนุกรรมการป้องกันการการค้ามนุษย์ จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานด้านการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานประจำเดือน และเข้าร่วมประชุมชุดปราบปรามตรวจสอบจับกุมและดำเนินคดีนายจ้าง/สถานประกอบการและแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

๒) ด้านการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๑) ขอความร่วมมืออาสาสมัครแรงงานประจำตำบลของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ในการสอดส่องดูแลและเป็นสื่อกลางในประชาสัมพันธ์การป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่ตำบลของตนเอง

(๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการออกตรวจบูรณาการเป็นประจำทุกเดือนตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้กำหนด โดยผู้ขอรับการประเมินจัดทำหนังสือขอความร่วมมือเข้าตรวจบูรณาการตามเป้าหมายที่กำหนด

(๓) ตรวจบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ฝ่ายปกครอง ทหาร ตำรวจ และเจ้าหน้าที่สหวิชาชีพ โดยดำเนินการตรวจสถานประกอบกิจการในจังหวัดแม่ฮ่องสอนตามแผนการตรวจประจำปีเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ทั้ง ๗ อำเภอของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนสิงหาคม ๒๕๖๒ ซึ่งจำแนกการตรวจบูรณาการ ได้ดังนี้

(๓.๑) การบูรณาการตรวจแรงงานตามแผน เป็นการตรวจสถานประกอบกิจการทั่วไป โรงงาน กิจการเกษตร กิจการเกี่ยวเนื่องการเกษตร และกิจการก่อสร้าง

(๓.๒) การบูรณาการตรวจกลุ่มเสี่ยงอื่นตามที่จังหวัดเห็นสมควร เป็นการตรวจร้านอาหาร กิจการเกี่ยวเนื่องการท่องเที่ยว (โรงแรม/ที่พัก สปา นวดแผนไทย ร้านขายของฝาก)

(๓.๓) การตรวจตามพระราชบัญญัติการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยเป็นการตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าว และการตรวจสอบนายจ้าง/สถานประกอบการ

กล่าวโดยสรุป ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตรวจสถานประกอบกิจการทั้งสิ้นจำนวน ๑๕๖ แห่ง ลูกจ้างคนไทย จำนวน ๖๖๓ คน ลูกจ้างต่างด้าว จำนวน ๖๔๗ คน รวมจำนวน ๑,๓๑๐ คน ในการตรวจสถานประกอบกิจการในจังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่พบการกระทำที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แก่นายจ้าง และลูกจ้าง รวมทั้งได้แจกสื่อประชาสัมพันธ์ดังกล่าว รวมไปถึงหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนได้เผยแพร่ความรู้และภารกิจของหน่วยงาน

๓) ด้านการเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์

(๑) ออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ (แผ่นพับ) เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้าง

(๒) ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานผ่านช่องทางไลน์ (Line) กลุ่มอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล จังหวัดแม่ฮ่องสอน กลุ่มป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน

๔) ด้านการพัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล

(๑) จัดทำทะเบียนรายชื่อภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนให้เป็นปัจจุบัน จำนวน ๑ เล่ม

(๒) ดูแลระบบไลน์ (Line) กลุ่มป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยวัตถุประสงค์ของกลุ่ม คือ เพื่อหาข่าวการกระทำผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ตลอดจนเป็นช่องทางการแลกเปลี่ยนข้อมูล/ข่าวสารการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระหว่างภาคีเครือข่าย

**ขั้นตอนที่ ๓** การรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ผู้ขอรับการประเมินรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในระบบรายงานผลการดำเนินงานออนไลน์ (Google Sheet) ให้กระทรวงแรงงานทราบเป็นประจำทุกเดือน

#### ขั้นตอนที่ ๔ การสรุปรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

การรายงานสรุปผลการดำเนินการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ผู้ขอรับการประเมินจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการฯ โดยได้รายงานตามแบบรายงานที่กำหนดให้กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๒

#### ๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

##### ๗.๑ เชิงปริมาณ

แผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ แผน

##### ๗.๒ เชิงคุณภาพ

สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน จนสามารถแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในจังหวัดแม่ฮ่องสอนได้อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

#### ๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๘.๑ มีศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นศูนย์กลางในการติดตามสถานการณ์แรงงานของจังหวัด กำกับดูแล ติดตามผลการดำเนินการในการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของจังหวัดแม่ฮ่องสอน

๘.๒ มีแผนรองรับการคุ้มครองและช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่มีความเสี่ยงตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์

๘.๓ มีการออกตรวจบูรณาการในการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนร่วมกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการทำงานและส่งผลดีต่อการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๘.๔ เป็นเครื่องมือในการเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ด้านแรงงานโดยอาศัยกลไกในการตรวจตามภารกิจ/ตรวจบูรณาการเพื่อป้องปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ สิทธิ หน้าที่ และบทลงโทษตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องในรูปแบบการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ให้กับนายจ้าง/สถานประกอบกิจการ และเครือข่ายด้านแรงงาน

๘.๕ มีเครือข่ายด้านแรงงาน ทั้งองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการเฝ้าระวังและป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของจังหวัด



## ๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

การดำเนินงานโครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมาผู้ขอรับการประเมินพบว่ามีปัญหา อุปสรรค และความยุ่งยากในการดำเนินงาน ดังนี้

๙.๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นภารกิจที่มีหน่วยงานรับผิดชอบร่วมกันหลายหน่วยงาน ทั้งหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก มาตรการแก้ไขปัญหามีความซับซ้อนและมีเป็นจำนวนมาก

๙.๒ พื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นพื้นที่ที่การคมนาคมยากลำบาก การเดินทางระหว่างอำเภอใช้เวลาในการเดินทางนานมาก

๙.๓ บุคลากรในการตรวจบูรณาการการค้ามนุษย์บางส่วนยังไม่ได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๙.๔ นายจ้าง/ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการค้ามนุษย์

## ๑๐. ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามข้อ ๙ ผู้ขอรับการประเมินมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหามาใช้ในการพัฒนางาน ดังนี้

๑๐.๑ บูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ด้วยการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพและให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๑๐.๒ การกำหนดแผนการออกตรวจบูรณาการประจำปีจะต้องดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดช่วงเวลาและกลุ่มเป้าหมายที่จะออกตรวจร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนให้อาสาสมัครแรงงานประจำตำบล จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งครอบคลุม ๗ อำเภอ ๔๕ ตำบล ทั่วจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นกลไกสำคัญในการนำสื่อประชาสัมพันธ์การค้ามนุษย์ สิทธิ หน้าที่ และบทลงโทษ ประชาสัมพันธ์ไปยังพื้นที่/หมู่บ้าน ที่ห่างไกลและยากต่อการเข้าถึง

๑๐.๓ บุคลากร/เจ้าหน้าที่ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งจากคู่มือการปฏิบัติงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และจากการเข้าอบรมต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ

๑๐.๔ ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ความรู้ให้แก่ นายจ้าง/ลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการ ให้ได้รับทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน



## ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน



## ส่วนที่ ๒

### ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

**ชื่อเรื่อง** การพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน

#### ๑. หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานมีภารกิจที่สำคัญยิ่งในการนำบริการลงสู่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในทุกพื้นที่ของประเทศ แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านบุคลากรจึงไม่สามารถให้บริการประชาชนในภารกิจของ ๕ หน่วยงานในสังกัดได้อย่างทั่วถึง เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงได้จัดตั้งเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานขึ้นเพื่อให้เป็นผู้ประสานการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘

“เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน” หมายถึง แกนนำอาสาสมัครแรงงานและอาสาสมัครแรงงาน รวมถึงบุคคลใกล้ชิดที่ได้มีการรวมตัวกันในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด โดยสมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงาน

“อาสาสมัครแรงงาน” หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดสันติสุขด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก ในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน หรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่

“แกนนำอาสาสมัครแรงงาน” หมายถึง อาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เดือนละ ๖๐๐ บาทต่อคน โดยแกนนำอาสาสมัครแรงงานจะต้องมีคำสั่งแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการจังหวัด

ปัจจุบันจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน จำนวน ๔๕ คน ได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเดือนละ ๖๐๐ บาทต่อคน มีหน้าที่สำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประสานการให้บริการในภารกิจของ ๕ หน่วยงานในจังหวัด เช่น ด้านการจัดหางาน ด้านการฝึกอาชีพ ด้านสวัสดิการแรงงาน ด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านประกันสังคม โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ ซึ่งล้วนเป็นภารกิจที่จะแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการกิจดังกล่าวบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการภารกิจงานด้านอาสาสมัครแรงงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน และปรับบทบาทการทำงานของอาสาสมัครแรงงานให้มีความชัดเจน

อาสาสมัครแรงงานมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานในมิติการเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง ทำหน้าที่สร้างความรู้ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงานให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งประชาชนในพื้นที่เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางานและการใช้แรงงาน ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเคลื่อนไหวด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่ หรือข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานต้องการเพื่อนำไปพิจารณาวางแผนการดำเนินงานด้านแรงงานต่อไป

ผู้ขอรับการประเมินในฐานะผู้ได้รับมอบหมายในการบริหารจัดการงานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน เห็นสมควรให้มีการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานของกระทรวงแรงงานในพื้นที่ตามแนวนโยบายของกระทรวงแรงงาน อันจะส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานสามารถขับเคลื่อนงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ทั่วถึงยิ่งขึ้น

## ๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

### ๒.๑ บทวิเคราะห์

กระทรวงแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริมการมีงานทำ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การเสริมสร้างหลักประกันทางสังคม และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานแก่ประชากรวัยแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งกระทรวงแรงงานไม่มีหน่วยปฏิบัติในระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน ทำให้การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชากรวัยแรงงานไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านบุคลากรจึงไม่สามารถให้บริการด้านแรงงานให้ประชาชนได้อย่างทั่วถึง เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงได้จัดตั้งเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในรูปแบบของอาสาสมัครเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในการประสานงาน และเป็นสื่อกลางในการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ ด้วยเหตุผลดังกล่าว กระทรวงแรงงานจึงได้บูรณาการงาน “อาสาสมัคร” ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมาเป็น “อาสาสมัครแรงงาน” ภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ และในปี พ.ศ. ๒๕๔๙ ได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด (๗๕ จังหวัด ณ ขณะนั้น) จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานให้ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐ ของพื้นที่ และต่อมาได้ขยายให้ครอบคลุมทั่วประเทศ จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๕๑ มีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานครบทุกอำเภอ ๆ ละ ๑ คน ในพื้นที่ทั่วประเทศโดยมีการดำเนินการตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ – ปัจจุบัน

ผู้ขอรับการประเมินได้นำเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ถึงสภาพการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนจากที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันเพื่อจะได้รับการทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อพัฒนาศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยสามารถอธิบายเทคนิค SWOT Analysis ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวก ซึ่งองค์กรสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงการดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ดี

จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง สถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบและด้วยความสามารถ ซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงการดำเนินงานภายในองค์กรที่ทำได้ไม่ดี

โอกาส (Opportunities) หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กร

อุปสรรค (Threats) หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กรไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร

| ปัจจัยภายใน<br>จุดแข็ง (Strengths : S)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ปัจจัยภายนอก<br>โอกาส (Opportunities : O)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมการดำเนินงานด้านอาสาศักยภาพแรงงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. มีระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาศักยภาพแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ รองรับการทำงานด้านอาสาศักยภาพแรงงาน</p> <p>๓. มีอาสาศักยภาพแรงงานครอบคลุมพื้นที่ในระดับตำบล ทั้ง ๔๕ ตำบลของจังหวัดแม่ฮ่องสอน</p> <p>๔. แยกนำอาสาศักยภาพแรงงานระดับตำบลได้รับค่าตอบแทน เดือนละ ๖๐๐ บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑. มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ด้านเครือข่ายอาสาศักยภาพแรงงาน ณ วันที่ ๒๔ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๓ ระหว่างกระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย</p> <p>๒. มีเครือข่ายอาสาศักยภาพของหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่ สร้างโอกาสในการเชื่อมโยงการให้บริการประชาชนในพื้นที่/ชุมชน อาทิ อาสาศักยภาพสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อาสาศักยภาพพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อาสาศักยภาพพัฒนาชุมชน (อช.)</p> <p>๓. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปัจจุบันมีความทันสมัยเอื้ออำนวยต่อการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนกับเครือข่ายอาสาศักยภาพแรงงาน</p> |

| ปัจจัยภายใน<br>จุดอ่อน (Weaknesses : W)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ปัจจัยภายนอก<br>อุปสรรค (Threats : T)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. อาสาศักยภาพแรงงานบางคนขาดความรู้ความเข้าใจงานบริการด้านแรงงานตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน การประสานงาน ส่งผลให้การนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p> <p>๒. อาสาศักยภาพแรงงานในแต่ละอำเภอไม่สามารถปฏิบัติงานในลักษณะของการพึ่งพาอาศัยการช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน</p> <p>๓. ไม่มีอาสาศักยภาพแรงงานครอบคลุมพื้นที่ในระดับหมู่บ้าน จึงไม่สามารถให้บริการด้านแรงงาน ได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง</p> | <p>๑. ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน นายจ้าง/สถานประกอบการ และประชาชนในพื้นที่ ยังไม่รู้จักอาสาศักยภาพแรงงาน และบทบาทหน้าที่ของอาสาศักยภาพแรงงานเท่าที่ควร</p> <p>๒. อาสาศักยภาพแรงงานบางคนเป็นอาสาศักยภาพของหลายหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อาสาศักยภาพแรงงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p> <p>๓. การบูรณาการงานอาสาศักยภาพแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนยังไม่มี ความชัดเจนและเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร</p> |



| ปัจจัยภายใน<br>จุดอ่อน (Weaknesses : W)                                                                                                                                                                                                                                                             | ปัจจัยภายนอก<br>อุปสรรค (Threats : T)                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๔. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนเดือนละ ๖๐๐ บาท ให้อาสาสมัครแรงงานทุกคนได้ (จ่ายค่าตอบแทนได้เฉพาะแกนนำอาสาสมัครแรงงาน ตำบลละ ๑ คน เท่านั้น)</p> <p>๕. ไม่มีการจัดสวัสดิการหรือมาตรการจูงใจอื่นใดที่จะดึงดูดให้บุคคลทั่วไปสนใจและสมัครเข้าร่วมเป็นเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน</p> | <p>๔. พื้นที่ของจังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นทิวเขาสูงสลับซับซ้อน พื้นที่แต่ละอำเภอมีระยะทางห่างไกล ทำให้การปฏิบัติงานเพื่อให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ของอาสาสมัครแรงงานเกิดปัญหาอุปสรรคเกิดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน</p> |

จากการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis สามารถสรุปสภาพปัญหาในการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้ดังนี้

๑. อาสาสมัครแรงงานบางคนขาดความรู้ความเข้าใจงานบริการด้านแรงงานตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน การประสานงาน ส่งผลให้การนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๒. จำนวนอาสาสมัครแรงงานยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ในระดับหมู่บ้านจึงไม่สามารถให้บริการด้านแรงงานได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

๓. อาสาสมัครแรงงานยังไม่เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับพื้นที่

๔. สภาพพื้นที่ของจังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นทิวเขาสูงสลับซับซ้อน พื้นที่แต่ละอำเภอมีระยะทางห่างไกลทำให้การปฏิบัติงานเพื่อให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ของอาสาสมัครแรงงานเกิดปัญหาอุปสรรค เกิดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยีระหว่างสำนักงานแรงงานจังหวัดกับอาสาสมัครแรงงานในบางพื้นที่ทำได้ยาก

จากสภาพปัญหาในการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวคิดการพัฒนาศักยภาพมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพ โดยขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจะครอบคลุมองค์ประกอบ ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. การฝึกอบรม (Training) ๒. การศึกษา (Education) และ ๓. การพัฒนา (Development) โดยจะต้องคำนึงถึงความต้องการแรงจูงใจ และความคาดหวังของทรัพยากรมนุษย์ที่จะรับการพัฒนา ซึ่งต้องสอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมายด้วย

ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมินจึงเห็นว่าควรนำแนวความคิดข้างต้นมาพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานข้างต้น อันจะส่งผลให้ดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

## ๒.๒ แนวความคิด

ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาค้นคว้าแนวความคิดและหลักการที่นำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน ดังนี้

### ๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัคร

#### ๑) ความหมายของอาสาสมัคร

ศุภรัตน์ รัตนมุขย์ (๒๕๕๑, หน้า ๑๑) “อาสาสมัคร” เป็นคำที่เทียบเคียงความหมายกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Volunteer” โดยที่คำว่า Volunteer นี้มีใช้ครั้งแรกในช่วงศตวรรษที่ ๑๗ ซึ่งหมายถึงผู้ที่สมัครเข้าเป็นทหารโดยไม่ได้ถูกบังคับให้เป็นตามปกติ กล่าวคือสมัครใจที่จะเป็นเองและความหมายนี้ ยังใช้รวมไปถึงการสมัครใจทำงานใด ๆ โดยไม่รับค่าตอบแทน (Oxford English Dictionary) นอกจากนี้ยังมีคำศัพท์ในภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับคำว่า “อาสาสมัคร” อีก ๒ คำ คือ “Voluntarism” และ “Volunteerism” โดยคำแรกมีความหมายที่ใช้กับกิจกรรมที่ทำบนความสมัครใจใช้กันในกลุ่มองค์กรเอกชนที่ไม่ได้ถูกระบุทำหน้าที่นั้น ๆ ตามกฎหมาย ส่วนคำที่ ๒ คือ Volunteerism นี้เป็นคำที่ใช้กันมากและมีความหมายที่กว้างกว่าคำแรก กล่าวคือ เรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวอาสาสมัครหรือการอาสาเข้าไปทำเรื่องใด ๆ โดยไม่จำกัดกลุ่มประเภทหรือองค์กร ดังนั้น จุดต่างที่ชัดเจนของ ๒ คำนี้อยู่ตรงที่ “Voluntarism” เน้นที่ตรงองค์กรเอกชนที่ไม่หวังผลกำไร ขณะที่ “Volunteerism” มีความหมายถึงกิจกรรมอาสาสมัครที่ครอบคลุมหน่วยงานทุกประเภทซึ่งรวมถึงหน่วยงานภาครัฐด้วย

สุรัสวดี หุ่นพยนต์ และภูมิธรรม เวชยชัย (๒๕๒๗, หน้า ๒) งานอาสาสมัคร คือการทำงานด้วยความสมัครใจและความเสียสละโดยมีความประสงค์ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมมากกว่าการสร้างประโยชน์แก่ตนเอง

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (๒๕๓๔, หน้า ๖) อาสาสมัคร หมายถึง ผู้ที่ศรัทธาเพื่อจะทำงานสาธารณประโยชน์ โดยคำนึงถึงเวลาว่าง ความสามารถ และความถนัดที่ตนเองมีอยู่ เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงานก็เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมแก่องค์กร และแก่ผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน ไม่มีค่าตอบแทนในการทำงานและมีได้ยี่ดงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพ ทั้งนี้การปฏิบัติงานดังกล่าวอาจจะเป็นการให้บริการทั้งทางตรง (Direct Service) หรือทางอ้อมก็ได้ (Indirect Service)

สมพร เทพสิทธิ์า (๒๕๔๑, หน้า ๑) ผู้สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน นอกจากนี้หมายถึงบุคคลที่เป็นรูปธรรมยังหมายถึงจิตวิญญาณอาสาสมัครที่เป็นนามธรรมด้วย

Susan & Katarines (๒๐๐๓) ได้เห็นพ้องในความหมายว่า “เป็นการเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ และเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง และการกระทำนี้ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่”

ปิยากร หวังมหาพร (๒๕๕๖, หน้า ๑๖-๑๗) ได้นิยามความหมาย อาสาสมัคร หมายถึง บุคคลที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน อาสาสมัครก่อให้เกิดการกระจายเศรษฐกิจไปสู่สังคม เนื่องจากกิจกรรมที่อาสาสมัครดำเนินการได้รับการสนับสนุนจากรัฐหรือหน่วยงานเอกชน อาสาสมัครจึงเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายภาครัฐ อาสาสมัครช่วยสร้างความเหนียวแน่นและความเข้มแข็งของชุมชนเป็นการส่งเสริมความไว้วางใจระหว่างประชาชน ช่วยพัฒนาค่านิยมของความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และอาสาสมัครทำให้ได้พบเพื่อนใหม่ เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ก่อให้เกิดความมั่นใจและการยอมรับ

ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ (๒๕๔๘) ได้ให้ความหมายของ “อาสาสมัครแรงงาน” หมายความว่า อาสาสมัครแรงงานในประเทศ และอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ โดยอาสาสมัครแรงงานในประเทศมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง

(๒) เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

(๓) รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง

โดยสรุปอาสาสมัคร หมายถึง ผู้สมัครใจทำงานให้ส่วนรวม หรือสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนที่เป็นวัตถุหรือเงิน ที่เรียกว่า “รูปธรรม” แต่ผลตอบแทนที่อาสาสมัครจะได้รับคือความสุขทางใจ และได้รับความเคารพนับถือจากชุมชน การเป็นแบบอย่างที่ดีที่เรียกว่า “นามธรรม” การเป็นอาสาสมัครต้องมีความสมัครใจที่จะทำงานเพื่อประโยชน์แห่งประชาชนและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน มีจิตที่พร้อมจะเสียสละ ทั้งเวลา แรงกาย และสติปัญญา

๒) แนวคิดองค์ประกอบและคุณลักษณะอาสาสมัคร

วิจิตร ศรีสะอ้าน (ม.ป.ป., อ้างถึงใน สุรัสวดี หุ่นพยนต์ และภูมิธรรม เวชยชัย. ๒๕๒๗, หน้า ๑๒) ได้วิเคราะห์ไว้ว่าอุดมการณ์อาสาสมัครจะต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๔ ประการ ดังนี้

(๑) เป็นการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม มิใช่เพื่อส่วนตัว

(๒) เป็นการกระทำที่เป็นไปโดยความสมัครใจ อะไรก็ตามถ้าทำโดยมิใช่ความสมัครใจหรือมีการบังคับให้ทำ ถือว่าเป็นการทำลาย Spirit ของ “งานอาสาสมัคร”

(๓) เป็นการกระทำที่ไม่มุ่งหวังผลตอบแทนในรูปของสินจ้างรางวัล การทำงานต้องถือหลักว่าไม่เป็นการจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้ควรเพียงพอแก่การยังชีพเท่านั้น

(๔) เป็นการอุทิศกำลังกายกำลังใจและเวลาให้ส่วนรวมมิใช่อุทิศกำลังทรัพย์ การบริจาคทรัพย์ มิใช่การอาสาสมัคร ถือเป็นการให้ทานมิใช่ Spirit ของอาสาสมัคร งานใดก็ตามที่เข้าข่ายลักษณะ ๔ ประการดังกล่าวมานี้ครบถ้วนจึงจะถือว่าเป็น “งานอาสาสมัคร”

Hamilton (๑๙๙๑, หน้า ๕๙ อ้างถึงใน นพมาศ อึ้งพระ อีรวะดิน. ๒๕๓๙, หน้า ๕๘-๖๕) ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการเสียสละให้กับคนที่มิใช่ญาติได้ เพราะแท้จริงแล้วในสังคมที่มีพฤติกรรมช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ แม้ไม่เคยรู้จักกันมาก่อนหรือห่างไกลกันก็ตาม นอกจากความรู้สึกเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แล้ว พฤติกรรมเพื่อสังคม (Prosocial Behavior) เป็นอีกมุมมองหนึ่งที่อธิบายได้ถึง การเข้ามาเป็นอาสาสมัครของผู้คน โดยพฤติกรรมเพื่อสังคมนั้นประกอบด้วยค่านิยมที่สำคัญ คือ

(๑) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)

(๒) ความเสมอภาค (Equity)

(๓) การเสนอสนอง (Reciprocity)



คำว่า “Prosocial Behavior” นี้ได้ถูกนำมาใช้โดยนักวิชาการทางด้านสังคมในช่วงปีพ.ศ. ๒๕๓๑ อันเป็นคำที่ใช้ในความหมายที่ตรงกันข้ามกับคำว่า “Antisocial Behavior” ที่มีความหมายถึง “พฤติกรรมที่ต่อต้านสังคม” การศึกษาพฤติกรรมเพื่อสังคมในช่วงนี้นับเป็นความพยายามที่จะเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มเพื่อความสมานฉันท์ แรงจูงใจที่สำคัญในการมีพฤติกรรมเพื่อสังคมมีความเชื่อมโยงกับความรู้สึกเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Altruism) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลคือหลักปฏิบัติทางศาสนา เราจะเห็นได้ว่าศาสนาทุกศาสนาสอนให้ประชาชนหยิบนับความช่วยเหลือให้กับผู้ด้อยโอกาส

- UNV (๒๐๐๔, หน้า ๑๒) แบ่งลักษณะงานอาสาสมัครออกได้เป็น ๔ แบบด้วยกัน คือ
- (๑) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือการพึ่งตนเอง (Mutual Aid or Self-Help)
  - (๒) การช่วยเหลือบริการผู้อื่น (Philanthropy or Service to Others)
  - (๓) การมีส่วนร่วม (Participation)
  - (๔) ผู้สนับสนุนหรือเรียกร้องความเป็นธรรมเพื่อสังคม (Advocacy or Campaigning)

ไพศาล วิสาโล (๒๕๕๐, หน้า ๔๒) ความเชื่อในเรื่องศาสนาที่นับถือเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจเป็นอาสาสมัครในกรณีพุทธ แต่โดยหลักแก่นธรรมของศาสนาแล้วมีความเหมือนกันในเรื่องความเชื่อเรื่องของ “กรรม” ว่า บุคคลใดทำไม่ดีหรือทำบาปไว้ในชาติปางก่อนย่อมต้องได้รับผลกระทบในชาตินี้ และหากต้องการได้รับกรรมดีที่เป็นความสุขสบายต่อไปในภายหน้า ทั้งชาตินี้และชาติหน้าก็ควรที่จะต้องประกอบแต่กรรมดี ดังคำที่ว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” ซึ่งความเชื่อนี้นำไปสู่พฤติกรรมการให้ทาน การบริจาค การทำบุญ การช่วยซ่อมและสร้างวัด เป็นต้น ศาสนาพุทธจึงมีความสำคัญต่อการกำหนดเรื่องความเชื่อและพฤติกรรมของชาวพุทธเกี่ยวกับ “การให้” และ “อาสาสมัคร” ซึ่งจะเห็นได้จากหลักธรรมคำสอนในสังคหวัตถุ ๔ เรื่อง “ทาน” คือ ลักษณะของการให้ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและมีความสุขใจที่จะให้

ตารางที่ ๑ เปรียบเทียบพรหมวิหาร ๔ และคุณลักษณะอาสาสมัคร

| พรหมวิหาร ๔ | คุณลักษณะอาสาสมัคร                   |
|-------------|--------------------------------------|
| เมตตา       | ความปรารถนาให้เขาได้รับความสุข       |
| กรุณา       | ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์        |
| มุทิตา      | ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีหรือมีสุข  |
| อุเบกขา     | การวางเฉยเมื่อทำดีอย่างถึงที่สุดแล้ว |

ที่มา: ไพศาล วิสาโล. ศาสตร์และศิลป์แห่งการจัดการความดี: ศึกษากรณีมูลนิธิอานันทมหิดล. ๒๕๕๐, หน้า ๑๐.

ศุภรัตน์ รัตนมุขย์ (๒๕๕๑, หน้า ๑๐) เป็นการเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ และเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง และการกระทำนี้ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่ ซึ่งจากความหมายนี้จะเห็นถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคำว่า “อาสาสมัคร” อยู่ ๔ ประการด้วยกันคือ

(๑) การเลือก (Choose) อันเป็นการเน้นที่เจตจำนงที่อิสระที่จะกระทำหรือไม่กระทำในสิ่งใด ๆ

(๒) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึง การกระทำที่มุ่งมั่นเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นได้ทั้ง บุคคล กลุ่มคน หรือสังคมส่วนรวม



(๓) โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง (Without Monetary Profit) หมายถึง ไม่ได้หวังผลรายได้ทางเศรษฐกิจ แต่อาจรับเป็นรางวัลหรือค่าใช้จ่ายทดแทนที่ตนเองได้ใช้จ่ายไป แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่อาจเทียบได้กับค่าของสิ่งที่ได้กระทำลงไป

(๔) ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่ (Beyond Basic Obligations) หมายถึง สิ่งที่ทำนั้นอยู่นอกเหนือความจำเป็น หรือสิ่งที่ถูกคาดหวังว่าจะต้องทำตามภาระหน้าที่ เช่น งานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับค่าจ้าง การดูแลครอบครัวตนเอง ความรับผิดชอบในฐานะพลเมือง (เช่น การไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง) ฯลฯ

จารุพงศ์ พลเดช (๒๕๕๑, หน้า ๑๓-๑๕) ลักษณะของอาสาสมัคร มีดังนี้

(๑) การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “เต็มใจ” การทำงานอาสาสมัครไม่มีการบังคับ ชูเชิญให้ทำ แต่เป็นการเต็มใจทำงานที่ตนรัก มีความปรารถนาดีต่อคนอื่นอยากเห็นเขามีความสุข

(๒) การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “ตั้งใจ” คนเรานั้นเมื่อมีความเต็มใจในการทำงานแล้วจะทำงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ตั้งใจทำให้เกิดผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ไม่ย่อท้อกับอุปสรรคหรืองานลำบากใด ๆ มีความเต็มใจในการทำงาน ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถโดยมิต้องให้ใครมาบังคับ

(๓) การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “พอใจ” พอใจในงานที่ทำด้วยความเต็มใจและตั้งใจ ผลงานที่ออกมานั้นก็เป็นความพอใจของคนทำงานที่ทำให้คนอื่นเขาเข้าใจ ทำให้เขามีความสุข ความสำเร็จ ความสมหวัง เกิดความพอใจในการทำงานอย่างมีความสุข

(๔) การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “ดีใจ” ดีใจที่ได้ทำงานที่ตนนั้นมีความเต็มใจ ตั้งใจ และพอใจที่ได้ทำงาน เมื่อทำงานแล้วก็เกิดความดีใจจากผลงานที่ได้ทำไว้ให้ปรากฏแก่สาธารณชนเป็นที่ประจักษ์ตามความต้องการของตน

(๕) การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “ภาคภูมิใจ” ในงานที่ตนทำไม่ว่าจะเป็นงานใด ๆ ที่ได้ทำลงไปเพื่อประโยชน์แก่สาธารณะ คนเราเกิดมาไม่มีใครน่าอะไรติดตัวมา แต่เมื่อเกิดเป็นคนแล้วก็ทำแต่ความดี มีผลงานเมื่อจากโลกใบนี้ไปแล้ว สิ่งที่เหลือ คือ ความภาคภูมิใจของตนเอง ครอบครัว และชุมชน

ศุภรัตน์ รัตนมุขย์ (๒๕๕๑, หน้า ๑๔-๑๕) การที่บุคคลตัดสินใจเข้ามาเป็นอาสาสมัคร คนทั่วไปอาจมองว่าบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Altruism) เห็นประโยชน์แก่ผู้อื่นเป็นที่ตั้ง คำว่า “Altruism” นี้ตรงกันข้ามกับคำว่า “Egoism” ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลทำอะไรหรือช่วยเหลือใครจะหวังสิ่งตอบแทนการกระทำของตนเองเป็นที่ตั้ง ส่วนความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่หรือ Altruism นี้มีองค์ประกอบของความหมายที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

(๑) ความปรารถนาที่จะให้

(๒) ความรู้สึกเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น

(๓) ไม่มีแรงจูงใจที่จะรับสิ่งใดจากสิ่งที่ตนเองกระทำเพื่อผู้อื่น

Penny, Edgell, Becker & Dhingra (๒๐๐๑, อ้างถึงใน ศุภรัตน์ รัตนมุขย์, ๒๕๕๑, หน้า ๑๘-๑๙) จากสภาวะการมีจิตใจและพฤติกรรมอาสาสมัคร มีความพยายามในการศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งเสริมให้คนประสงค์เป็นอาสาสมัครเพื่อนำไปสู่กระบวนการในการส่งเสริมให้เกิดการมีจิตใจอาสาสมัครมากยิ่งขึ้นในทุก ๆ สังคม เพราะ “อาสาสมัคร” จัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างสูงในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการเป็นอาสาสมัคร อาจแบ่งปัจจัยนี้ออกเป็น ๒ ประเภทด้วยกันคือ

(๑) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

(๑.๑) รู้สึกสงสารและเห็นใจผู้ตกทุกข์ได้ยาก

(๑.๒) เป็นโอกาสที่จะได้ทำในสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับคน

(๑.๓) มีความเชื่อว่า ถ้าตนได้ช่วยเหลือผู้อื่น ผู้อื่นก็จะให้ความช่วยเหลือตน

เช่นกัน

(๑.๔) มีความเชื่อว่า สังคมจะดีขึ้น ถ้าผู้คนที่หลายใจซึ่งกันและกัน

(๑.๕) ทำให้ตนเองมีความรู้สึกดีขึ้นเมื่อตนเองให้ความใส่ใจแก่ผู้อื่น

(๒) ปัจจัยทางสังคม โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สิ่งที่เป็นทุนเดิมของตนเอง

อันได้แก่ การศึกษา และทักษะฝีมือต่าง ๆ โดยจากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาและอาชีพสูง มีแนวโน้มที่จะร่วมเป็นอาสาสมัคร ส่วนปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ระบบเครือข่ายด้านสังคมต่าง ๆ เช่น เพื่อน ๆ ที่สนใจงานด้านอาสาสมัครเช่นกัน ครอบครัวสนับสนุน ความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว การนับถือศาสนา และการไปโบสถ์

ผู้ขอรับการประเมินได้วิเคราะห์ว่า อาสาสมัครเป็นผู้ที่สมัครใจทำงานให้ส่วนรวมหรือสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนที่เป็นวัตถุหรือเงิน ซึ่งการปฏิบัติงานของอาสาสมัครนั้นยังสามารถช่วยเหลือ ส่งเสริม แก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคม ซึ่งผลตอบแทนของอาสาสมัครที่ได้รับ คือ ความสุข ความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

**๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ/แรงจูงใจ/ความคาดหวัง**

๑) ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ (Needs Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) (สมคิด บางโม. ๒๕๔๖, หน้า ๑๘๑-๑๘๓) เรียกว่า ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Need) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับและอ้างอิงกันอย่างกว้างขวางทุกวงการ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการสนองตอบความต้องการจะจูงใจให้คนนั้นตั้งใจทำงานหรืออาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการ นั่นคือ ใช้ความต้องการของพนักงานเป็นเครื่องจูงใจให้ขยันทำงาน ความต้องการของมนุษย์มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการด้านนี้คนเราต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่น ๆ

(๒) ความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย (Security Need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัยของชีวิต อาทิ ไม่มีโจรผู้ร้ายมารบกวนและมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

(๓) ความต้องการความรัก (Love Need) หรือการติดต่อสัมพันธ์ (Affiliation Need) อาทิ ความอยากมีเพื่อน อยากเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม อยากเป็นสมาชิกของกลุ่ม

(๔) ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Need) เป็นความต้องการที่เป็นความรู้สึกภายใน เช่น อยากเรียนเก่ง อยากเล่นกีฬาเก่ง อยากได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อที่จะทำให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

(๕) ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการบรรลุถึงสิ่งที่ตนสามารถจะเป็น คือ ประสบความสำเร็จสมบูรณ์แบบในชีวิต เป็นความต้องการที่เกิดจาก

ความตระหนักในตนเอง ความต้องการระดับนี้ไม่เกี่ยวกับความสูงต่ำของตำแหน่งหน้าที่การงาน ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการใน ๔ ขั้นแรกนั้นได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้น

## ๒) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivations Theory)

Kidd (๑๙๗๓, หน้า ๑๐๑) “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาลาตินว่า “Movere” ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าว หรือชักจูงนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้น แรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุก ๆ วงการ

Lovell (๑๙๘๐, หน้า ๑๐๙) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการ ที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุ ผลสำเร็จ”

Domjan (๑๙๙๖, หน้า ๑๙๙) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุ จุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนอง สิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ คือ การชานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ลักษณะและที่มาของแรงจูงใจ แรงจูงใจมี ๒ ลักษณะ ดังนี้

(๑) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่ผลักดันจาก ภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์การ คือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการ ดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดี แต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงาน อย่างเต็มที่

(๒) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดัน ภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม หรือ ยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรบุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการ สิ่งตอบแทนเท่านั้น ที่มาของแรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการ หรือแรงขับหรือสิ่งเร้าหรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกด ซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่ได้รู้ตัว

จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน เนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์ มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิด พฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขป ดังนี้

(๑) ความต้องการ (Need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดัน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวหรือเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดหมาย ที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ กัน ซึ่งสามารถแบ่ง ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น ๒ ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ



(๑.๑) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

(๑.๒) แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation) แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูง ในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือ แรงจูงใจด้านสังคมเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออก ด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

(๒) แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กันเมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิวทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุม ซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

(๓) สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานโดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

(๔) การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์การที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว ๓ ระดับคือ

(๔.๑) การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเต้นเกินไป

(๔.๒) การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

(๔.๓) การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชางานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกัน ทั้งบุคลิกภาพนิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

(๕) การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ ๔-๕ เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวา ซึ่งบางคนอาจสมหวังบางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์การกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์การและพนักงาน



(๖) การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือเพราะมีเป้าหมายชัดเจน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland

McClelland ได้แบ่งแรงจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น ๓ แบบ ดังนี้ (อานวย แสงสว่าง. ๒๕๓๖, หน้า ๘๒)

(๑) ความต้องการอำนาจ (The Need of Power) บุคคลมีความต้องการอำนาจมาก อาศัยการใช้อำนาจสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงานเพื่อแสวงหาความเป็นผู้นำและมีพลังเข้มแข็ง

(๒) ความต้องการความผูกพัน (The Need of Affiliation) บุคคลต้องการมีความผูกพันเป็นอย่างมาก ปกติความผูกพันเกิดจากความรักทำให้บุคคลมีความสุขและมีความตั้งใจหลีกเลี่ยงการไม่ยอมรับของกลุ่มสังคมที่ทำให้เกิดความเจ็บปวด แต่ละบุคคลชอบรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคมเพื่อให้เกิดความรู้สึกยินดีมีความคุ้นเคยกันเข้าใจกัน

(๓) ความต้องการความสำเร็จ (The Need for Achievement) บุคคลต้องการมีความสำเร็จมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว ต้องการการท้าทายในการทำงาน ใช้แนวทางการทำงานที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้ว

ทฤษฎีของ McClelland มีความสอดคล้องกับความพึงพอใจเพราะความต้องการที่เกิดขึ้นมาจากแรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล เช่น สถานีโทรทัศน์ช่องต่าง ๆ ต้องการนำเสนอข่าวการเมืองที่อยู่ในความสนใจของประชาชนข้อมูลข่าวสารที่น่าเสนออาจจะไม่ใช่ข้อเท็จจริงแต่อาจจะเป็นข่าวสารที่ขายได้เท่านั้นเป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland (๑๙๖๑, หน้า ๑๒๑-๑๒๖) วิจัยในเรื่องความต้องการความสำเร็จ พบว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงทั้งหลายแตกต่างกับบุคคลอื่นทั่วไปโดยจะมีลักษณะ ดังนี้

(๑) มีความรับผิดชอบสูงแสวงหาโอกาสเพื่อจะได้มีโอกาสในการรับผิดชอบ แก้ไขปัญหาที่มีอยู่พวกนี้จะมีความปรารถนาจะกระทำการสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ

(๒) มีเป้าหมายระดับกลางเพราะหากไม่ประสบผลสำเร็จแล้วจะรู้สึกไม่สบายใจ ดังนั้นจึงไม่ตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไปเพื่อลดความเสี่ยงและให้ความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูง

(๓) ต้องการได้รับข้อมูลกลับที่ทันการณเกี่ยวกับงานของตนว่าสำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อการตัดสินใจของคนในงานครั้งต่อไป

(๔) ต้องการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความสามารถ เพื่อที่เขาจะได้พยายามปรับปรุงความสามารถของเขาให้ทัดเทียมผู้ที่มีความสามารถ ความรู้สึกเช่นนี้จะเป็แรงจูงใจให้เกิดความมานะที่จะประสบความสำเร็จที่สูงต่อไป

ผู้ขอรับการประเมินได้วิเคราะห์โดยสรุปว่า ทฤษฎีเกี่ยวข้องแรงจูงใจของมนุษย์ที่กล่าวมาเบื้องต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่ามนุษย์มีแรงจูงใจ หรือความต้องการไม่สิ้นสุด โดยจะมีความต้องการในขั้นพื้นฐานมาก่อน คือ ความต้องการด้านปัจจัยสี่ ความต้องการด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย หลังจาก

ที่ได้รับการตอบสนองในขั้นพื้นฐานแล้วก็จะมีแรงจูงใจหรือความต้องการในขั้นต่อไป ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าการศึกษาภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจะต้องพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้อาสาสมัครแรงงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น ๆ ทำให้อาสาสมัครแรงงานเกิดความมุ่งมั่นเต็มใจทำงาน ตั้งใจในการทำงาน และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้การดำเนินงานด้านแรงงานนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

๓) แนวคิดและทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom หรือทฤษฎี V. I. E องค์ประกอบของทฤษฎีแห่งความคาดหวัง ของ Vroom (๑๙๖๔, หน้า ๙๑-๑๐๓) ที่สำคัญ คือ

V มาจากคำว่า Valence หมายถึง ความพึงพอใจ

I มาจากคำว่า Instrumentality หมายถึง สื่อเครื่องมือวิธีทางที่นำไปสู่ความพึงพอใจ

E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น ๆ

บุคคลมีความต้องการและมีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้นจึงต้องพยายามกระทำการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วตามที่ตั้งความหวัง หรือคาดหวังเอาไว้ บุคคลก็จะได้รับความพึงพอใจ และขณะเดียวกัน ก็จะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ แนวความคิดนี้ Vroom เป็นผู้เสนอ โดยมีความเห็นว่าบุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยจะเลือกทางเลือกที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด ทฤษฎีนี้ทำนายว่าบุคคลแต่ละคนจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนสูงที่สุด ทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom มีข้อสังเกต คือ บุคคลใดจะได้รับการจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือให้สำเร็จต่อเป้าหมายก็ต่อเมื่อเชื่อในความสามารถของตนเองว่าความพยายามในการปฏิบัติงานจะมีผลในทางดี และผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการหรือพึงปรารถนา หรืออาจสรุปได้ว่าการที่จะโน้มน้าวจิตใจให้คนทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวัง (expectancy) ที่คนเชื่อว่าความพยายามของคนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นระดับผลงาน ดังนั้นบุคคลจะทำงานให้สำเร็จหรือไม่ประการใด ย่อมขึ้นอยู่กับจิตภาพ และความเชื่อของเขาว่าเขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไรและจะใช้กลยุทธ์อะไรในอันที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขาเลือกทางเดินเอาไว้

ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี ๔ ประการ คือ

(๑) ความคาดหวังหรือความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะความมากน้อยของความเชื่อจะอยู่ในช่วงระหว่าง ๐ (ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ และผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเลย) และ ๑ (มีความแน่ใจว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ)

(๒) ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ ภายในสถานการณ์ของการทำงานเราอาจจะคาดหวังได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่องโดยผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางบวก ผลลัพธ์ เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการตำหนิจากผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางลบ ในทางทฤษฎีแล้วผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจเพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวพันกับความต้องการของบุคคล

(๓) ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สอง ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึง ผลการปฏิบัติงาน

ที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

(๔) สื่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและระดับที่สองตามทัศนะของ Vroom นั้น สื่อกลางหรือความคาดหวังแบบที่สองจะอยู่ภายในช่วง +๑.๐ ถ้าหากว่าไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สองแล้ว สื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ ๐ Vroom ชี้ให้เห็นว่าความคาดหวัง และความพอใจ จะเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังความพยายามหรือแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าหากว่าความพอใจหรือความคาดหวังเท่ากับศูนย์แล้ว แรงจูงใจจะเท่ากับศูนย์ด้วย หากพนักงานคนหนึ่งต้องการเลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างมาก (ความพอใจสูง) แต่ไม่มีความเชื่อว่าเขามีความสามารถ หรือทักษะสำหรับการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ได้ (ความคาดหวังต่ำ) หรือถ้าหากว่าพนักงานมีความเชื่อว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ได้ (ความคาดหวังสูง) แต่ผลที่ติดตามมาไม่มีคุณค่าสำหรับเขา (ความพอใจต่ำ) แรงจูงใจของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีน้อยมากตามทัศนะของ Vroom การกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งย่อมจะขึ้นอยู่กับกระบวนการของความคิด ดังต่อไปนี้ ซึ่งกระบวนการของความคิดดังกล่าวนี้อาจจะเป็นจิตสำนึกของจิตใต้สำนึกก็ได้

(๔.๑) ผลลัพธ์ระดับที่สองที่แตกต่างกันมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน (ความพอใจ)

(๔.๒) ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (ผลการปฏิบัติงานที่ดี) จะนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเพิ่มเงินเดือนหรือไม่ (สื่อกลาง)

(๔.๓) การใช้กำลังความพยายามจะประสบความสำเร็จทางด้านผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ (ความคาดหวัง)

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom เป็นทฤษฎีที่ให้คำอธิบายอย่างละเอียดเกี่ยวกับการจูงใจโดยกล่าวถึงประสิทธิภาพของความคาดหวังในความพยายามของแต่ละบุคคลว่าจะเป็นอย่างไบ้างและเกิดขึ้นด้วยองค์ประกอบใดเป็นตัวผลักดันสนับสนุน ผลงานของ Vroom มีส่วนสำคัญที่จะชี้ให้บุคคลต่าง ๆ เห็นว่าความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรม หรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเอง หรือของผู้อื่น เป็นความคาดหวังที่แสดงออกมาในรูปความรู้สึกว่า ควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ทฤษฎีความคาดหวังนี้มีประโยชน์ในการอธิบายพฤติกรรมของคนในการทำงาน ทั้งยังให้แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพโดยการพิจารณาเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน เพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงานควรจะเป็นไปในทางยุติธรรม โปร่งใส เหมาะสมตามความคาดหวังของลูกจ้าง หรือพนักงานที่ทำงานให้องค์กร

สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรม หรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเอง หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่ง ความคาดหวังของบุคคลเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรประพฤติปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวนี้ยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ผู้ขอรับการประเมินได้วิเคราะห์โดยสรุปว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรม หรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเอง หรือของผู้อื่น เป็นความคาดหวังที่แสดงออกมาในรูปความรู้สึกว่าควรประพฤติปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวคิดและทฤษฎีความคาดหวังมาเป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพ



เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพื่อกระตุ้นอาสาสมัครแรงงานด้วยวิธีต่าง ๆ จะส่งผลทำให้อาสาสมัครแรงงานเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง และเชื่อมั่นต่อไปว่าหากได้พยายามอย่างเต็มที่แล้วย่อมจะสร้างผลงานที่น่าพอใจได้อย่างแน่นอน ซึ่งหากผลงานของอาสาสมัครแรงงานดีถึงระดับที่กำหนดแล้วจะได้รับรางวัลเกิดความภาคภูมิใจ อันจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับอาสาสมัครแรงงาน

### ๒.๒.๓ แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานในองค์การทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การเจริญเติบโต ซึ่งเมื่อหลังจากกระบวนการสรรหาเสร็จสิ้นแล้ว องค์การจะต้องมีการบำรุงรักษาบุคลากรให้อยู่นานที่สุด วิธีที่ใช้ คือ การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งมีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

Woolner (๑๙๙๒, หน้า ๙) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แนวคิดนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และการทำงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน ๓ ส่วน คือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Groups of Team) และระดับโดยรวม (The System)

Gilley and Eggland (๑๙๙๒, หน้า ๑๔) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้นโดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ส่วน คือ ๑. การพัฒนาบุคคล (Individual Development) ๒. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ๓. การพัฒนาองค์การ (Organization Development) ทั้งนี้องค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วน จะมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือการปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

Pace, Smith and Mills (๑๙๙๑, หน้า ๑๐-๑๑) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ เป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์การเพื่อนำไปสู่คุณภาพที่ดีขึ้น ผลผลิตที่มากขึ้น และต้องเกิดความพึงพอใจกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้จัดการ และบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตัวบุคคลโดยใช้วิธีบูรณาการผสมผสานบทบาทต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์การ (Organization Development) เพื่อให้สมาชิกขององค์การทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์การโดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบ (ชีวิต-องค์การ-สังคม) ให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีแนวคิดสมมติฐานในการพัฒนาบุคลากรไว้ ๗ ประการ (Seven Basic Assumptions) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

(๑) ตระหนักในคุณค่าความเป็นมนุษย์ (Worth of the Individual) องค์การที่มีคุณภาพจะตัดสินใจจากการที่องค์การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรในองค์การ

(๒) บุคลากรในฐานะทรัพยากร (Employees as a Resources) ไม่ว่าจะทำปฏิบัติงานในตำแหน่งใดในองค์การล้วนมีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์การ ควรจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

(๓) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณภาพดี (Quality Work Environment) จัดเป็น



ภารกิจขององค์กรที่ต้องปรับปรุงเพื่อเอื้อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเจริญตาเจริญใจ

(๔) ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Satisfaction) เป็นสิ่งที่พึงเกิดขึ้นในองค์กรโดยองค์การจะต้องพยายามให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งสภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีชีวิตจิตใจด้วยการออกแบบลักษณะงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อสภาพการทำงานที่พึงประสงค์

(๕) ความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning Need) กิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรมีทักษะความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงจะต้องมีการปรับปรุงให้ทันกับภาวการณ์และสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา

(๖) การเตรียมโอกาสสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change Opportunities Preparation) สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปก่อให้เกิดความต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติทักษะและความรู้ความสามารถที่แตกต่างไปจากเดิม องค์การจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งงานใหม่

(๗) ขอบเขตกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างไกล (Broad Scope of HRD Concern) กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมิได้จำกัดอยู่เพียงการให้ความรู้ด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงความเข้าใจในพฤติกรรมแสดงออกของมนุษย์ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ลึกซึ้งกว่าสิ่งที่ปรากฏในตำแหน่งหน้าที่การงานที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญ

Nadler (๑๙๙๐, หน้า ๒๐) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อที่จะได้นำความรู้มาปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ๓ กิจกรรม คือ

(๑) กิจกรรมการฝึกอบรม (Training)

(๒) กิจกรรมการศึกษาต่อ (Education)

(๓) กิจกรรมการพัฒนาตนเอง (Development)

แนวคิดนี้มีเป้าหมายโดยรวมของการพัฒนาบุคลากรอยู่ที่การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (Improving Job Performance) และส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน

Scott and Mithsell (๑๙๗๒, หน้า ๒๘๑ อ้างถึงใน อัญชิสา ไกรสรณานทร. ๒๕๔๕, หน้า ๒๙) ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในเชิงพฤติกรรมว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลแต่ละคนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีกว่าเดิมยิ่งขึ้น มีความสัมพันธ์กับองค์กรที่ดีสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้อย่างดี

สมคิด บางโม (๒๕๔๖) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจ รักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

นิรันดร์ เงินดี (๒๕๕๐) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ หรือ พฤติกรรม หรือกรรมวิธีต่าง ๆ รวมไปถึงการวางแผนที่จะกระบวนการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งที่เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพอย่าเต็มที่

เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุถึงวัตถุประสงค์ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าสนใจแก่องค์กร และในขณะเดียวกัน ยังสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติให้ได้รับการพัฒนาตนเองและได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย (๒๕๔๗) กล่าวถึงแนวคิดของ ศาสตราจารย์ เลียนาร์ดแนดเลอร์ (Professor Leonard Nadler) แห่งมหาวิทยาลัยจอร์จ วอชิงตัน (George Washington University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ว่าจะต้องมองบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานขององค์กร จะต้องประกอบด้วยแนวคิดและกิจกรรม ๓ ประการ คือ การฝึกอบรม (Training) โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่งาน ด้านการศึกษา (Education) โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่ตัวบุคคล และด้านการพัฒนา (Development) โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่องค์กรและสังคม

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญ ในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี อาทิ การฝึกอบรม การร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ผูกพันกับองค์กร และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

แนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรจากความหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้น ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับงานแต่ละด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

Nadler (๑๙๘๐, หน้า ๒๓) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

(๑) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ถูกออกแบบขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันหรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำงานในอนาคตสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เป้าหมายก็คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของบุคลากรในขณะนั้น ให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน

(๒) การศึกษาต่อ (Education) การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคลากร โดยวิธีการลาศึกษาต่อทั้งแบบเต็มเวลาหรือใช้เวลาบางส่วนเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการของหน่วยงานในอนาคต

(๓) การพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดแก่หน่วยงานในอนาคตไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามหน่วยงานที่ต้องการ

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (๒๕๕๐, หน้า ๕-๘) สามารถแบ่งแยกแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็น ๓ วิธี คือ

ดังนี้

(๑) ให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (Sale Development) มีวิธีการต่าง ๆ

- (๑.๑) ใช้บทเรียนสำเร็จรูป
- (๑.๒) การศึกษาทางไกล
- (๑.๓) การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ
- (๑.๔) การศึกษาเอกสารจากคู่มือการทำงาน
- (๑.๕) ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ
- (๑.๖) ให้การศึกษาเพิ่มเติมในระยะสั้นและระยะยาว
- (๑.๗) ส่งเอกสารให้สรุปรายงานและเสนอ
- (๑.๘) การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ

(๒) ให้การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) มีรูปแบบต่าง ๆ คือ

- (๒.๑) จัดโครงการอบรมภายในองค์กร
- (๒.๒) ส่งอบรมสถาบันภายนอก
- (๒.๓) วางแผนโครงการฝึกอบรมประจำปี
- (๒.๔) วางแผนฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นหรือทุกระดับ
- (๒.๕) พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการและเทคโนโลยี
- (๒.๖) ใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสาน และการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่
- (๒.๗) ใช้หลักสูตรอบรมในการประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น หรือโยกย้าย
- (๒.๘) สร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยกิจกรรม/เกมต่าง ๆ

(๓) การพัฒนาในงาน (In – Service Development) มีวิธีการต่าง ๆ คือ

- (๓.๑) รักษาการแทน
- (๓.๒) ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ
- (๓.๓) ให้ความร่วมมือคณะทำงาน
- (๓.๔) การจัดตั้งกลุ่มร่วมกิจกรรม
- (๓.๕) การให้คำปรึกษาหารือ
- (๓.๖) การให้ออกไปสังเกตการณ์
- (๓.๗) การมีเพื่อนที่มีประสบการณ์ร่วม
- (๓.๘) การเป็นตัวอย่างที่ดี
- (๓.๙) การเสนอแนะให้นำไปประยุกต์ใช้
- (๓.๑๐) การดูงานใน/นอกหน่วยงาน
- (๓.๑๑) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
- (๓.๑๒) การสอนงาน แนะนำงาน
- (๓.๑๓) การฝึกอบรมในงาน
- (๓.๑๔) การมอบหมายงาน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (๒๕๕๐, หน้า ๑๙๙-๒๐๕) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางที่เกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากร ดังนี้



(๑) การฝึกอบรมในขณะทำงาน เป็นเทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงในสภาพการณ์จริงเหมาะสำหรับการฝึกพนักงานในระดับปฏิบัติการ และพนักงานทั่วไป เน้นให้เกิดจุดเชื่อมโยงระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งวิธีนี้เหมาะสำหรับพนักงานเข้าใหม่ การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายงาน และการอธิบายถึงงานใหม่ ๆ

(๒) การสอนงาน เป็นการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการ หรือคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result-Oriented) หัวหน้างานและลูกน้องจะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน (Collaborative) จะมุ่งเน้นไปที่ผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Individual Performance) ในปัจจุบันและการพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้องให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีหรือทางบวก (Positive Change)

(๓) การให้คำปรึกษาแนะนำ การวิเคราะห์ วินิจฉัยสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและกำหนดแนวทางหรือทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะถึงแนวทางเลือกที่เหมาะสม พบว่าวิธีการนี้เน้นไปที่ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงโดยหัวหน้างานจะต้องให้เวลาการรับฟังประเด็นปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความตั้งใจ

(๔) การหมุนเวียนงาน เป็นเทคนิควิธีการโยกย้ายบุคลากรจากส่วนงานหนึ่งออกไปยังอีกส่วนงานหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประสบการณ์แตกต่างไปจากเดิม เป็นการหมุนเวียนงานภายในระยะเวลาหนึ่ง ๆ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีของบุคคลในส่วนงานต่าง ๆ

(๕) การทำกิจกรรม เป็นการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการได้รับการพัฒนาได้ปฏิบัติจริงโดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่องค์กรได้กำหนดขึ้น เช่น กิจกรรม ๕ ส กิจกรรมข้อเสนอแนะ (Suggestion) กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ เป็นต้น

(๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างหนึ่งในรูปแบบของการบริหารจัดการความรู้ หรือ (Knowledge Management) เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร ซีดีรอม วิดีโอเทป เป็นต้น

(๗) การให้ดูงานนอกสถานที่ มักใช้ในระดับจัดการ (Management Level) ขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากภายนอกองค์กร วิธีการนี้จะแบ่งออกเป็นการดูงานภายในประเทศและการดูงานต่างประเทศ โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการดูงานที่ทุกองค์การคาดหวัง นั่นก็คือ การนำความรู้และสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้เรียนรู้นำมาประยุกต์ใช้กับงานในองค์กร

(๘) การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้ และประสบการณ์ใหม่ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิด หรือผลงานใหม่ ๆ รวมถึงการถกเถียงกันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อกำหนดบทบาทและทิศทางในการทำงานของหน่วยงานในอนาคต หรือการเข้าร่วมประชุมและสัมมนาในหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การที่สถาบันภายนอกจัดให้มีขึ้น เป็นต้น

(๙) การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ อันเป็นการยกระดับคุณภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น หรือให้มีมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะผูกโยงกับเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น ให้ทุนไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับงานที่ทำให้สามารถนำกลับมาขอปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นได้ เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการนี้จำเป็นจะต้องใช้เวลาการพัฒนาเนื่องจากจะต้องใช้ระยะเวลานานกว่าจะศึกษาจบโดยอาจจะขอลาศึกษาต่อเต็มเวลา หรืออาจจะขอลาศึกษาต่อหลังเลิกงาน หรือวันหยุดก็ได้

(๑๐) การฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเจาะลึกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง ทั้งนี้องค์การอาจจะนำวิธีการพัฒนาศักยภาพ โดยให้ไปทำงานประกบร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจจะเป็นภายในประเทศหรือต่างประเทศเพื่อให้เรียนรู้ถึง เทคนิคและวิธีการจากผู้เชี่ยวชาญนั้น เช่น พัฒนาศักยภาพของฝ่ายผลิตโดยส่งให้พนักงานเข้าร่วมฝึกงาน กับผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตที่บริษัทแม่ในต่างประเทศ

(๑๑) การเพิ่มคุณค่าในงาน เป็นวิธีการพัฒนาศักยภาพด้วยการเพิ่มความรู้และทักษะ ในการทำงานให้สูงขึ้น โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายงานที่ยากขึ้นโดยเน้นให้เกิดทักษะการทำงาน ที่หลากหลาย (Multi-Skill) สามารถทำงานจากง่ายไปหายากได้ เช่น งานบันทึกข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล วางแผนบริหารข้อมูล

(๑๒) การเพิ่มปริมาณงาน เป็นวิธีการพัฒนาศักยภาพโดยการเพิ่มปริมาณหรือขอบเขตงาน ที่จะต้องรับผิดชอบให้มากขึ้นเพื่อป้องกันมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่ ซึ่งพนักงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน เช่น พนักงานได้รับมอบหมายงาน ให้ดูแลโครงการขายเพิ่มอีก ๒ โครงการ ซึ่งเป็นโครงการขายในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น

ธวัช บุญยมติ (๒๕๕๐, หน้า ๒๐๗) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาศักยภาพสามารถทำได้ ๒ วิธี ดังนี้

(๑) วิธีการพัฒนาในงานที่ปฏิบัติ (Job-Site Development Methods) เป็นวิธีการ พัฒนาในงานที่บุคคลทำหรือองค์การที่บุคคลทำงานอยู่นั้นด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การใช้พี่เลี้ยง (Coaching) การมอบหมายให้เป็นกรรมการ/การประชุม (Committee Assignments/meeting) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ผู้ช่วยในตำแหน่ง (Assistant-To Positional) การพัฒนาออนไลน์ (Online Development) การประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย/ศูนย์พัฒนาบุคคล (Corporate University/Development Centers) องค์การการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้เกิดการพัฒนา ในงานอย่างแท้จริงและประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้บริหารต้องวางแผนและประสานงาน การพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เหล่านี้อย่างจริงจัง จริ่งใจและต่อเนื่อง

(๒) วิธีการพัฒนานอกงานที่ปฏิบัติ (Off-Site Development Methods) เป็นวิธีการ พัฒนานอกงานที่บุคคลทำหรือสถานที่อื่นภายนอกองค์การ บุคคลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้ ตามโอกาสและความสมัครใจ วิธีการพัฒนาเหล่านี้ได้แก่ การเข้าเรียนในชั้นเรียน (Classroom Courses and Degree) การอบรมสร้างความสัมพันธ์ (Human Relations Training) การใช้สถานการณ์จำลอง (Simulations) ทัศนศึกษา (Sabbaticals) การอบรมภาคสนาม (Outdoor Training)

दनัย เทียนพุด (๒๕๔๓) มีความเห็นสอดคล้องกับแนดเลอร์ (Nadler) และวิกส์ (Wiggs) ว่า ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจะครอบคลุมองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ

(๑) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงาน ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present job) เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ความสามารถทักษะของพนักงาน ในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ ไปใช้ทันที

(๒) การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงเพราะการให้ การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน

ให้กับบุคคลโดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

(๓) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not focus on a job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ถึงแม้ว่าองค์ประกอบข้างต้นต่างเป็นวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เหมือนกันแต่เมื่อพิจารณาถึงความหมายของทั้ง ๓ เรื่อง จะพบความแตกต่างในรายละเอียดและจุดเน้นบ่อยครั้งพบว่ามีการใช้คำบางคำรวมกัน คำที่เห็นเหมือนกันเสมอ คือ การฝึกอบรมและการพัฒนาขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น

ผู้ขอรับการประเมินได้วิเคราะห์โดยสรุปว่า แนวคิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจะมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน กล่าวคือ อาสาสมัครแรงงานที่จะมีศักยภาพนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาในกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกอบรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานหรือการฝึกอบรมของหน่วยงานอื่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาของอาสาสมัครแรงงานทั้งในพื้นที่จังหวัดและนอกพื้นที่ การศึกษาดูงานเพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากหน่วยงานอื่น ๆ สามารถนำความรู้และสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้ไปสัมผัสนำมาประยุกต์ใช้กับงานด้านแรงงาน รวมไปถึงการพัฒนาทัศนคติและแนวความคิดของอาสาสมัครแรงงาน

### ๒.๓ ข้อเสนอ

เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวคิดการพัฒนาศักยภาพมาใช้ โดยมีขอบเขตของการพัฒนาคือครอบคลุมองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ ๑. ด้านการฝึกอบรม (Training) ๒. ด้านการศึกษา (Education) และ ๓. ด้านการพัฒนา (Development) และได้มีข้อเสนอ ดังนี้

#### ๑. ด้านการฝึกอบรม (Training)

ฝึกอบรมให้กับอาสาสมัครแรงงาน โดยการฝึกอบรมตั้งแต่เริ่มต้นปีงบประมาณ เพื่อถ่ายทอดบทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงานที่อาสาสมัครแรงงานจะต้องปฏิบัติงานประจำปี รวมถึงการพัฒนาทัศนคติ (Attitude) ของอาสาสมัครแรงงาน และมีการอบรมออนไลน์ (Online) ผ่านแอปพลิเคชัน (Application) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้อาสาสมัครแรงงานได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ จากหน่วยงานอื่น

#### ๒. ด้านการศึกษา (Education)

จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานประจำปีในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปแบบของการบริหารจัดการความรู้ หรือ (Knowledge Management) รวมถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องผ่านระบบออนไลน์ โดยเน้นให้อาสาสมัครแรงงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

#### ๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน มีระบบฐานข้อมูล (Big Data) และระบบสารสนเทศสำหรับอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ



และเพื่อเป็นการเสริมและสนับสนุนข้อเสนอดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผู้ขอรับการประเมินได้มีข้อเสนอเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ข้อเสนอระดับนโยบาย

๑) การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่อาสาสมัครแรงงาน อันได้แก่ การมีสวัสดิการที่ดี เช่น สวัสดิการดูแลสุขภาพเจ็บป่วย เครื่องแบบการปฏิบัติงาน การจัดสัมมนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน นอกสถานที่ (Outing) และการส่งอาสาสมัครแรงงานอบรมส่งเสริมทักษะพิเศษเพิ่มเติม

๒) การให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ในการจัดทำฐานข้อมูล (Big Data) รวมทั้งเครื่องมือและระบบติดตามผลการดำเนินงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น แอปพลิเคชัน (Application) สำหรับการส่งผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ อาทิ การอบรมออนไลน์ (Online) ซึ่งแอปพลิเคชันดังกล่าว เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลระบบสามารถประมวลผลข้อมูลได้แบบเรียลไทม์ (Real Time) เพื่อได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและความต้องการด้านแรงงานของประชาชนในแต่ละพื้นที่ สามารถนำมาวิเคราะห์และวางแผนต่อไป

๒. ข้อเสนอระดับปฏิบัติ

๑) ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่เข้าใจนโยบาย บทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงานและอาสาสมัครแรงงาน ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อาทิ ไลน์ (Line) เฟซบุ๊ก (Facebook) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจและเกิดความเชื่อมั่นต่อกระทรวงแรงงานและอาสาสมัครแรงงาน

๒) หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดหรือพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน ควรมีการติดตามตรวจเยี่ยมการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความคุ้นเคย และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาสาสมัครแรงงานและเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ มีอาสาสมัครแรงงานที่มีศักยภาพในการเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงาน ในการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่

๓.๒ เกิดการบูรณาการงานด้านอาสาสมัครแรงงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดกับเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

๓.๓ ประชาชน หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ ได้รับทราบบทบาทภารกิจของหน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่จังหวัดและรับรู้รับทราบบทบาทอาสาสมัครแรงงานมากขึ้น สามารถใช้บริการได้ตรงตามความต้องการ

๓.๔ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบปัญหาและความต้องการด้านแรงงานของประชาชนในแต่ละพื้นที่ สามารถนำมาวิเคราะห์และวางแผนในการจัดทำแผนงาน/โครงการได้ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

## ๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

### ๔.๑ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

จำนวนประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานโดยผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอนเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาร้อยละ ๕๐

### ๔.๒ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างสูงสุด



## บรรณานุกรม

เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย. **ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการพัฒนาบุคลากร**. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๔๗.

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน. **ศัพท์สิทธิมนุษยชน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน, ๒๕๕๕.

คณะอนุกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัดแม่ฮ่องสอน. **รายงานสถานการณ์และการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปี ๒๕๖๒**. แม่ฮ่องสอน: สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดแม่ฮ่องสอน, ๒๕๖๒.

จารุพงศ์ พลเดช. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. ลพบุรี, ๒๕๕๑.

จิระ บุรีคำ. **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดลำพูน**. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๗. น. ๒๐-๒๓.

ดนัย เทียนพุฒ. **การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

ธวัช บุญยณ. **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๐.

นิรันดร์ เงินดี. **ศักยภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนิคมปราสาท อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐.

ปิยากร หวังมหาพร. **พัฒนาการเชิงนโยบายอาสาศาสตร์ไทย : จากความมั่นคงสู่การพัฒนาสังคม**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๖. น. ๑๖-๑๗.

ฝ่ายเศรษฐกิจและศูนย์ข้อมูลหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย. **มติคณะรัฐมนตรีฉบับเต็ม**. ฝ่ายเศรษฐกิจและศูนย์ข้อมูล, ๒๕๖๐.

ไพศาล วิสาโล. **ศาสตร์และศิลป์แห่งการจัดการความดี : ศึกษากรณีมูลนิธิฉือจี้**. วารสารศูนย์คุณธรรม, ๒๕๕๐. น. ๑๐-๔๒.

ภัทรวรรณ เวชศาสตร์. **แนวทางการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์อย่างบูรณาการ Integrated Approach for Combating Trafficking in Persons**. วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๔ กันยายน - ธันวาคม ๒๕๕๘, ๒๕๕๘. น. ๖๗ - ๗๖.

รุ่งนภา เทพภาพ. **การค้ามนุษย์เพื่อค้าประเวณี ศึกษากรณีอำเภอหาดใหญ่**. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๕๐. น. ๑-๕.

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. **รายงานการวิจัยเรื่องอาสาศาสตร์กับการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๔.

ศิริระ สว่างศิลป์. **แนวทางเสริมสร้างศักยภาพการบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ของไทย: ศึกษาเปรียบเทียบ Trafficking Victims Protection Act 2000 ของสหรัฐอเมริกา และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการต่างประเทศ, ๒๕๕๗.



ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. **ระบบการบริหารจัดการงานอาสาศัมคร ศึกษากรณิ มูลนิธิพุทธฉือจี้**  
**ไต้หวัน.** กรุงเทพมหานคร: เซน ปรีนตัง, ๒๕๕๑.

สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์, ๒๕๔๖.

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. **เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร**  
**อย่างมีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๕๐.

สมพร เทพสิทธิธา. **อุดมการณ์และบทบาทอาสาสมัคร แนวคิด และทิศทางการพัฒนางาน**  
**อาสาสมัครในไทย.** กรุงเทพมหานคร: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์,  
 ๒๕๔๑.

สิริรัฐ สุกันธา. **การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบน**  
**ของประเทศไทย:** วิทยานิพนธ์นักศึกษาศาสาวิชาภูมิภาคกลุ่มน้ำโขงและสาละวินศึกษา หลักสูตร  
 ปรัชญาดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๕๗. น. ๕๒-๕๔.

สุมาลี ปิตยานนท์. **ตลาดแรงงานไทยกับนโยบายรัฐ.** กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์  
 จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

สุรัสวดี หุ่นพยนต์ และภูมิธรรม เวชยชัย. **ปัญหาการดำเนินงานของหน่วยงานอาสาสมัคร**  
**ในประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร: สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ๒๕๒๗.

แสงจันทร์ มาน้อย. **การดำเนินงานของประเทศไทยในการต่อต้านการค้ามนุษย์.**  
 กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๕๗.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. **พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์**  
**พ.ศ. ๒๕๕๑.** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%BB47/%BB47-20-9999-update.pdf> สืบค้นเมื่อ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. **กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น.** กรุงเทพมหานคร:  
 เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๐.

อำนวย แสงสว่าง. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖.

Domjan, M. **The Principles of Learning and Behavior Belmont.** California:  
 Thomson Wadsworth, 1996.

Gilley, J. W. and Eggland, S.A. **Principles of Human Resource Development.**  
 New York: McGraw-Hill, 1992.

Hamilton, Matthew & Hussain, Afshan, 1995. อ้างถึงใน นพมาศ อังพระ (ธีรเวคิน).  
**การเสียสละและพฤติกรรมเพื่อสังคมในจิตวิทยาสังคมกับชีวิต.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
 2539.

Kidd, J. R. **How Adults Learn.** New York: Association Press, 1973.

Lovell, R. B. **Adult Learning.** New York: Halsted Press Wiley & Son, 1980.

McClelland, D. C. **The achieving society.** New York: D. Van Nostrand, 1961.

Nadler, Leonard and Nadler, Zeace. **Corporate Human Resource Development.**  
 New York: Van Nostrand Reinhold, 1980.

Nadler, Leonard. **Human resource development**. In L. Nadler & Z. Nadler, eds. The handbook of human resource development. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons, 1990. pp. 1.1-1.47

Pace, R. Wayne; Smith, Phillip C. & Mills, Gordon E. **Human Resource Development: The Field**. New Jersey: Prentice Hall, 1991.

Ravenstein, E.G. **The Laws of Migration**. Journal of the Statistical Society, 1889. pp. 241-301.

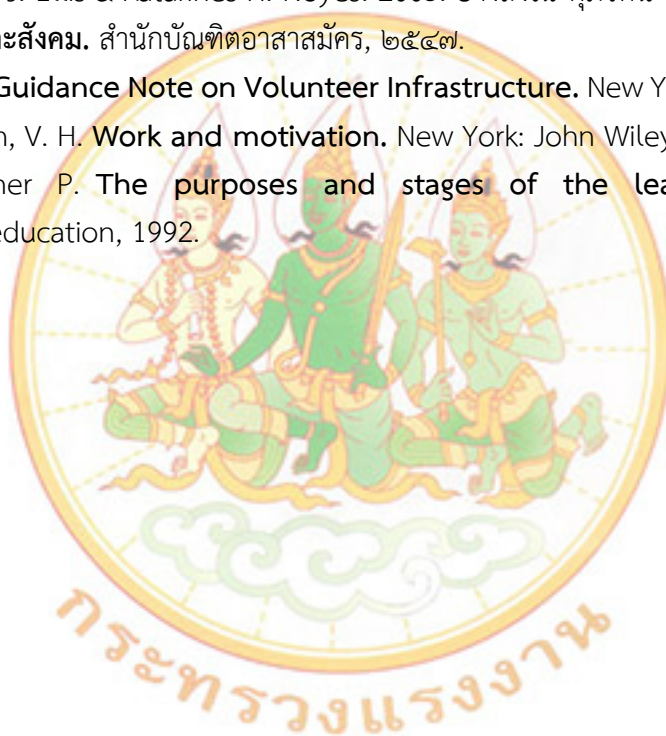
William G. Scott, Terence R. Mitchell. 1972. อ้างถึงใน อัญชิสา ไกรสรนภาเนตร. **การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของข้าราชการ มหาวิทยาลัยศิลปากร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๕.

Susan J. Ellis & Katarines H. Noyes. 2003. อ้างถึงใน ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. **อาสาสมัคร : การพัฒนาตนเองและสังคม**. สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร, ๒๕๔๗.

UNV. **Guidance Note on Volunteer Infrastructure**. New York: McGrawhill, 2004.

Vroom, V. H. **Work and motivation**. New York: John Wiley & Sons, 1964.

Woolner P. **The purposes and stages of the learning organization**. In Thresholds in education, 1992.



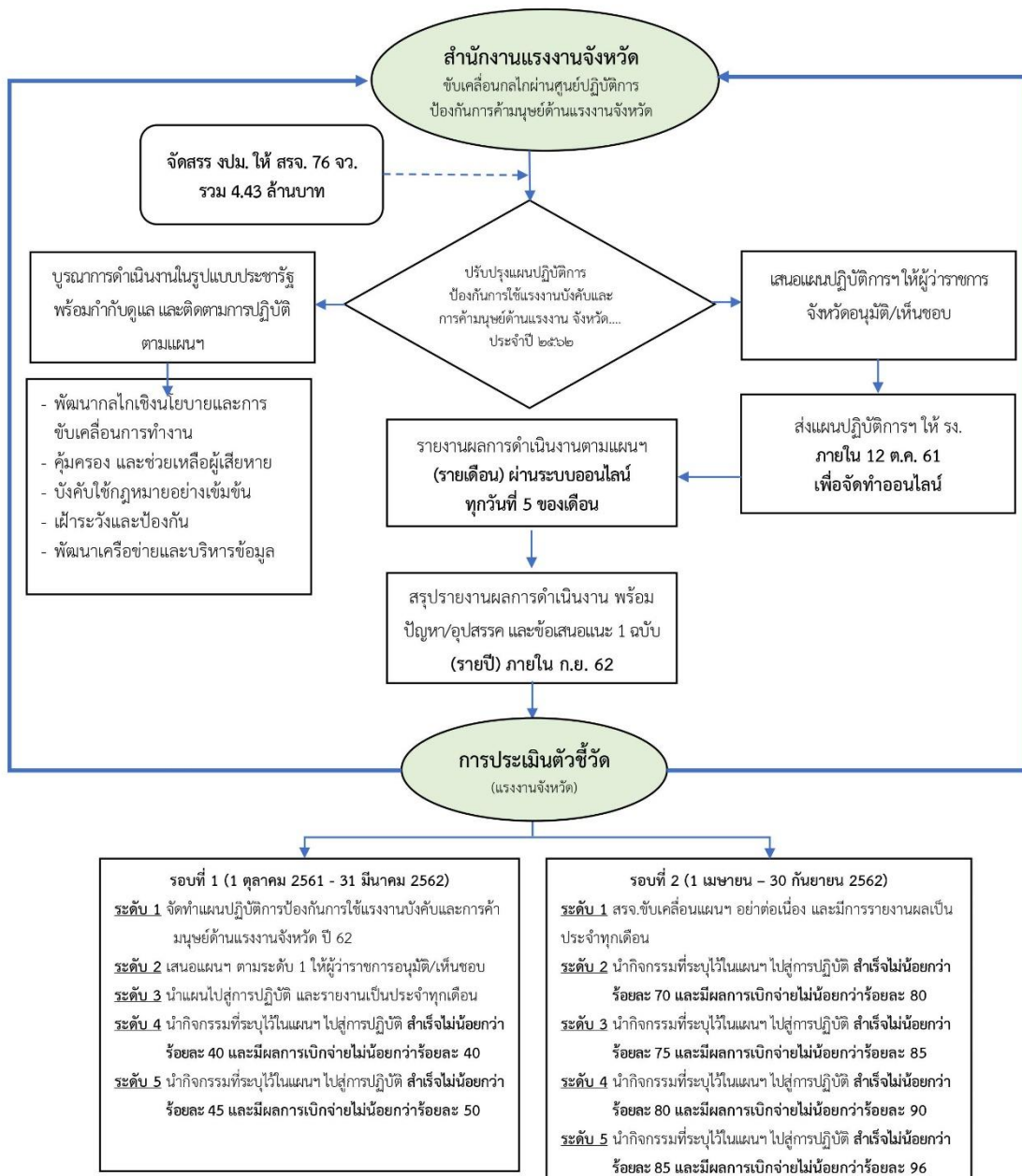




คู่มือการดำเนินโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและ  
แก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและ  
แก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

1. สรุปแนวทางการปฏิบัติงาน (Work Flow)



## 2. แนวทางการปฏิบัติงาน

### 1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อสร้างกลไกในการขับเคลื่อนการป้องกันปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
- 1.2 เพื่อติดตามผลการดำเนินงานป้องกันปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

อย่างเป็นรูปธรรม

### 2. ตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการของแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

#### 2.1 ตัวชี้วัดผลผลิต

เชิงปริมาณ

- แผนปฏิบัติการป้องกันการจ้างงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัด.... จำนวน 1 แผน

#### 2.2 ตัวชี้วัดผลลัพธ์

เชิงคุณภาพ

- ร้อยละของการนำมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการป้องกันการจ้างงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ
- ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อขับเคลื่อนการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด

#### วิธีติดตามและประเมินตัวชี้วัด

##### 1) รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2561 - 31 มีนาคม 2562)

ประเมินตามระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการจ้างงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ดังนี้

|            |                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ระดับที่ 1 | สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดประชุม/ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการจ้างงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ของแต่ละจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน |
| ระดับที่ 2 | สำนักงานแรงงานจังหวัด เสนอแผนปฏิบัติการฯ ที่ร่วมจัดทำกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามระดับที่ 1 ให้ผู้ว่าราชการอนุมัติ/เห็นชอบ                                                                                                                                    |
| ระดับที่ 3 | สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดประชุมหรือประสานหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อน/ติดตามการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ได้รับการอนุมัติ/เห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัด และรายงานผลให้กระทรวงแรงงานทราบทุกเดือน                                                       |
| ระดับที่ 4 | สำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการตามระดับที่ 1 - 3 และมีการนำมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 และมีผลการเบิกจ่ายงบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 40                                                                      |
| ระดับที่ 5 | สำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการตามระดับที่ 1 - 3 และมีการนำมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติไม่น้อยกว่าร้อยละ 45 และมีผลการเบิกจ่ายงบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 50                                                                      |

## 2) รอบที่ 2 (1 เมษายน – 30 กันยายน 2562)

ประเมินตามระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ดังนี้

|            |                                                                                                                                                                                                               |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ระดับที่ 1 | สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดประชุมหรือประสานหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อน/ติดตามการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการฯ ของแต่ละจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 อย่างต่อเนื่อง และรายงานผลให้กระทรวงแรงงานทราบทุกเดือน |
| ระดับที่ 2 | สำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการตามระดับที่ 1 และมีการนำมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และมีผลการเบิกจ่ายงบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 80                           |
| ระดับที่ 3 | สำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการตามระดับที่ 1 และมีการนำมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 และมีผลการเบิกจ่ายงบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 85                           |
| ระดับที่ 4 | สำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการตามระดับที่ 1 และมีการนำมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และมีผลการเบิกจ่ายงบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 90                           |
| ระดับที่ 5 | สำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการตามระดับที่ 1 และมีการนำมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 และมีผลการเบิกจ่ายงบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 96                           |

## 3. รูปแบบของการทำงาน

- 1) สำนักงานแรงงานจังหวัด ขับเคลื่อนการทำงานในลักษณะบูรณาการการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผ่านกลไกของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัด..... ที่จัดตั้งจังหวัดละ 1 แห่ง เพื่อป้องกันและขจัดปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่
- 2) ให้ความสำคัญกับการสร้างช่องทางแลกเปลี่ยนข้อมูล/ข่าวสาร ร่วมกับภาคีเครือข่ายภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคประชาสังคม (NGOs) ในพื้นที่ เพื่อหาข้อจำกัดหรือผลกระทบเกี่ยวกับการใช้แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์
- 3) จัดให้มีการร่วมบูรณาการตรวจสอบสถานประกอบการ/นายจ้างกลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ ตามการข่าวที่ได้รับจากภาคีเครือข่ายในพื้นที่ รวมทั้งกำหนดแผนการตรวจบูรณาการและดำเนินการตรวจตามแผนร่วมกัน
- 4) ร่วมบูรณาการจัดตั้งชุดติดตามและตรวจสอบจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ในจังหวัด ตามคำสั่ง คสช. 101/2557 ตามเป้าหมายที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดกำหนดร่วมกับหน่วยงานด้านความมั่นคงและฝ่ายปกครองในพื้นที่
- 5) สร้างการรับรู้ให้กับแรงงานหรือสถานประกอบการ โดยการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ควบคู่ไปกับการรณรงค์สร้างจิตสำนึกและประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารท้องถิ่น รวมทั้งร่วมส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)

#### 4. ขั้นตอนการทำงาน

4.1 สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดประชุม/ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อปรับปรุงแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของแต่ละจังหวัด.... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 **แบบฟอร์ม 1** ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. 2559 – 2563 พร้อมเสนอแผนปฏิบัติการฯ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ/เห็นชอบ และส่งแผนปฏิบัติการฯ พร้อม Gmail เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ให้กระทรวงแรงงาน (**ภายใน 12 ต.ค. 61**) เพื่อจะได้ประมวลผลจัดทำระบบรายงานผลออนไลน์ต่อไป

4.2 สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดประชุมหรือประสานหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อน/ติดตามการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ได้รับการอนุมัติ/เห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัด เดือนละ 1 ครั้ง หรือตามความเหมาะสม (**พ.ย. 61 – ก.ย. 62**)

4.3 สำนักงานแรงงานจังหวัด รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ **แบบฟอร์ม 2** ให้กระทรวงแรงงานทราบ ทุกวันที่ 5 ของเดือนถัดไป (**พ.ย. 61 – ก.ย. 62**) ผ่านระบบออนไลน์

4.4 สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ จังหวัด.... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 **แบบฟอร์ม 3** ให้กระทรวงแรงงานภายในเดือนกันยายน 2562 (**ก.ย. 62**)

**\*หมายเหตุ** กองยุทธศาสตร์และแผนงาน อยู่ระหว่างประสานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดำเนินการจัดทำระบบการรายงานประจำเดือน ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อระบบพร้อมใช้งานแล้วจะได้ประสานแจ้งสำนักงานแรงงานจังหวัดให้ดำเนินการรายงานผ่านระบบดังกล่าวต่อไป

#### 5. ตารางแผนปฏิบัติงาน

| กิจกรรม                                                                                                                                                       | 2561 |      |      | 2562 |      |       |       |      |       |      |      |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|
|                                                                                                                                                               | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. |
| 1) สรจ. จัดประชุม/ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด.... ประจำปี พ.ศ. 2562 | ←→   |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |
| 2) สรจ. เสนอแผนปฏิบัติการฯ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ/เห็นชอบ และส่งแผนฯ ให้ รง.รับทราบ                                                                    | ←→   |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |
| 3) สรจ. จัดประชุมหรือประสานหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อน/ติดตามการปฏิบัติตามแผนฯ ที่ได้รับการอนุมัติ/เห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัด                        |      | ←→   |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |
| 4) สรจ. รายงานผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนแผนฯ ผ่านระบบออนไลน์ให้ รง.ทราบ ทุกวันที่ 5 ของเดือน (รายเดือน)                                                      |      | ←→   |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |
| 5) สรจ. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ จังหวัด.... (รายปี)                                                                          |      |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | ←→   |



**6. การรายงานผล**

- 1) สำนักงานแรงงานจังหวัด รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันการ  
ใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของแต่ละจังหวัด.... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (รายเดือน)  
ผ่านระบบออนไลน์ ให้กระทรวงแรงงานทราบ ทุกวันที่ 5 ของเดือน
- 2) สำนักงานแรงงานจังหวัด รายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562  
(รายปี) ให้กระทรวงแรงงานทราบ ภายในเดือนกันยายน 2562 (1 ครั้ง/เล่ม)

**7. พื้นที่ดำเนินการ:** ส่วนภูมิภาค (76 จังหวัด)

**8. หน่วยงานรับผิดชอบ:** กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์  
ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปคร.)  
โทรศัพท์: 0 2232 1075, 1099  
โทรสาร: 0 2248 1378  
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ccpl.mol@gmail.com

**9. เอกสารแนบ**

- ๙.๑ **แบบฟอร์ม 1** (ตัวอย่าง) แผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน  
จังหวัด.... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
- ๙.๒ **แบบฟอร์ม 2** แบบรายงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน  
จังหวัด.... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
- ๙.๓ **แบบฟอร์ม 3** แบบรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จังหวัด....

### 3. แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติงาน

แบบฟอร์ม ๑

(ตัวอย่าง) แผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัด..... ประจำปี ๒๕๖๒

| ที่                                                                 | ประเด็นกิจกรรม<br>(จดหรือแจ้งยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์<br>ด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจังหวัด)                                                                                                                                                 | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                      | เป้าหมาย |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | รวม    | หน่วยนับ | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ |        |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------|----------|-----------------------|--------|
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                      | ๒๕๖๑     |      | ๒๕๖๒ |      |      |       |       |      |       |      |      |      |        |          |                       |        |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                      | ค.ค.     | พ.ม. | อ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. |        |          |                       |        |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน    |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                      |          |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |        |          |                       |        |
| ๑                                                                   | ประชุม/ขับเคลื่อนการปฏิบัติของศูนย์<br>ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้าน<br>แรงงานระดับจังหวัด                                                                                                                                                                                        | ๑) จัดประชุมศูนย์ฯ เพื่อขับเคลื่อนและติดตามการปฏิบัติของศูนย์<br>ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด | -        | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑     | ๑     | ๑    | ๑     | ๑    | ๑    | ๑    | -      | ๑๐       | ครั้ง                 | สรจ.   |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ๒) ประชุมคณะกรรมการอื่น ๆ ที่จังหวัดแต่งตั้ง<br>(เพิ่มเติมได้)                                                       | -        | ๑    | -    | -    | -    | -     | ๑     | -    | -     | ๑    | -    | -    | -      | ๙        | ครั้ง                 | สรจ.   |
| ๒                                                                   | จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระดับจังหวัด                                                                                                                                                                                                                                                      | ๑) จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้า<br>มนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัด..... ประจำปี ๒๕๖๒                | ๑        | -    | -    | -    | -    | -     | -     | -    | -     | -    | -    | -    | ๑      | แผน      | สรจ.                  |        |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ๒) จัดทำแผนอื่น ๆ ตามความจำเป็น<br>(เพิ่มเติมได้)                                                                    | ๑        | -    | -    | -    | -    | -     | -     | -    | -     | -    | -    | -    | ๑      | แผน      | สรจ.                  |        |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือ               |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                      |          |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |        |          |                       |        |
| ๓                                                                   | ช่วยเหลือ คู่ครอง เยียวยา และติดตาม<br>สิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน                                                                                                                                                                                                                        | ๑) ช่วยเหลือ คู่ครอง เยียวยาผู้ที่ตกเป็นเหยื่อการใช้แรงงานบังคับ<br>หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน                       |          |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ๕๐     | คน       | สสค.<br>สพจ.          |        |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ๒) ติดตามสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน ให้กับผู้ตกเป็นเหยื่อการใช้<br>แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน              |          |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ๑ ล้าน | บาท      | สสค.<br>สพจ.          |        |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                      |          |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |        |          |                       |        |
| ๔                                                                   | การตรวจแรงงาน<br>- แผนการตรวจแรงงานในสถานประกอบ<br>กิจการทุกจังหวัด อย่างน้อยต้องกำหนด<br>เป้าหมายการตรวจในสถานประกอบการ<br>ทั่วไป และกลุ่มเสี่ยง (กิจการอ้อย สิ่งทอ ฯลฯ)<br>- และใน ๒๒ จังหวัดชายทะเล แผนการ<br>ตรวจแรงงาน ต้องกำหนดเป้าหมายการ<br>ตรวจในประมง และกิจการเกี่ยวเนื่อง | ๑) จัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกิจกรรมกลุ่ม<br>เสี่ยงในพื้นที่ และจัดทำแผนการตรวจแรงงาน           | ๑        | -    | -    | -    | -    | -     | -     | -    | -     | -    | -    | -    | ๑      | ครั้ง    | สรจ.                  |        |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ๒) บูรณาการตรวจแรงงานตามแผน                                                                                          | รวม      | -    | ๒๕   | ๒๕   | ๒๕   | ๒๕    | ๒๕    | ๒๕   | ๒๕    | ๒๕   | ๒๕   | ๒๕   | -      | ๒๕๐      | ครั้ง                 | สรจ./  |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | - สถานประกอบการทั่วไปโรงงาน                                                                                          | -        | ๕    | ๕    | ๕    | ๕    | ๕     | ๕     | ๕    | ๕     | ๕    | ๕    | ๕    | -      | ๕๐       | ครั้ง                 | สสค./  |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | - กิจการอ้อยและน้ำตาล (โรงงานน้ำตาล และไร่อ้อย)                                                                      | -        | ๕    | ๕    | ๕    | ๕    | ๕     | ๕     | ๕    | ๕     | ๕    | ๕    | ๕    | -      | ๕๐       | ครั้ง                 | สจจ./  |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | - กิจการสิ่งทอ (กลุ่มตัดเย็บผ้าโหล และกลุ่มรับงานไปทำบ้าน)                                                           | -        | ๕    | ๕    | ๕    | ๕    | ๕     | ๕     | ๕    | ๕     | ๕    | ๕    | ๕    | -      | ๕๐       | ครั้ง                 | ศปมผ./ |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | - เรือประมง (กสร.เป็นเจ้าภาพหลัก สรจ.ร่วมบูรณาการ)                                                                   | -        | ๕    | ๕    | ๕    | ๕    | ๕     | ๕     | ๕    | ๕     | ๕    | ๕    | ๕    | -      | ๕๐       | ครั้ง                 | มท./   |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | - สถานแปรรูปสัตว์น้ำ (สิ่งกึ่ง และสิ่งปลา)                                                                           | -        | ๕    | ๕    | ๕    | ๕    | ๕     | ๕     | ๕    | ๕     | ๕    | ๕    | ๕    | -      | ๕๐       | ครั้ง                 | ตร.    |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | (เพิ่มเติมได้)                                                                                                       |          |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |        |          |                       |        |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ๓) บูรณาการตรวจกลุ่มเสี่ยงอื่น ตามที่จังหวัดเห็นสมควร                                                                | รวม      | -    | ๘    | ๘    | ๘    | ๘     | ๘     | ๘    | ๘     | ๘    | ๘    | ๘    | -      | ๘๐       | ครั้ง                 | สรจ./  |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | - สถานบริการ                                                                                                         | -        | ๒    | ๒    | ๒    | ๒    | ๒     | ๒     | ๒    | ๒     | ๒    | ๒    | ๒    | -      | ๒๐       | ครั้ง                 | สสค./  |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | - ร้านคาราโอเกะ/โต๊ะสนุก                                                                                             | -        | ๒    | ๒    | ๒    | ๒    | ๒     | ๒     | ๒    | ๒     | ๒    | ๒    | ๒    | -      | ๒๐       | ครั้ง                 | สจจ./  |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | - ปศุสัตว์ (เลี้ยงหมู ไก่ ปลา)                                                                                       | -        | ๒    | ๒    | ๒    | ๒    | ๒     | ๒     | ๒    | ๒     | ๒    | ๒    | ๒    | -      | ๒๐       | ครั้ง                 | ศปมผ./ |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | - โรงแรม                                                                                                             | -        | ๒    | ๒    | ๒    | ๒    | ๒     | ๒     | ๒    | ๒     | ๒    | ๒    | ๒    | -      | ๒๐       | ครั้ง                 | มท./   |
|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | (เพิ่มเติมได้)                                                                                                       |          |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |        |          |                       | ตร.    |

| ที่                                                                                                                                                                      | ประเด็นกิจกรรม<br>(สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจังหวัด) | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                        | เป้าหมาย |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | หน่วยนับ | หน่วยงานรับผิดชอบ |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|----------|-------------------|-------|
|                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        | ๒๕๖๑     |      |      | ๒๕๖๒ |      |       |       |      |       |      |      |      |          |                   | รวม   |
|                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        | ด.ค.     | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. |          |                   |       |
| ๕                                                                                                                                                                        | การตรวจตามคำสั่ง ศสช. ๑๐๑/๒๕๕๗                                                                                                 | ๑) หาข่าว และกำหนดเป้าหมายการตรวจร่วมกับหน่วยงานด้านความมั่นคงและฝ่ายปกครองในพื้นที่ พร้อมทั้งจัดทำแผนตรวจตามการข่าว<br><br>๒) บูรณาการตรวจตามแผนที่กำหนดร่วมกัน<br>รวม<br>- ตลาดสด<br>- ตลาดนัด<br>- หาบเร่แผงลอย<br><br>(เพิ่มเติมได้)                               | ๑        | -    | -    | -    | -    | -     | -     | -    | -     | -    | -    | -    | ๑        | ครั้ง             | สจจ.  |
|                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        | -        | ๒    | ๒    | ๒    | ๒    | ๒     | ๒     | ๒    | ๒     | ๒    | ๒    | -    | ๒๐       | ครั้ง             | สจจ.  |
|                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        | -        | ๒    | ๒    | ๒    | ๒    | ๒     | ๒     | ๒    | ๒     | ๒    | ๒    | -    | ๒๐       | ครั้ง             |       |
|                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        | -        | ๒    | ๒    | ๒    | ๒    | ๒     | ๒     | ๒    | ๒     | ๒    | ๒    | -    | ๒๐       | ครั้ง             |       |
|                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        | -        | ๒    | ๒    | ๒    | ๒    | ๒     | ๒     | ๒    | ๒     | ๒    | ๒    | -    | ๒๐       | ครั้ง             |       |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้เกิดแรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ำมนุษย์                                                                             |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        |          |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |          |                   |       |
| ๖                                                                                                                                                                        | สร้างการรับรู้ให้กับแรงงานหรือสถานประกอบการ                                                                                    | ๑) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการค้ำมนุษย์ รวม<br>- สื่อสิ่งพิมพ์ (แผ่นพับ/โปสเตอร์/ไวนิล)<br>- สื่อโซเชียล<br><br>(เพิ่มเติมได้)<br><br>๒) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางอื่น ๆ<br>รวม<br>- หนังสือนิทรรศการ<br>- วิชชุชนชน<br><br>(เพิ่มเติมได้) | -        | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑     | ๑     | ๑    | ๑     | ๑    | ๑    | -    | ๑๐       | ครั้ง             | สจจ.  |
|                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        | -        | -    | ๑    | -    | -    | -     | ๑     | -    | -     | -    | -    | -    | ๒        | ครั้ง             |       |
|                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        | -        | ๑    | -    | ๑    | ๑    | ๑     | ๑     | -    | ๑     | ๑    | ๑    | -    | ๖        | ครั้ง             |       |
|                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        | -        | -    | ๑    | -    | ๑    | ๑     | ๑     | ๑    | ๑     | ๑    | ๑    | -    | ๑๐       | ครั้ง             | สจจ./ |
|                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        | -        | ๑    | -    | ๑    | -    | ๑     | -     | ๑    | -     | ๑    | -    | -    | ๕        | ครั้ง             | สจจ./ |
|                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        | -        | -    | ๑    | -    | ๑    | -     | ๑     | -    | ๑     | -    | ๑    | -    | ๕        | ครั้ง             | สสค.  |
| ๗                                                                                                                                                                        | ส่งเสริมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) และมาตรฐานแรงงานไทย (TLS.) ในสถานประกอบการ                                           | ๑) ส่งเสริมสถานประกอบการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีมาใช้ (GLP)<br>๒) ส่งเสริมสถานประกอบการจัดการมาตรฐานแรงงานไทย (TLS)<br>๓) รณรงค์/สร้างการรับรู้ให้สถานประกอบการให้นำ GLP/TLS ไปใช้<br><br>(เพิ่มเติมได้)                                                          | -        | ๒    | -    | ๒    | -    | ๒     | -     | ๒    | -     | ๒    | -    | -    | ๑๐       | แห่ง              | สจจ./ |
|                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        | -        | -    | ๒    | -    | ๒    | -     | ๒     | -    | ๒     | -    | ๒    | -    | ๑๐       | แห่ง              | สสค.  |
|                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        | -        | ๒    | ๒    | ๒    | ๒    | ๒     | ๒     | ๒    | ๒     | ๒    | ๒    | -    | ๒๐       | ครั้ง             |       |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล                                                                                                                       |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        |          |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |          |                   |       |
| ๘                                                                                                                                                                        | จัดทำทะเบียนรายชื่อภาคีเครือข่ายหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (NGOs) ในพื้นที่ให้เป็นปัจจุบัน                       | (๑) ขยายเครือข่ายในกลุ่มอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร อาทิ อสร. อสม. NGOs กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน<br><br>(๒) จัดทำ/ปรับปรุงทะเบียนเครือข่ายให้เป็นปัจจุบัน                                                                                                                       | ๑        | -    | -    | -    | -    | -     | -     | -    | -     | -    | -    | -    | ๑        | ครั้ง             | สจจ.  |
|                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        | ๑        | -    | -    | -    | -    | -     | -     | -    | -     | -    | -    | -    | ๑        | เล่ม              | สจจ.  |
| ๙                                                                                                                                                                        | ส่งเสริม/สนับสนุนการจัดเวทีหรือสร้างช่องทางแลกเปลี่ยนข้อมูล/ข่าวสารระหว่างภาคีเครือข่าย                                        | (๑) จัดประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการค้ามนุษย์ ให้กับภาคีเครือข่าย ทั้งใหม่และเก่า<br><br>(๒) สร้างช่องทางการแจ้งเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการค้ามนุษย์ ผ่านกลุ่ม LINE<br><br>(เพิ่มเติมได้)                                                          | -        | -    | ๑    | -    | -    | -     | -     | -    | -     | -    | -    | -    | ๑        | ครั้ง             | สจจ.  |
|                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        | -        | -    | ๑    | -    | -    | -     | -     | -    | -     | -    | -    | -    | ๑        | ช่องทาง           | สจจ.  |
| หมายเหตุ ขอให้ สจจ. จัดส่งแผนฯ และ Gmail ของเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ให้กับยุทธศาสตร์และแผนงาน ภายในวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อจะได้ประมวลผลจัดทำระบบรายงานผลออนไลน์ต่อไป |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                        |          |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |          |                   |       |

หมายเหตุ ขอให้ สจจ. จัดส่งแผนฯ และ Gmail ของเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ให้กับยุทธศาสตร์และแผนงาน ภายในวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อจะได้ประมวลผลจัดทำระบบรายงานผลออนไลน์ ต่อไป

Gmail:..... ผู้รับผิดชอบ..... ตำแหน่ง..... โทร.....

| ที่                                                                 | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                   | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ | เป้าหมาย | หน่วยนับ<br>(ครั้ง/คน/<br>แห่ง/เวลา) | สัดส่วน<br>ผลการดำเนินงาน<br>ตามแผน | ผลการดำเนินงาน |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|--------------------------------------|-------------------------------------|----------------|---------|------|------|---------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|
|                                                                     |                                                                                                                   |                       |          |                                      |                                     | รวม            | ปี ๒๕๖๑ |      |      | ปี ๒๕๖๒ |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     |                                                                                                                   |                       |          |                                      |                                     |                | ค.ค.    | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค.    | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน    |                                                                                                                   |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
| ๑                                                                   | ประชุมขับเคลื่อนการปฏิบัติของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด                             |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | ๑) จัดประชุมศูนย์ฯ เพื่อขับเคลื่อนและติดตามการปฏิบัติของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด  |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | ๒) ประชุมคณะกรรมการอื่น ๆ ที่จังหวัดแต่งตั้ง                                                                      |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | ๓) อื่น ๆ .....                                                                                                   |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
| ๒                                                                   | จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ระดับจังหวัด                                 |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | ๑) จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด.... ประจำปี ๒๕๖๒                   |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | ๒) จัดทำแผนอื่น ๆ ตามความจำเป็น                                                                                   |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | ๓) อื่น ๆ .....                                                                                                   |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือ               |                                                                                                                   |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
| ๓                                                                   | ช่วยเหลือ ค้ำครอง เยียวยา และติดตามสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน                                                        |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | ๑) ช่วยเหลือ ค้ำครอง เยียวยาผู้ที่ตกเป็นเหยื่อการใช้แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน                       |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | ๒) ติดตามสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน ให้กับผู้ที่ตกเป็นเหยื่อการใช้แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน            |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | ๓) อื่น ๆ .....                                                                                                   |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล |                                                                                                                   |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
| ๔                                                                   | การตรวจแรงงาน                                                                                                     |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | ๑) จัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกิจกรรมกลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ และจัดทำแผนตรวจแรงงานกลุ่มเสี่ยง    |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | ๒) บูรณาการตรวจแรงงานตามแผน                                                                                       |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | - กิจกรรม.....                                                                                                    |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | - กิจกรรม.....                                                                                                    |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | - กิจกรรม.....                                                                                                    |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | ๓) บูรณาการตรวจกลุ่มเสี่ยงอื่น ตามที่จังหวัดเห็นสมควร                                                             |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | - กิจกรรม.....                                                                                                    |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | - กิจกรรม.....                                                                                                    |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | - กิจกรรม.....                                                                                                    |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
| ๕                                                                   | การตรวจตามคำสั่ง คสช. ๓๐๑/๒๕๕๗                                                                                    |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | ๑) หาข่าว และกำหนดเป้าหมายการตรวจร่วมกับหน่วยงานด้านความมั่นคงและฝ่ายปกครองในพื้นที่ พร้อมทั้งจัดทำแผนตรวจตามข่าว |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | ๒) บูรณาการตรวจตามแผนที่กำหนดร่วมกัน                                                                              |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | - กิจกรรม.....                                                                                                    |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | - กิจกรรม.....                                                                                                    |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |
|                                                                     | - กิจกรรม.....                                                                                                    |                       |          |                                      |                                     |                |         |      |      |         |      |       |       |      |       |      |      |      |





แบบรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๒  
ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัด.....

๑. บทสรุปผู้บริหาร

.....

.....

.....

๒. ผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน

๑) .....

๒) .....

.....

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือ

๑) .....

๒) .....

.....

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑) .....

๒) .....

.....

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์

๑) .....

๒) .....

.....

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล

๑) .....

๒) .....

.....

๓. ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)

.....

.....

.....

๔. ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

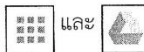
.....

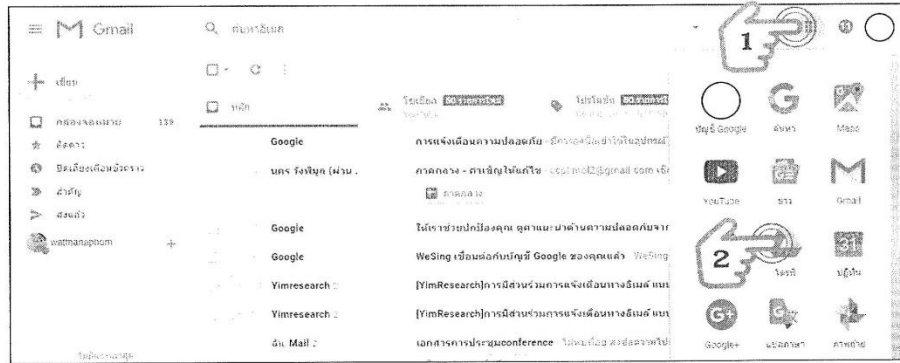
.....

.....

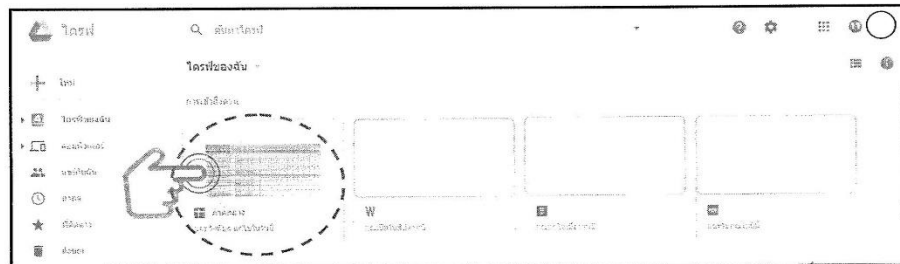


## การเข้าระบบช่องทางที่ ๒

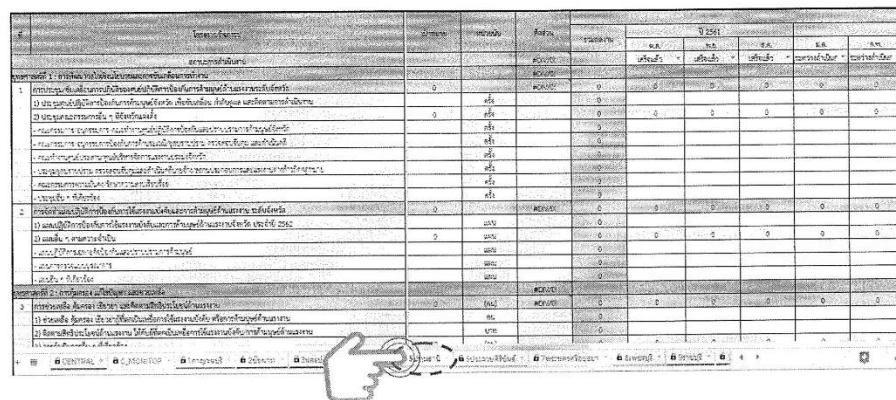
๑) เมื่อเข้า e-mail address เรียบร้อยแล้ว ให้ “click” แถบเครื่องมือ  และ  ตามลำดับ



๒) ให้ “click” เลือกไฟล์ “ภาค....”



๓) ให้ “click” แถบเครื่องมือเลือก “จังหวัด....” และเริ่มคีย์ข้อมูลได้



**ข้อพึงระวัง**

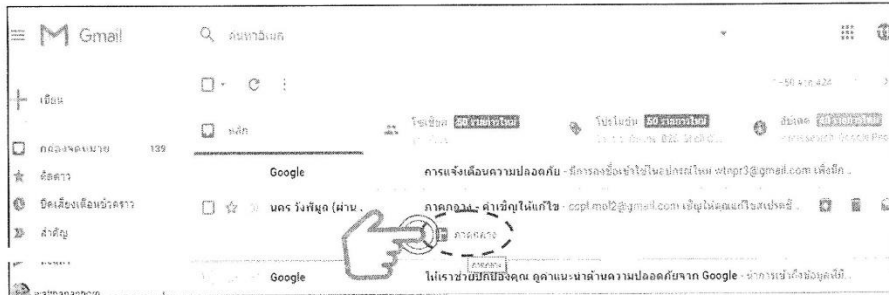
- ขอให้ยัดรายการต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในระบบเท่านั้น ห้ามเพิ่มหรือลดแถวของกิจกรรมโดยพลการ เนื่องจากมีผลกระทบต่อประมวลผลในระบบ
- กรณีมีข้อขัดข้อง/ไม่สามารถเข้าระบบได้/ต้องการแก้ไข Gmail คีย์ข้อมูล ขอให้แจ้งกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ศูนย์บัญชาการป้องกันปัญหาการดำเนินงาน (ศปคร.)

ผู้ประสานงาน นายนคร วังพิมูล โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๐๗๕, ๐๘ ๓๐๓๘ ๔๕๕๐

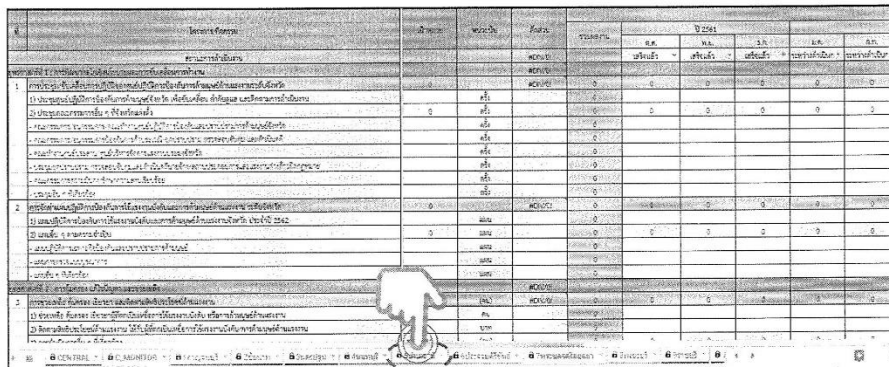


## ๒. การทำ Bookmarks

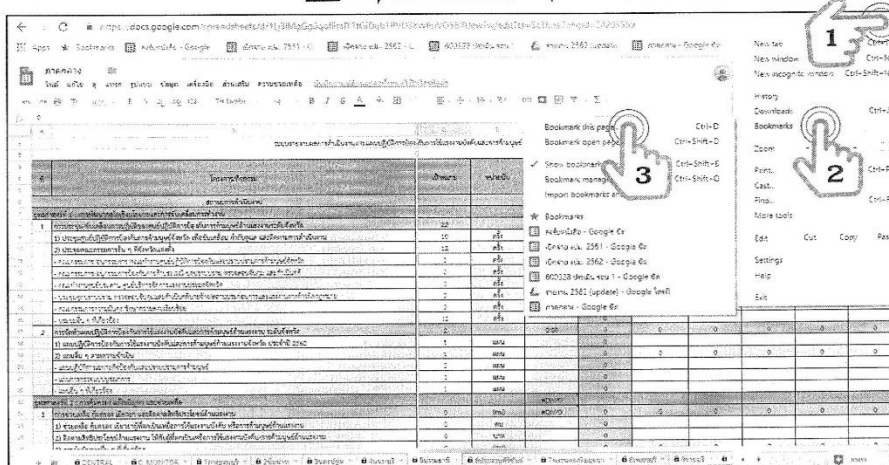
๑) ให้ “click” เลือก “ภาค.....” ของตนเอง



๒) ให้ “click” แถบเครื่องมือเลือก “จังหวัด....” ของตนเอง



๓) ให้ “click” แถบเครื่องมือ Bookmarks Bookmark this page... (ตามลำดับ)

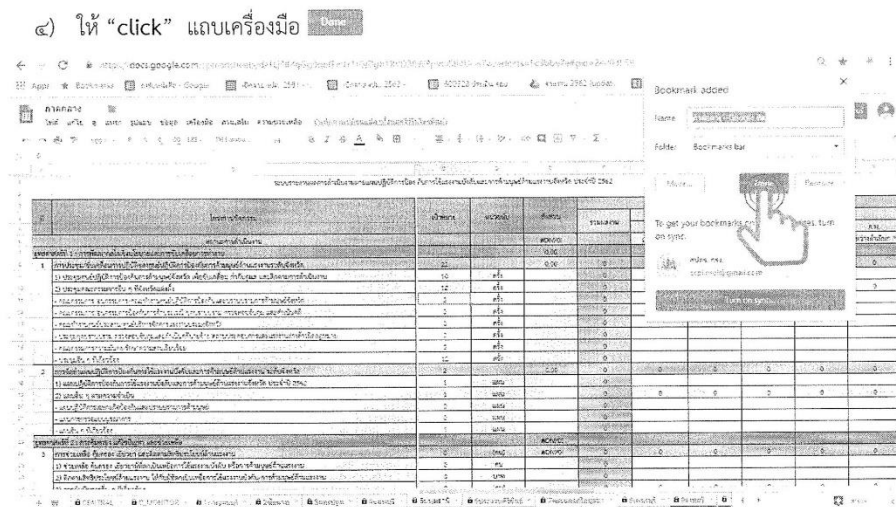


ข้อพึงระวัง

๑. ขอให้ยึดรายการต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในระบบเท่านั้น ห้ามเพิ่มหรือลดแถวของกิจกรรมโดยพลการ เนื่องจากมีผลกระทบต่อการประมวลผลในระบบ
๒. กรณีไม่มีชื่อ/ไม่สามารถเข้าระบบได้/ต้องการแก้ไข Gmail คีย์ข้อมูล ขอให้แจ้งกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ศูนย์บัญชาการป้องกันปัญหาการดำเนินงานด้านแรงงาน (ศปร.)

ผู้ประสานงาน นายนคร วังพิบูล โทรศัพท์ ๐ ๒๒๒๒ ๑๐๗๕, ๐๘ ๓๐๓๘ ๔๕๕๐

๔) ให้ “click” แล็บเครื่องมือ



๕) จะปรากฏ “Bookmarks จังหวัด.....” ที่หน้าจอ Google Chrome เมื่อเจ้าหน้าที่ต้องการจะเข้าระบบเพื่อบันทึกข้อมูล ก็สามารถ “click” ผ่านช่องทางนี้ได้เลย

ทั้งนี้ หากไม่ต้องการทำ Bookmarks ก็สามารถเข้าระบบได้ตาม ๒ ช่องทางข้างต้น



**ข้อพึงระวัง**

๑. ขอให้ยึดรายการต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในระบบเท่านั้น ห้ามเพิ่มหรือลดแถวของกิจกรรมโดยพลการ เนื่องจากมีผลกระทบต่อประมวลผลในระบบ
๒. กรณีมีข้อขัดข้อง/ไม่สามารถเข้าระบบได้/ต้องการแก้ไข Gmail คีย์ข้อมูล ขอให้แจ้งกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ศูนย์บัญชาการป้องกันปัญหาการดำเนินงานด้านแรงงาน (ศปกร.)

ผู้ประสานงาน นายนคร วังพิมูล โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๐๗๕, ๐๘ ๓๐๓๐ ๔๕๕๐

การรายงานผลการดำเนินงานป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของจังหวัด ให้รายงานผลผ่านระบบ Google Drive ก่อนวันที่ ๕ ของทุกเดือน เพื่อกองยุทธศาสตร์และแผนงาน จะได้ประมวลผลของจังหวัด และภาพรวมทั่วประเทศ เสนอผู้บริหารในการประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน

๑) ให้ผู้บันทึกข้อมูล คีย์คำหลัก (เป้าหมายรวมทั้งปี) ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการคุ้มครองด้านแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๒ ที่ได้หารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผ่านความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัดแล้ว ลงในช่อง “เป้าหมาย” กิจกรรมใดที่ไม่ได้ดำเนินการให้ใส่ตัวเลข 0

๒) ระบบจะบันทึกข้อมูลโดยอัตโนมัติ

[illegible]

๑) ให้ผู้บันทึกข้อมูล คีย์ข้อมูลผลการดำเนินงานของจังหวัด ลงในช่อง “ผลการดำเนินงาน เดือน.....”  
กิจกรรมใดที่ไม่ได้ดำเนินการให้ใส่ตัวเลข 0

[illegible]

**ข้อพึงระวัง**

๑. ขอให้ยึดรายการต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในระบบเท่านั้น ห้ามเพิ่มหรือลดแถวของกิจกรรมโดยพลการ เนื่องจากมีผลกระทบต่อการประมวลผลในระบบ
๒. กรณีมีข้อขัดข้อง/ไม่สามารถเข้าระบบได้/ต้องการแก้ไข Gmail ก็คือข้อมูล ขอให้แจ้งกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ศูนย์บัญชาการป้องกันภัยคุกคามมนุษย์ด้านแรงงาน (ศปกร.)

**ผู้ประสานงาน** นายนคร วังพิศล โทรศัพท์ ๐ ๒๒๒๒ ๑๐๙๙, ๐๘ ๓๐๓๘ ๔๕๕๐

- | ที่                                                                       | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ปี 2561                  |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
|                                                                           | สถานะการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ค.ค. ร.ย.ย.<br>เสร็จแล้ว |
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนากลไกเชื่อมโยงนโยบายและการขับเคลื่อนการดำเนินงาน |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                          |
| 1                                                                         | การประชุมขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันภัยด้านสุขภาพต่อจังหวัด<br>1) ประชุมศูนย์ปฏิบัติการป้องกันภัยด้านสุขภาพต่อจังหวัด เพื่อขับเคลื่อน กำกับดูแล และติดตามการดำเนินงาน<br>2) ประชุมคณะกรรมการอื่น ๆ ที่จังหวัดแต่งตั้ง                                                                                                                                                                                 | 0                        |
|                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะกรรมการสุขภาพกรรมการ/คณะทำงานศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตจังหวัด</li> <li>- คณะกรรมการสุขภาพกรรมการป้องกันการค้ามนุษย์/ศูนย์ปราบปราม ตรวจสกัดจับกุม และดำเนินคดี</li> <li>- คณะทำงานศูนย์ประสานงานศูนย์บริหารจัดการมรดกทางวัฒนธรรมจังหวัด</li> <li>- ประชุมศูนย์ปราบปราม ตรวจสกัดจับกุมและดำเนินคดีกับเจ้าอาชญากรรมประเภทการพนันและแรงงานค้าผิดกฎหมาย</li> </ul> | 0                        |

#### ๔. การประมวลผล

[illegible][illegible]

ข้อพึงระวัง ๑. ขอให้ยึดรายการต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในระบบเท่านั้น ห้ามเพิ่มหรือลดแถวของกิจกรรมโดยพลการ เนื่องจากมีผลกระทบต่อ การประมวลผลในระบบ

๒. กรณีมีข้อขัดข้อง/ไม่สามารถเข้าระบบได้/ต้องการแก้ไข Gmail คีย์ข้อมูล ขอให้แจ้งกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ศูนย์บัญชาการ ป้องกันภัยพิบัติทางความมั่นคงชายแดนทาง (ศปคร.)

ผู้ประสานงาน นายนคร วิงษ์กุล โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๐๙๗, ๐๘ ๓๐๓๘ ๔๕๕๐



รายงานสรุปผลการดำเนินการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ  
ป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒





รายงานสรุปผลการดำเนินการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ  
ป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน

**แบบรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๒**  
**ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน**

**๑. บทสรุปผู้บริหาร**

๑. จังหวัดแม่ฮ่องสอนได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ โดยผ่านความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน ส่งให้กระทรวงแรงงานแล้ว เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๒. ดำเนินการตามแผน โดยได้บูรณาการตรวจร่วมกัน

ตรวจสอบสถานประกอบกิจการในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้ง ๗ อำเภอ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนสิงหาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๑๕๖ แห่ง ลูกจ้างคนไทย ๖๖๓ คน ลูกจ้างต่างด้าว ๖๔๗ คน รวม ๑,๓๑๐ คน มี รายละเอียดดังนี้

เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ เขตอำเภอเมือง

ผล สปก. ๒๒ แห่ง ลูกจ้างคนไทย ๕๘ คน ลูกจ้างต่างด้าว ๗๖ คน รวม ๑๓๔ คน

เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ เขตอำเภอขุนยวม อำเภอแม่ลาน้อย อำเภอแม่สะเรียง

ผล สปก. ๒๕ แห่ง ลูกจ้างคนไทย ๑๗๒ คน ลูกจ้างต่างด้าว ๑๓๓ คน รวม ๓๐๕ คน

เดือนธันวาคม ๒๕๖๑ เขตอำเภอปาย อำเภอปางมะผ้า

ผล สปก. ๓๓ แห่ง ลูกจ้างคนไทย ๘๙ คน ลูกจ้างต่างด้าว ๑๘๒ คน รวม ๒๗๑ คน

เดือนมกราคม ๒๕๖๒ เขตอำเภอเมือง

ผล สปก. ๑๗ แห่ง ลูกจ้างคนไทย ๒๗ คน ลูกจ้างต่างด้าว ๔๓ คน รวม ๗๐ คน

เดือนมีนาคม ๒๕๖๒ เขตอำเภอสบเมย อำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่ลาน้อย อำเภอขุนยวม

ผล สปก. ๑๘ แห่ง ลูกจ้างคนไทย ๔๗ คน ลูกจ้างต่างด้าว ๔๐ คน รวม ๘๗ คน

เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๒ เขตอำเภอเมือง

ผล สปก. ๒๑ แห่ง ลูกจ้างคนไทย ๙๗ คน ลูกจ้างต่างด้าว ๘๔ คน รวม ๑๘๑ คน

เดือนมิถุนายน ๒๕๖๒ เขตอำเภอปาย

ผล สปก. ๑๙ แห่ง ลูกจ้างคนไทย ๑๗๓ คน ลูกจ้างต่างด้าว ๘๔ คน รวม ๒๕๗ คน

ในการตรวจสอบสถานประกอบกิจการในจังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่พบการกระทำที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

**๒. ผลการดำเนินงาน**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน

๑. การประชุม/ขับเคลื่อนการปฏิบัติของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

๑) ประชุมศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์จังหวัด จำนวน ๑ ครั้ง

๒) ประชุมคณะกรรมการอื่น ๆ ที่จังหวัดแต่งตั้ง จำนวน ๒๕ ครั้ง

๒. การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

- แผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด ประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑ แผน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือ

๓. การช่วยเหลือ คุ้มครอง เยียวยา และติดตามสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน

- การจ้างล่ามภาษา/ผู้สื่อสารด้านภาษา จำนวน ๑ คน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การตรวจแรงงาน

- ๑) จัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกิจกรรมกลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ และจัดทำแผนตรวจบูรณาการ จำนวน ๑ ครั้ง
- ๒) บูรณาการตรวจตามแผน จำนวน ๑๒๗ แห่ง ๙๒๑ คน
- ๓) บูรณาการตรวจกลุ่มเสี่ยงอื่น ตามที่จังหวัดเห็นสมควร จำนวน ๒๘ ครั้ง ๓๕๔ คน

๕. การตรวจตามคำสั่งคสช. ๑๐๑/๒๕๕๗

-

๖. การตรวจตามพ.ร.บ. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

- ๑) ตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าว จำนวน ๔๐ ครั้ง ๒๖๕ คน
- ๒) ตรวจสอบนายจ้าง/สถานประกอบการ จำนวน ๔๐ ครั้ง ๒๖๕ คน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้งานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์

๗. สร้างการรับรู้ให้กับนายจ้าง แรงงาน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ๑) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ จำนวน ๑๔ ครั้ง
- ๒) รถรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางอื่น ๆ จำนวน ๔๕ ครั้ง
- ๓) ดำเนินโครงการ/จัดอบรม/สัมมนา ที่เกี่ยวข้อง

๘. ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) หรือจัดมาตรฐานแรงงานไทย (TLS) จำนวน ๕๐ แห่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล

๙. จัดทำทะเบียนรายชื่อภาคีเครือข่าย หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (NGOs) ในพื้นที่ให้เป็นปัจจุบัน จำนวน ๑ ครั้ง
๑๐. ส่งเสริม/สนับสนุนการจัดเวทีหรือสร้างช่องทางแลกเปลี่ยนข้อมูล/ข่าวสารระหว่างภาคีเครือข่าย จำนวน ๒ ครั้ง ๑ ช่องทางแลกเปลี่ยนข้อมูล

๓. ปัญหา/อุปสรรค

๑. พื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นภูเขาสูง ลาดชัน ทางคดเคี้ยว ใช้เวลานานในการเดินทาง
๒. ขาดบุคลากร ตามกรอบอัตรากำลัง เป็นระยะเวลานาน (แรงงานจังหวัด / เจ้าหน้าที่การเงิน) ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอในการทำงาน
๓. นายจ้างและลูกจ้างไม่เข้าใจกฎหมายและสิทธิของตนเอง

๔. ข้อเสนอแนะ

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ต้องเติมกรอบอัตรากำลังที่ขาดโดยเร่งด่วน
๒. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ต้องจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ อาทิ แผ่นพับ ใบปลิว ให้กับสำนักงานแรงงาน เพื่อที่สื่อดังกล่าวจะได้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ตลอดจนจะนำไปประชาสัมพันธ์ให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป



ภาคผนวก

ภาพการร่วมตรวจบูรณาการ



ภาพการร่วมตรวจบูรณาการ

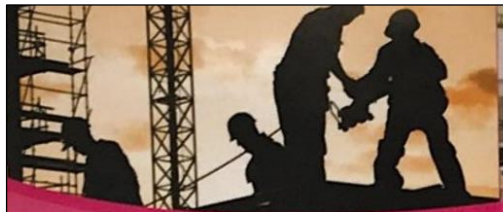


ภาพการร่วมตรวจบูรณาการ





## แผ่นพับประชาสัมพันธ์



### การค้ำนุขย์ด้านแรงงานคืออะไร

**มีการกระทำ**  
จัดหา ซื้อขาย จำหน่าย บุคคล  
พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด  
หนึ่งแห่งเกี่ยวกับจ้าง จัดให้อยู่อาศัย รับไว้

**ด้วยวิธีการ**  
ข่มขู่ บังคับใช้กำลังบังคับหลอกลวง  
ลักพาตัวฉ้อฉลใช้อำนาจโดยมิชอบ  
โดยให้เงินหรือผลประโยชน์อื่นๆ แก่ผู้ปกครองหรือ  
ผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้เกิดความยินยอม

**วัตถุประสงค์**  
เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ  
จากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

### ช่องทางการค้ำนุขย์

(ทุกเพศ ทุกวัย ทุกคน มีโอกาสตกเป็นเหยื่อได้)

**ต้นทาง**  
แรงงานที่ถูกหลอกลวงหรือแรงงานที่เดินทาง  
มาทำงานด้วยความสมัครใจ

**การเคลื่อนย้าย/ทางผ่าน**  
มีนายหน้าพา จัดส่งด้วยการใช้กำลังบังคับ  
ฉ้อฉล หรือหลอกลวง หรือเดินทางมาเอง  
หรือมีคนนำพา แต่ไม่ได้ใช้กำลังบังคับ

**ปลายทาง**  
เกิดการ แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

- \* การค้าประเวณี
- \* การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก
- \* การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น
- \* เอาคนลงมาเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส
- \* นำคนมาขอทาน
- \* การตัดอวัยวะเพื่อการค้า



### ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน การค้ำนุขย์ด้านแรงงาน



โดย  
สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน  
โทรศัพท์. 0 - 5361 - 1184  
โทรสาร. 0 - 5361 - 3209  
สายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506

## ความหมายและองค์ประกอบของการค้ามนุษย์

**การกระทำ** อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้  
เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจาก ส่งไปยังที่ใดหน่วงเหนี่ยว กักขัง จักให้ยู่อาศัย (รับไว้ซึ่งบุคคลใด)

**โดยวิธีการ** อย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้  
ข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวงใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือโดยให้เงิน หรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแล เพื่อให้ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล ถ้ากระทำต่อเด็ก แม้จะไม่ใช้วิธีการดังกล่าวข้างต้นและไม่ว่าเด็กจะยินยอม หรือไม่ก็ตามให้ถือว่าเด็กนั้นเป็นผู้เสียหายหรือเหยื่อของการค้ามนุษย์

**วัตถุประสงค์** เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

- \* การค้าประเวณี
- \* การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก
- \* การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น
- \* เอาคนลงมาเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส
- \* นำคนมาข่มขืน
- \* การค้าอวัยวะเพื่อการค้า

## “การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน”

หมายความว่า การเป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่ายพามาหรือส่งต่อไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยว กักขัง จักให้ยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด ด้วยวิธีการ ข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวงใช้อำนาจโดยมิชอบหรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของผู้ปกครองหรือผู้ดูแลและควบคุมบุคคลนั้นให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิด ในการแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงานและให้หมายรวมถึงการเป็นธุระจัดหา

ซื้อขายจำหน่าย พามาจาก หรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยว กักขัง จักให้ยู่อาศัยหรือรับไว้ซึ่งเด็กเพื่อแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงาน

## “การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้านแรงงาน”

หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

## “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ”

- หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือบริการ
- โดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น
  - โดยขู่เชือดด้วยประการใด ๆ
  - โดยใช้กำลังประทุษร้าย
  - หรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

## “ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน”

หมายความว่า บุคคลที่ตกเป็นผู้ถูกกระทำการค้ามนุษย์ด้านแรงงานโดยตรง

## “เด็กที่ถูกใช้แรงงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย”

หมายความว่า บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ยกเว้นเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปีบริบูรณ์ ในงานเกษตรกรรมที่ไม่ทำตลอดทั้งปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ที่ทำงานในลักษณะงานหรือสถานที่ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานห้าม



กรณีเด็กถูกค้ามนุษย์เพื่อหาผลประโยชน์ด้านแรงงาน ถือว่าเป็นการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ( ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 )  
จับตามันคือผู้กระทำความผิดโดยทันที

## รูปแบบการควบคุมเหยื่อของนักค้ามนุษย์

- การผูกพันด้วยภาระหนี้สิน โดยต้องทำงานเพื่อชดเชยหนี้สินนั้น
- การกักขัง หน่วงเหนี่ยว หรือการจองจำเหยื่อ
- การใช้กำลังบังคับ และการคุกคามเสรีภาพ
- การข่มขู่ว่าจะทำร้ายครอบครัวของเหยื่อ
- การยึดเอกสารประจำตัว เช่น หนังสือเดินทาง หรือใบอนุญาตทำงาน

## ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ มีโทษดังนี้

- จำคุกตั้งแต่ 4 ปี ถึง 12 ปี และปรับตั้งแต่ 400,000 บาท ถึง 1,200,000 บาท
- ถ้าผู้ถูกกระทำความผิดเป็นเด็กอายุเกิน 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี มีโทษจำคุกตั้งแต่ 6 ปี ถึง 15 ปี และปรับตั้งแต่ 600,000 บาท ถึง 1,500,000 บาท
- ถ้าผู้ถูกกระทำความผิดเป็นเด็กอายุไม่เกิน 15 ปี ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 8 ปี ถึง 20 ปี และปรับตั้งแต่ 800,000 บาท ถึง 2,000,000 บาท
- ผู้สนับสนุนการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ มีโทษเช่นเดียวกับผู้กระทำความผิด





ภาคผนวก ข

เอกสารเพิ่มเติมของผลงานส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

## ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘



### ระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘

โดยที่ปัจจุบันกระทรวงแรงงานมีงานอาสาสมัครด้านต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนกัน ดังนั้นเพื่อ  
ความเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านแรงงาน และเพื่อให้ประชาชนทั้งในประเทศ  
และต่างประเทศได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายช่วยเหลืองานกระทรวงแรงงาน จึงสมควรให้มีอาสาสมัคร  
แรงงานขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพ.ศ.  
๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินงานของอาสาสมัคร  
ช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๐

(๒) ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำ  
หมู่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“อาสาสมัครแรงงาน” หมายความว่า อาสาสมัครแรงงานในประเทศ และอาสาสมัครแรงงาน  
ในต่างประเทศ

“หัวหน้าคณะผู้แทน” หมายความว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งได้รับ  
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะผู้แทนตามระเบียบพิธีการทูต หรือระเบียบพิธีการกงสุล ในกรณีของ  
คณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ ให้หมายความว่า ข้าราชการสังกัดส่วนราชการ ซึ่ง  
ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ

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) สมใจและเสียสละเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

ข้อ ๘ ในเขตกรุงเทพมหานครให้กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล และในส่วนภูมิภาคให้สำนักแรงงานจังหวัดเป็นผู้รับสมัครบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๗ จากกรรมการชุมชน กรรมการหมู่บ้าน กรรมการศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือบุคคลอื่นที่มีความเหมาะสม

ข้อ ๙ เมื่อได้ชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๗ แล้ว ในเขตกรุงเทพมหานครให้เสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงแรงงาน สำหรับในส่วนภูมิภาคให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ

ข้อ ๑๐ ให้อาสาสมัครแรงงานในประเทศมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง 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) สมจริตใจ และเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

ข้อ ๑๓ ให้หัวหน้าคณะผู้แทนในการบริหารราชการในต่างประเทศเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๑๒ เป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศแล้วรายงานการแต่งตั้งให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบ

ข้อ ๑๔ ให้อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบด้านแรงงานให้กับคนไทยในต่างประเทศ

(๒) รวบรวมข้อมูล เหตุการณ์ และปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และรายงานต่อสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศ

(๓) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของสำนักงานแรงงานไทยต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศให้แก่คนไทยในต่างประเทศ

(๔) ดำเนินการติดตามสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือ

(๕) ส่งเสริมให้มีการรวมตัวของแรงงานไทยในต่างประเทศเพื่อจัดกิจกรรมด้านแรงงาน อันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

(๖) ประสานความช่วยเหลือด้านแรงงานระหว่างแรงงานไทยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

### หมวด ๓

#### สิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๕ อาสาสมัครแรงงานอาจได้รับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่และสิทธิประโยชน์อื่นตามหลักเกณฑ์ที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๑๖ อาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ให้ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทน คัดเลือกเพื่อเข้ารับโล่และเข็มประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครแรงงานดีเด่น

### หมวด ๔

#### ระยะเวลา และการสิ้นสุดสภาพ

ข้อ ๑๗ อาสาสมัครแรงงานมีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

(๑) อาสาสมัครแรงงานตามหมวด ๑ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละสามปี

(๒) อาสาสมัครแรงงานตามหมวด ๒ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละหนึ่งปีอาสาสมัครแรงงานซึ่งพ้นจากหน้าที่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

ข้อ ๑๘ อาสาสมัครแรงงานย่อมสิ้นสุดลงด้วยสาเหตุ ดังนี้

(๑) คาย

(๒) ลาออก

(๓) ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าคณะผู้แทนให้ออก เพราะขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑ หรือข้อ ๑๒ หรือกระทำการที่อาจเป็นผลเสียหายแก่ทางราชการ

ข้อ ๑๙ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการกิจของกระทรวงแรงงานและชี้แจงหน้าที่แก่อาสาสมัครแรงงาน เมื่อผ่านการอบรมแล้วให้อาสาสมัครแรงงานได้รับวุฒิบัตรและบัตรประจำตัว

ข้อ ๒๐ บัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงานให้เป็นไปตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด และในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานต้องแสดงบัตรประจำตัว

ให้ยกเลิกบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ออกให้ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับและให้ใช้บัตรประจำตัวตามระเบียบนี้แทน

ข้อ ๒๑ การพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๑๗ (๓) ในเขตกรุงเทพมหานครให้สำนักตรวจและประเมินผลเป็นผู้เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด ในต่างประเทศให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ฝ่ายแรงงานประจำสถาน

เอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล เป็นผู้เสนอหัวหน้าคณะผู้แทนเพื่อมีคำสั่งให้พ้นจากหน้าที่  
ข้อ ๒๒ อาสาสมัครแรงงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้รับการแต่งตั้ง  
ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นอาสาสมัครแรงงานตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

( นายสมศักดิ์ เทพสุทิน )

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



การประชุมอาสาสมัครแรงงานสัญจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒  
ทั้ง ๗ อำเภอ ของจังหวัดแม่ฮ่องสอน  
ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๑













การประชุมอาสาสมัครแรงงานสัญจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  
ทั้ง ๗ อำเภอ ของจังหวัดแม่ฮ่องสอน  
ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒

















รายงานผลการดำเนินงาน  
โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพื่อบูรณาการภารกิจ  
กระทรวงแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



**แบบรายงานผลการดำเนินงาน**  
**โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานระดับภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**  
**สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน**

1. ชื่อโครงการ โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพื่อบูรณาการภารกิจกระทรวงแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
2. สถานที่ฝึกอบรม ปายเคียงดาว รีสอร์ท อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน
3. ระยะเวลาการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน 3 วัน ระหว่างวันที่ 29 มกราคม 2563 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2563
4. วิทยากรหลักในโครงการ
  - 4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.จักษ์ พันธ์ชูเพชร ..... ตำแหน่ง ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
  - 4.2 นายจิตติโรจน์ แสนแปง ..... ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ  
สังกัด สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน  
โทรศัพท์ 0 5361 1184
  - 4.3 นางสาวกัทรสิริ สารจินดาพงศ์ ..... ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ  
สังกัด สำนักงานจัดหางานจังหวัดแม่ฮ่องสอน  
โทรศัพท์ 08 5144 3003
  - 4.4 นางสาวฤติมา ขาวสะอาด ..... ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ  
สังกัด สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน  
โทรศัพท์ 09 3137 9029
  - 4.5 นายเชษฐพงศ์ คำบุญเรือง ..... ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ  
สังกัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน  
โทรศัพท์ 09 3137 9029
  - 4.6 นายวิรัตน์ ส่วยนุ ..... ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ  
สังกัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัดแม่ฮ่องสอน  
โทรศัพท์ 09 3137 9029
5. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 50 คน จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม 50 คน
6. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรตามโครงการฯ จำนวน 40,250.- บาท (สี่หมื่นสองร้อยห้าสิบบาทถ้วน) ใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน 39,900.- บาท (สามหมื่นเก้าพันเก้าร้อยบาทถ้วน) โดยสำนักงานแรงงานได้นำงบประมาณจากแผนงาน ดังต่อไปนี้มาร่วมบูรณาการ ได้แก่
  1. แผนงาน : บูรณาการป้องกัน ปราบปราม และบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด ผลผลิต : โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กิจกรรม : ดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โครงการ : ค่าใช้จ่ายโครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จำนวน 23,010.- บาท (สองหมื่นสามพันสิบบาทถ้วน)
  2. แผนงาน : บูรณาการพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ จำนวน 6,020.- บาท (หกพันยี่สิบบาทถ้วน)รวมงบประมาณที่ใช้ทั้งสิ้น จำนวน 68,930.- บาท (หกหมื่นแปดพันเก้าร้อยสามสิบบาทถ้วน)



## 7. เนื้อหาสาระในการฝึกอบรม

### ภาคทฤษฎี

1. ด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานในการกิจของ 5 หน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยการขับเคลื่อนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน
2. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ ผ่านภารกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
3. ด้านทักษะและเสริมศักยภาพในด้านต่าง ๆ ได้แก่ แนวคิดการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ และการมีส่วนร่วมของชุมชน การมีจิตบริการ การสร้างแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารต่อสาธารณชน ด้านการพูดในที่ชุมชน

### ภาคปฏิบัติ

1. ฝึกคิด ฝึกวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพร่วมกัน ระหว่างวิทยากรชุมชน เจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน
2. เวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันจากวิทยากรชุมชน เจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานและอาสาสมัครแรงงาน เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน
3. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาสาสมัครแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน

## 8. กิจกรรม/รูปแบบวิธีการ

8.1 การบรรยายหัวข้อ “การดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการโดยเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน” โดยวิทยากรจากสำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน นายนิติโรจน์ แสนพาน นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ และวิทยากรจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน นายเชษฐพงศ์ ด่านบุญเรือง นิติกรชำนาญการ





8.2 การบรรยายหัวข้อ “บทบาทอาสาสมัครแรงงานกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน”  
วิทยากรจากสำนักงานประกันสังคมจังหวัดแม่ฮ่องสอน นางสาวนฤกร เชิดชูไพล นักวิชาการเงินและบัญชี  
ชำนาญการ และวิทยากรจากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน นางสาวฤติมา ขาวสะอาด  
นักวิชาการพัฒนาฝีมือชำนาญการ





8.3 การบรรยายหัวข้อ “การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ” วิทยากรจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดแม่ฮ่องสอน นางสาวภัทรสิริ สารจินดาพงศ์ นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ





8.4 การบรรยายหัวข้อ “การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ” จากสำนักงาน  
ประกันสังคมจังหวัดแม่ฮ่องสอน นายวิรัตน์ ส่วยนุ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ



8.5 บรรยายพิเศษหัวข้อ “อาสาสมัครแรงงาน กลไกการขับเคลื่อนภารกิจกระทรวงแรงงาน”  
โดยที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รองศาสตราจารย์ ดร.จิกษ์ พันธุ์เพชร







8.6 ศึกษาดูงานการจัดการคัดแยกขยะ (ฌาปนกิจขยะ) ของชุมชนบ้านเจ้าหม้อ 2 ตำบลเวียงใต้ อำเภอป่า  
จังหวัดแม่ฮ่องสอน และบรรยายหัวข้อ “การจัดการคัดแยกขยะ (ฌาปนกิจขยะ) ของชุมชนบ้านเจ้าหม้อ”  
วิทยากรจากเทศบาลตำบลปาย สิบเอกคงชัยทอง เสริมผ่อง





9. คะแนนเฉลี่ย Pre-test ร้อยละ 70.52

Post-test ร้อยละ 82.43

10. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเพิ่มสำหรับการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ปีต่อไป

10.1 การจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการเพียง 1 งวด จำนวน 40,250.- บาท ไม่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการ จำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณให้เต็มจำนวนงบประมาณโครงการ (2 งวด) ก่อนกำหนดให้มีการจัดโครงการ หากไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเต็มจำนวนให้กับสำนักงานแรงงานจังหวัด ควรเลือกดำเนินการจัดสรรงบประมาณให้จังหวัดที่พร้อมดำเนินการก่อน

10.2 หน่วยงานกลางควรกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน ให้มีความชัดเจน พร้อมทั้งจะดำเนินงานตั้งแต่เริ่มปีงบประมาณการทำงาน เนื่องจากที่ผ่านมารูปแบบในการดำเนินงาน มีการปรับเปลี่ยน ทำให้มีผลต่อการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่

10.3 ก่อนการดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน หน่วยงานกลาง ควรจะต้องมีการอบรมเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงของสำนักงานแรงงานจังหวัด ตลอดจนเพื่อรับทราบแนวทางการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

หมายเหตุ : รายงานผลการดำเนินงานพร้อมรูปถ่ายกิจกรรมทั้งรูปเล่มและไฟล์ข้อมูล จำนวน 1 ชุด ส่งให้กับกลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาคหลังการฝึกอบรม (ภายใน 30 เดือนมิถุนายน 2563) หรือ E-mail : volunteer1478@gmail.com

.....ผู้รายงาน  
(นายธิดิโรจน์ แสงแบ่ง)  
ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ  
วันที่..21.. เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563