

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง
เพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

และ

ข้อเสนอแนวความคิดในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเพื่อตอบสนอง
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด

โดย

นางกัลยกร เรือนสูง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
กองตรวจแรงงาน

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ ๑๕๗ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

การจัดทำเอกสารผลงานฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ โดยนำเสนอผลงาน ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การตรวจแบบบูรณาการ สถานประกอบกิจการ กลุ่มเสี่ยงเพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีวัตถุประสงค์เพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายที่มีภารกิจในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์ในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้การดำเนินงานในการตรวจสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง ต่อการค้ามนุษย์มีทรัพยากรบุคคลากร มีการร่วมกันคิดร่วมกันแก้ไขปัญหาได้บรรลุตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ โดยการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานประกันสังคม จังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต ๘ และหน่วยงาน ภายนอกกระทรวงที่มีภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ได้แก่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จังหวัด ตำรวจภูธรจังหวัด โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นหน่วยงานหลัก ได้ร่วมกับสำนักงาน จัดหางานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด กำหนดประเภทกิจการกลุ่มเสี่ยง ของจังหวัด ๒ ประเภทกิจการ ได้แก่ กิจการแปรรูปไม้ยางพารา และกิจการรับซื้อปาล์มน้ำมัน (ลานเท) เนื่องจากเป็นสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งนับว่ามีความเสี่ยงต่อการเอารัดเอาเปรียบ แรงงานมากกว่ากิจการประเภทอื่น และเป็นกิจการที่มีสถานประกอบกิจการกระจายในทุกพื้นที่ และอาจเป็น สาเหตุนำไปสู่การกระทำความผิดที่อาจเข้าข่ายการค้ามนุษย์ การตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการ กลุ่มเสี่ยงฯ ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการค้ามนุษย์ ซึ่งการปฏิบัติงานในการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินการในลักษณะการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่มีภารกิจในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์ มีเป้าหมายสอดคล้องกัน คือ กลุ่มแรงงานในสถานประกอบกิจการ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ในลักษณะที่ต้องพึ่งพากัน ต้องมีการทำงานร่วมกันจึงจะสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้ ดำเนินงานผ่านกลไกของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด โดยรายละเอียดในส่วนนี้ แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการในขั้นตอนในการดำเนินงานด้านการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี เริ่มตั้งแต่การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจแบบ บูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง และการรายงานผลให้หน่วยงานในระดับจังหวัด และกระทรวงแรงงาน ทราบ ผู้ขอรับการประเมินได้มีข้อเสนอเพื่อให้การตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง เพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีดำเนินการได้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ต้องปลูกจิตสำนึกให้นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบกิจการ และลูกจ้าง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเท่าเทียมกัน อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ได้รับ ความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญและได้รับการยอมรับในระดับสากล พัฒนาศักยภาพให้กับข้าราชการ/ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อให้สามารถบังคับใช้กฎหมายให้ประสบ ผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและบังคับ ใช้กฎหมายอย่างจริงจังและเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าผู้กระทำความผิดหรือผู้ได้รับความเสียหาย จากการค้ามนุษย์จะเป็นคนสัญชาติใด สนับสนุนให้มีจ้างล่ามแปลภาษาแรงงานต่างด้าวอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะ

สัญญาติเมียนมาและกัมพูชา ส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมสม่ำเสมอ

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้ขอรับการประเมินเสนอเรื่อง การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเพื่อตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด เนื่องจากเห็นว่าแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในระดับพื้นที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด/กลุ่มจังหวัด จะต้องมีความเชื่อมโยงกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ และสอดคล้องกับจุดเน้นในการพัฒนาของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เป็นช่องทางสำคัญในการเพิ่มโอกาสในการได้รับการจัดสรรงบประมาณจากงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่หน่วยงานและกระทรวงแรงงาน เกิดความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา แต่เนื่องจากแผนงาน/โครงการที่บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานนำไปขอบรรจุในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมีจำนวนน้อย รวมถึงการได้รับการสนับสนุนงบประมาณจึงน้อยตามไปด้วย ในส่วนนี้ผู้ขอรับการประเมินได้แสดงความเชื่อมโยงของแผน ๓ ระดับ นำเสนอสาเหตุของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดที่แผนงาน/โครงการ ยังไม่ตอบสนองแนวทางการพัฒนาของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด โดยมีแนวความคิดการทำงานแบบ Bottom Up จากหน่วยงานระดับพื้นที่ควบคู่กับส่วนกลาง สนับสนุนทำงานไปสู่ระดับพื้นที่แบบ Top Down และข้อเสนอในการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดเพื่อตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับกลุ่มจังหวัด

คำนำ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้นำเสนอผลงาน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงเพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด และหน่วยงานภายนอกกระทรวง ที่มีภารกิจในด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งได้เรียบเรียงขึ้นมาตามผลการปฏิบัติงานจริง ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเพื่อตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด มีเนื้อหาเกี่ยวกับความสอดคล้องของแผนตามนโยบายมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ สาเหตุของการจัดทำแผนพัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดที่ยังไม่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด แนวความคิดการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด แผนงาน/โครงการ ในลักษณะการทำงานแบบ Top Down และแบบ Bottom Up และข้อเสนอในการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดเพื่อตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และข้อเสนอในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับกลุ่มจังหวัด

ผู้ขอรับการประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และสามารถใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

กัลยกร เรือนสูง

ธันวาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน การตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง เพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๑
๒. ระยะเวลาดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	๑
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด	๓
(๑) ความหมายของการค้ามนุษย์	๓
(๒) Trafficking in Persons Report หรือ Tip Report	๔
(๓) วาระแห่งชาติ	๔
(๔) นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๕
(๕) การขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของกระทรวงแรงงาน	๕
(๖) กลไกขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการการป้องกัน การค้ามนุษย์กระทรวงแรงงาน	๗
(๗) แนวความคิดการบูรณาการการทำงาน (Integration)	๘
(๘) แนวคิดการสร้างเครือข่าย (Networking)	๑๐
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	๑๓
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	๑๕
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	๑๕
๗. ผลสำเร็จของงาน	๑๘
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๑๙
๙. ความยั่งยืนในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๑๙
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๑๙

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ชื่อเรื่อง การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเพื่อตอบสนองแผนยุทธศาสตร์
การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด

๒๑

๑. หลักการและเหตุผล

๒๑

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒๑

๒.๑ บทวิเคราะห์

๒๑

๒.๒ แนวความคิด

๒๔

๒.๓ ข้อเสนอ

๒๕

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๒๘

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๒๘

บรรณานุกรม

๒๙

ภาคผนวก



สารบัญตาราง

ตารางที่ ๑ สถานประกอบกิจการและลูกจ้างที่ผ่านการตรวจแบบบูรณาการเฝ้าระวังปัญหา
การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

หน้า

๑๖



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการดำเนินงานการตรวจแบบบูรณาการในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง	๑๔
ภาพที่ ๒ ความเชื่อมโยงของแผนระดับต่าง ๆ	๒๒
ภาพที่ ๓ การเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด	๒๓
ภาพที่ ๔ ขั้นตอนการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด	๒๖
ภาพที่ ๕ ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับกลุ่มจังหวัด	๒๗



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงเพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์
ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑)

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑ หลักการและเหตุผล

ในปี พ.ศ. ๒๕๔๓ รัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้ประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองผู้ตกเป็นเหยื่อจากการค้ามนุษย์ หรือ The Trafficking Victims Protection Act of 2000 (TVPA) มีจุดมุ่งหมายเพื่อการจัดการค้ามนุษย์
ลงโทษผู้เกี่ยวข้องกับขบวนการค้ามนุษย์ และการปกป้องสิทธิของเหยื่อการค้ามนุษย์ซึ่งในกฎหมายนี้
มีการเพิ่มบทลงโทษผู้กระทำความผิดและปกป้องสิทธิสตรีและเด็กที่ถูกล่วงละเมิดสิทธิและได้กำหนดให้
ประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน หรือประเทศปลายทางของการค้ามนุษย์
ต้องดำเนินการมาตรการเพื่อจัดการการค้ามนุษย์โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของมาตรการที่ประเทศต่าง ๆ
ต้องดำเนินการไว้ด้วย ซึ่งรัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้จัดลำดับประเทศที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ไว้ ๓ ระดับ (Tiers)
คือ Tier 1 ประเทศที่ทำตามมาตรฐาน Tier 2 ประเทศยังไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำได้อย่างเต็มที่แต่กำลัง
พยายามอย่างมากเพื่อให้ไปในทิศทางนั้น และ Tier 3 ประเทศที่ไม่มีมาตรการและการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม
ผลที่ตามมาคือ การใช้แรงงานเป็นเงื่อนไขในการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ ทำให้หลายประเทศตระหนัก
และให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มากขึ้นเช่นกัน

ปัญหาเรื่องการค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons) เป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก
เพราะถือเป็นอาชญากรรมที่ละเมิดต่อหลักสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง เป็นอาชญากรรมในด้านการบังคับ
ใช้แรงงาน และบังคับให้มีการค้าประเวณี ประเทศไทยได้พยายามหาวิธีการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
โดยวิธีการสำคัญประการหนึ่ง คือ การออกกฎหมายเฉพาะเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
ที่เรียกว่า พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ การค้ามนุษย์ถูกจัดว่าเป็นหนึ่ง
ในอาชญากรรมข้ามชาติที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งภายในประเทศและระดับระหว่างประเทศ
โดยการค้ามนุษย์มีลักษณะการดำเนินงานที่เป็นรูปแบบเครือข่ายและการขยายอย่างกว้างขวางในระบบ
สังคมรูปแบบอิทธิพลต่าง ๆ รวมถึงการหมุนเวียนของเงินทุนที่เกิดขึ้นในวงจรอาชญากรรมจำนวนมาก
ซึ่งเป็นเหตุผลจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่มีการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยี
ของแต่ละช่วงแต่ละยุคสมัย

ในปี ๒๕๕๙ และปี ๒๕๖๐ ประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในระดับ Tier 2 Watch List ต้องจับตามอง
เป็นพิเศษ ๒ ปีต่อเนื่อง ปัญหาการค้ามนุษย์ยังทวีความรุนแรงและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลกระทบ
ต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การท่องเที่ยว และการลงทุนจากต่างประเทศ รวมถึงความสัมพันธ์
ระหว่างประเทศอย่างกว้างขวาง โดยมีการจัดประชุมหาแนวทางแก้ไขปัญหทั้งในระดับประเทศ ระดับ
ทวิภาคี และระดับภูมิภาค สำหรับประเทศไทยได้มีการจัดประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันปราบปราม
มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ จนถึงปัจจุบัน รัฐบาลไทยมีการปรับปรุงนโยบายเพื่อการแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์
มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหามิติต่าง ๆ รัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญของ
ปัญหาการค้ามนุษย์จึงได้กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ และมีเป้าหมายหลักเพื่อผลักดันให้เกิดกลไกการแก้ไข

ปัญหาแบบบูรณาการด้านการประสานงานกลางการบริหาร และการประสานงานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน จากส่วนราชการทุกภาคส่วน การประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ซึ่งเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยกำหนดนโยบายให้การค้ามนุษย์เป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องได้รับการป้องกันปราบปรามและแก้ไขอย่างจริงจัง

กระทรวงแรงงานดำเนินการเร่งรัดดำเนินงานและบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยในปี ๒๕๕๘ ได้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปกค.รง.) ให้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตามประเด็นข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และประเด็นที่ถูกกล่าวหาและข้อเสนอแนะที่ปรากฏในรายงานการค้ามนุษย์ โดยมอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด จัดชุดตรวจแบบบูรณาการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ ในสถานประกอบกิจการลงตรวจพื้นที่และสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง และในปี ๒๕๖๐ ได้จัดตั้งศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปร.) โดยมีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นผู้บัญชาการศูนย์ฯ

เหตุผลที่ผู้ขอรับการประเมินได้นำเรื่องการตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง เพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มานำเสนอเพื่อขอรับการประเมิน เนื่องจากผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีหน้าที่ คือ การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล งานป้องกันการค้ามนุษย์เป็นงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน เนื่องจากจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีพื้นที่ ๑๙ อำเภอ สถานประกอบกิจการกระจายอยู่ในทุกอำเภอ ส่วนใหญ่เป็นประเภทกิจการที่เกี่ยวข้องเนื่องจากภาคเกษตรและมีการใช้แรงงานต่างด้าว มีหน่วยงานรับผิดชอบหลายหน่วยงานที่มีการดำเนินงานแยกส่วนกันต่างคนต่างทำ มีปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ การทำงานที่มีความซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองเวลา ผู้ขอรับการประเมินแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยวิธีการบูรณาการการทำงาน และการสร้างเครือข่ายมาใช้ในการดำเนินงานในโครงการตรวจแบบบูรณาการ ในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงเพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ การบูรณาการการทำงานทำให้เกิดเครือข่ายในเชิงประเด็นกิจกรรม และเครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ เครือข่ายที่มาจากตำรวจภูธรจังหวัด และสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด สามารถช่วยเหลือในเรื่องการจัดการความเรียบร้อย และการตรวจแรงงานต่างด้าวได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีความรู้และมีประสบการณ์จากการตรวจแบบบูรณาการร่วมกับส่วนราชการอื่น ๆ ด้วย การตรวจแบบบูรณาการทำให้นายจ้าง สถานประกอบกิจการ และลูกจ้าง เกิดการรับรู้ เกิดความตระหนักเกี่ยวกับปัญหาการค้ามนุษย์มากขึ้น ทำให้การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นรูปธรรม มีภาพลักษณ์ที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเรื่องทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ลดระยะเวลา ลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน มีการบูรณาการการทำงานที่ชัดเจน และมีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ และเข้มแข็ง

๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด

ผู้ขอรับการประเมินได้ใช้ความรู้เกี่ยวกับการจัดระดับประเทศต่าง ๆ ของกระทรวงการต่างประเทศ สหรัฐอเมริกา ในการดำเนินการคัดแยก คุ่มครองเหยื่อการค้ามนุษย์ และการลงโทษผู้กระทำความผิดตามเกณฑ์ ในกฎหมาย TVPA และจากรายงานการค้ามนุษย์ The Trafficking in Persons Report (TIP Report) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่จัดทำโดยกระทรวงการต่างประเทศของสหรัฐอเมริกาได้ประเมินสถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทย อยู่ในระดับ Tier 2 ที่ต้องจับตามอง (Tier 2 Watch List) เป็นปีที่สองต่อเนื่องจากปีที่แล้วโดยระบุว่าประเทศไทย ยังไม่บรรลุมาตรฐานขั้นต่ำแต่มีความพยายามในการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ทั้งนี้ สหรัฐฯ ยังคงให้ความสำคัญเรื่องการดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ การคัดแยก ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในกลุ่มเสี่ยง เปราะบาง เช่น กลุ่มลูกเรือประมง บุคคลไร้รัฐและกลุ่มผู้ลี้ภัย รวมถึง ประสิทธิภาพในการตรวจแรงงาน กระทรวงแรงงานผลักดันการดำเนินงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้า มนุษย์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) จำนวน ๕ ด้าน และแนวความคิดเรื่องการบูรณาการทำงาน และการสร้างเครือข่าย มาประยุกต์ในการตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงเพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีการบูรณาการการทำงาน การบูรณาการข้อมูล และทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกันของหน่วยงานที่มีภารกิจในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ทั้งหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกกระทรวง

(๑) ความหมายของการค้ามนุษย์

พิธีสารเพื่อป้องกันปราบปราม และลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะสตรีและเด็ก (The Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children) แนบท้ายอนุสัญญา สหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร (United Nations Convention against Transnational Organized Crime) ได้นิยามความหมายของการค้ามนุษย์ว่า

“การค้ามนุษย์” หมายถึง การจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัย หรือการรับไว้ ซึ่งบุคคลด้วยวิธีการขู่เข็ญ หรือด้วยการใช้กำลัง หรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใด ด้วยการลักพาตัว ด้วยการฉ้อโกง ด้วยการหลอกลวง ด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบหรือด้วยการใช้สถานะความเสี่ยงภัยจากการค้ามนุษย์โดยมิชอบหรือมีการให้ หรือรับเงินหรือผลประโยชน์เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคล ผู้มีอำนาจควบคุมบุคคลอื่นเพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงหาประโยชน์ การแสวงหาประโยชน์อย่างน้อยที่สุด ให้รวมถึงการแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีของบุคคลอื่นหรือการแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การเอาคนลงเป็นทาสหรือการกระทำอื่นเสมือนการเอาคนลงเป็นทาส การทำให้ตกอยู่ใต้บังคับ หรือการตัดอวัยวะออกจากร่างกาย

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ไว้ในมาตรา ๖ ว่า ผู้ใดเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ กระทำกรอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ขยาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ ซึ่งบุคคลใดโดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแล ให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล

(๒) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ขยาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก ผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

ในมาตรา ๗ ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ยังได้กำหนดให้ผู้กระทำการดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษ เช่นเดียวกับผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

- (๑) สนับสนุนการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์
- (๒) อุปการะโดยให้ทรัพย์สิน จัดหาที่ประชุมหรือพำนักให้แก่ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์
- (๓) ช่วยเหลือด้วยประการใดเพื่อให้ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์พ้นจากการถูกจับกุม
- (๔) เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ เพื่อมิให้ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ถูกลงโทษ
- (๕) ชักชวน ชี้แนะ หรือติดต่อบุคคลให้เข้าเป็นสมาชิกขององค์กรอาชญากรรมเพื่อประโยชน์ ในการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

(๒) Trafficking in Persons Report หรือ TIP Report

TIP Report คือ รายงานประจำปีที่กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา จัดทำตามกฎหมาย คัมครองเหยื่อการค้ามนุษย์ (Trafficking Victims Protection Act-TVPA) โดยประเมินสถานการณ์ และการดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์ของรัฐบาลประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวม ๑๘๘ ประเทศ กฎหมาย TVPA ได้รับการอนุมัติโดยรัฐสภาสหรัฐอเมริกา เมื่อ ค.ศ. ๒๐๐๐ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการค้า มนุษย์ของสหรัฐอเมริกา โดยมีการจัดตั้งสำนักงานเพื่อการตรวจสอบและต่อสู้กับการค้ามนุษย์ (Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons (J/TIP)) ขึ้นภายใต้กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา มีหน้าที่หลักในการตรวจสอบและป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ทั้งภายในสหรัฐอเมริกา และประเทศต่าง ๆ โดยหนึ่งในหน้าที่หลักของสำนักงาน TIP Office ก็คือการจัดทำรายงานเพื่อเสนอต่อรัฐสภาสหรัฐอเมริกา ในเดือนมิถุนายนของทุกปี ซึ่งสหรัฐอเมริกาจัดระดับประเทศต่างๆ ตามเกณฑ์ในกฎหมาย TVPA เป็น ๔ ระดับ ได้แก่

ระดับที่ ๑ (Tier 1) คือ ประเทศที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของ สหรัฐอเมริกา ทั้งด้านการป้องกันและบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์และการคุ้มครองเหยื่อการค้า มนุษย์

ระดับที่ ๒ (Tier 2) คือ ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย สหรัฐอเมริกาแต่มีความพยายามปรับปรุงแก้ไข

ระดับที่ ๒ (Tier 2 Watch List) ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษ คล้ายกับ Tier 2 โดยมีจำนวนเหยื่อ การค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น หรือไม่มีหลักฐานชัดเจนว่ารัฐบาลเพิ่มความพยายามดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์

ระดับที่ ๓ (Tier 3) คือ ระดับต่ำสุด หมายถึง ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐาน ขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา และไม่มี ความพยายามแก้ไข ซึ่งสหรัฐอเมริกาอาจพิจารณาจะสั่งการให้ ความช่วยเหลือที่มีใช้ความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและการค้าได้ รวมถึงอาจไม่ใช้งบประมาณสนับสนุนแก่ลูกจ้าง ของรัฐบาลประเทศระดับที่ ๓ (Tier 3) ในการเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนด้านการศึกษาและวัฒนธรรม คัดค้าน ความช่วยเหลือที่รัฐบาลประเทศนั้นๆ อาจได้รับจากสถาบันการเงินระหว่างประเทศ เช่น กองทุนการเงินระหว่าง ประเทศ (International Monetary Fund – IMF) และธนาคารโลก (World Bank)

(๓) วาระแห่งชาติ

เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๘ ณ ตึกสันติไมตรีทำเนียบรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน มอบนโยบาย “การป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์” เป็นวาระแห่งชาติ สรุปสาระสำคัญของนโยบาย คือ ต้องเร่งรัดบูรณาการการทำงานของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยกันสร้างความเข้าใจ

ให้เกิดขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ เร่งสร้างมุมมองสังคมไทยให้ตระหนักว่าการค้ามนุษย์เป็นภัยใกล้ตัวและเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ต้องเคารพในสิทธิมนุษยชนของเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เร่งปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรค เพื่อให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบได้อย่างแท้จริง และกวดขันการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง พร้อมทั้งดำเนินการกับผู้กระทำความผิดทั้งข้าราชการและพลเรือนอย่างเด็ดขาด จากวาระแห่งชาติในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๘ จะเห็นได้ว่ารัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในประเทศไทยอย่างจริงจัง และประกาศให้การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และปัญหาการใช้แรงงานทาสในภาคประมงเป็นวาระแห่งชาติ

(๔) นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เสนอ โดยเห็นชอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยมีสาระสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

(๔.๑) ด้านพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อน ได้แก่ ส่งเสริมกลไกทุกระดับ สร้างความ

ร่วมมือในระดับพื้นที่ ส่งเสริมบทบาทศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัด

(๔.๒) ด้านดำเนินคดี ได้แก่ สร้างความปลอดภัยในสังคม ดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่

(๔.๓) ด้านคุ้มครองช่วยเหลือ ได้แก่ เพิ่มประสิทธิภาพในการคัดแยกผู้เสียหาย พัฒนาคู่มือ การดำเนินงานปรับปรุงมาตรฐานสถานคุ้มครอง พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ องค์กร ส่งเสริมหน่วยงานแบบครบวงจร

(๔.๔) ด้านป้องกัน ได้แก่ ลดปัจจัยเสี่ยง สร้างความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย สร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวัง พัฒนาระบบจัดการแรงงานข้ามชาติ

(๔.๕) ด้านพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ได้แก่ สร้างความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและต่างประเทศ ปรับแก้กฎระเบียบ ขยายความร่วมมือระดับภูมิภาคและนานาชาติ ประชาสัมพันธ์และขยายผลการดำเนินงาน

(๕) การขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ตามยุทธศาสตร์และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ดังนี้

(๕.๑) ด้านการพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อน (Policy) ส่งเสริมกลไกทุกระดับ สร้างความร่วมมือในระดับพื้นที่ ส่งเสริมบทบาท ศปค. จังหวัด พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการฯ/อปท. ส่งเสริมการทำงานแบบเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ สร้างงานวิจัย บุคลากรและเชื่อมโยงฐานข้อมูลทั้งในและระหว่างประเทศ พัฒนากลไกและข้อมูลการเฝ้าระวัง/การแจ้งเตือน

กระทรวงแรงงานมีบทบาทที่เกี่ยวข้อง โดย

(๕.๑.๑) จัดตั้งศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและติดตามสถานการณ์แรงงาน และศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ระดับกรม ระดับจังหวัด

(๕.๑.๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับจังหวัด และจัดทำแผนการตรวจบูรณาการ

(๕.๑.๓) พัฒนาช่องทางและรูปแบบการนำเสนอข้อมูล/ผลการดำเนินงานด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปและนานาชาติเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสถานการณ์

(๕.๑.๔) พัฒนาความร่วมมือกับนานาชาติประเทศและองค์การระหว่างประเทศ เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

(๕.๑.๕) จัดตั้งหน่วยงานระดับกรมเพื่อบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ

(๕.๑.๖) รับรองอนุสัญญาและพิธีสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่สอดคล้อง และส่งเสริมแนวทางป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

(๕.๑.๗) ทบทวนและพัฒนานบันทึกความตกลง (MOU) และข้อตกลงการจ้าง (Agreement) แรงงานระหว่างประเทศ

(๕.๒) ด้านการดำเนินคดี (Prosecution) สร้างความปลอดภัยในสังคม พัฒนาศักยภาพ เจ้าหน้าที่ บูรณาการแบ่งปันข้อมูล พัฒนาระบบเครือข่ายด้านกฎหมาย และมีระบบคุ้มครองช่วยเหลือ พยานและผู้เสียหาย สร้างกลไกการแจ้งเหตุจากประชาชนและเครือข่าย มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย

กระทรวงแรงงานมีบทบาทที่เกี่ยวข้อง โดย

(๕.๒.๑) บังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง โดยดำเนินคดีแพ่งและคดีอาญาผู้กระทำความผิด อย่างเคร่งครัด

(๕.๒.๒) ตรวจสอบ ติดตาม และดำเนินคดีกับสาย นายหน้า นายจ้าง/ผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

(๕.๒.๓) พัฒนา ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ตอบสนองสถานการณ์ปัจจุบัน

(๕.๒.๔) เพิ่มบทลงโทษผู้กระทำความผิด เจ้าหน้าที่ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

(๕.๒.๕) ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อขจัดปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

(๕.๓) ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ (Protection) พัฒนาคู่มือปรับปรุงมาตรฐานสถานคุ้มครองฯ พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่/องค์กร ส่งเสริมหน่วยงานแบบครบวงจร จัดตั้งสถานคุ้มครองฯ ของ NGO ส่งเสริมเครือข่ายในต่างประเทศ ส่งเสริมให้ชุมชนดูแลผู้เสียหายหลังส่งกลับ พัฒนาระบบบริการล่าม สร้างความปลอดภัยเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมให้ผู้เสียหายได้รับความช่วยเหลือทางคดีผ่านกระบวนการคุ้มครองฯ

กระทรวงแรงงานมีบทบาทที่เกี่ยวข้อง โดย

(๕.๓.๑) ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อขจัดปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

(๕.๓.๒) การให้บริการล่าม ทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อการคุ้มครองผู้เสียหายจากการ ค้ามนุษย์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

(๕.๓.๓) สร้างมาตรฐานความปลอดภัยสำหรับเจ้าหน้าที่ในการรักษาความลับเกี่ยวกับ ข้อมูลการค้ามนุษย์

(๕.๔) ด้านการป้องกัน (Prevention) ลดปัจจัยเสี่ยง สร้างความรู้ สร้างเครือข่ายเฝ้าระวัง พัฒนา ระบบจัดการแรงงานข้ามชาติ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วม การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม

กระทรวงแรงงานมีบทบาทที่เกี่ยวข้อง โดย

(๕.๔.๑) ตรวจสอบภารกิจ/ตรวจบูรณาการเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

(๕.๔.๒) เพิ่มจำนวนพนักงานตรวจแรงงานและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นพนักงาน ตรวจแรงงาน ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจ

(๕.๔.๓) เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ สิทธิ หน้าที่ และบทลงโทษ ตามกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

(๕.๔.๔) สร้างจิตสำนึกและธรรมาภิบาลประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบให้กับนายจ้าง/สถานประกอบการ และเครือข่ายด้านแรงงานในการต่อต้านการค้ามนุษย์

(๕.๔.๕) ส่งเสริมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP)

(๕.๔.๖) ส่งเสริมสถานประกอบการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labour Standard: TLS 8001 - 2010)

(๕.๕) ด้านการพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย (Partnership) สร้างความร่วมมือระหว่าง ภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม ทั้งภายในและต่างประเทศ ปรับแก้ไขกฎระเบียบ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ ขยายความร่วมมือระดับภูมิภาค/นานาชาติ ประชาสัมพันธ์และขยายผลการดำเนินงาน ระหว่างภาคีเครือข่าย

กระทรวงแรงงานมีบทบาทที่เกี่ยวข้อง โดย

(๕.๕.๑) พัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน

(๕.๕.๒) สร้างกลไก/ระบบการรายงานของภาคีเครือข่ายเพื่อเป็นเครื่องมือในการ ประสานความร่วมมือและส่งต่อ

(๕.๕.๓) จัดทำการสำรวจตัวเลขแรงงานต่างด้าวและตัวเลขความต้องการ (Demand) จำรงงานต่างด้าว เพื่อกำหนดนโยบายการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมของประเทศไทย

(๕.๕.๔) จัดทำฐานข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์เพื่อเฝ้าระวัง ติดตามสถานการณ์การค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่

(๕.๕.๕) พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลระดับประเทศและระหว่างประเทศเพื่อการ ประสานงานระหว่างหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และสร้าง ความร่วมมือนำเข้าข้อมูลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

(๕.๕.๖) พัฒนาสมรรถนะและทักษะของผู้จัดระบบข้อมูล และวิเคราะห์เพื่อป่งชี้ สถานการณ์และติดตามกระบวนการค้ามนุษย์ด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง

(๕.๕.๗) ส่งเสริม/สนับสนุนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนข้อมูล/ ข่าวสารระหว่างภาคีเครือข่าย ทั้งระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระดับพื้นที่

(๖) กลไกขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการการป้องกันการค้ามนุษย์กระทรวงแรงงาน

(๖.๑) ระดับกระทรวง

(๖.๑.๑) จัดตั้ง “ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน” (Prevention of Human Trafficking on Labour Operation Center) เรียกโดยย่อว่า ศปกค.รง. (PHTLOC) ตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๒๓๗/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(๖.๑.๒) จัดตั้งศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และกำหนดโครงสร้างศูนย์ ตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๒๔๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นผู้บัญชาการศูนย์ ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (Command Center of Prevention on Labour Trafficking) เรียกโดยย่อว่า ศปคร. (CCPL) สถานที่ตั้ง ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปคร.) ชั้น ๑๑ อาคารกระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

(๖.๒) ระดับจังหวัด

จัดตั้ง “ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี” (Prevention of Human Trafficking on Labour Operation Center, Department of Suratthani) เรียกโดยย่อว่า ศปกค.รง.สต. ตามคำสั่งจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ ๔๕๘๕/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘ มีแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นผู้อำนวยการศูนย์ ที่ตั้ง สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี เลขที่ ๑๕ หมู่ที่ ๑ ถนนสุราษฎร์ - นาสาร ตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

(๗) แนวความคิดการบูรณาการการทำงาน (Integration)

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (ออนไลน์) ได้รวบรวมความหมายการบูรณาการ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายในลักษณะใกล้เคียงกันไว้ดังนี้

(๗.๑) เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ให้ความหมายการบูรณาการตรงกับภาษาอังกฤษว่า Integration มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Integrate คำว่าบูรณาการในความหมายทั่วไป หมายถึง การทำสิ่งที่บกพร่อง ให้สมบูรณ์แบบ โดยการเพิ่มเติมบางส่วนที่ขาดอยู่ให้สมบูรณ์ หรือนำส่วนประกอบย่อยมารวมกันตั้งแต่สองส่วนเพื่อทำให้เป็นส่วนประกอบใหญ่ของทั้งหมด ดังนั้น การบูรณาการเป็นการเชื่อมสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้ามามีส่วนประกอบกับอีกสิ่งหนึ่งให้มีความสมบูรณ์กลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนประกอบที่ใหญ่กว่า

(๗.๒) พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้ให้ความหมายการบูรณาการ หมายถึง การทำให้หน่วยย่อยที่มีอยู่ทั้งหลายที่สัมพันธ์อิงอาศัยซึ่งกันและกันเข้ามารวมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนให้เป็นองค์รวมหนึ่งเดียว ที่มีความหมายครบถ้วนสมบูรณ์ในตัว

(๗.๓) ประเวศ วะสี ได้ให้ความหมายของการบูรณาการ เป็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ไปด้วยกันอย่างลงตัวและอย่างสมดุล

(๗.๔) ทิศนา ขนั ได้ให้นิยามของบูรณาการ หมายถึง การทำให้สมบูรณ์ โดยการนำหน่วยย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันมาทำหน้าที่อย่างผสมผสานกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเอง ไม่ได้แยกเป็นส่วน ๆ

(๗.๕) ปิเน การบูรณาการเป็นการเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ในลักษณะผสมผสานเข้าด้วยกันทั้งหมดเพื่อความสอดคล้องสมบูรณ์โดยรวมกันมากกว่าแยกส่วน

(๗.๖) คณะกรรมการการอุดมศึกษา การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสานกลมกลืนกันของแผน กระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์สำคัญของสถาบัน (Organization - wide Goal) การบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ

เป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) ซึ่งการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบ มีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์

สรุปจากความหมายที่กล่าวมา การบูรณาการ หมายถึง กระบวนการเชื่อมประสานสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่ง ผสมผสานสิ่งที่มีอยู่เข้ามารวมกันให้มีความประสานสัมพันธ์แบบองค์รวมเป็นหนึ่งเดียว ครอบคลุม สมบูรณ์ เป็นเอกภาพในตัวแบบไม่แยกส่วน จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนประกอบที่ใหญ่ขึ้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (๒๕๔๖) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบูรณาการว่า การบูรณาการ ถูกนำมาใช้ในการบริหารราชการของรัฐบาลด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศ การบริหาร ราชการระดับจังหวัด ที่ปรับเปลี่ยนการบริหารงานแบบแยกส่วนมาเป็นการบริหารงานแบบบูรณาการ (CEO) การที่หน่วยงานนำหลักการบูรณาการมาใช้ในการดำเนินงานก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

๑) เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เกิดการรวมงานที่ใกล้เคียงกันให้เป็นสิ่งเดียวกัน เกิดผลดีต่อเรื่องใหญ่โดยดูคุณภาพรวมทั้งหมด และมองปัญหาได้ถูกจุดโดยใช้ความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับ ระบบหรือปัจจัยต่าง ๆ ให้มีมุมมองที่กว้างครบถ้วน

๒) สามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพลดความซ้ำซ้อน ในการทำงาน การสิ้นเปลืองในการใช้ทรัพยากร ทำให้มีทรัพยากรเหลือใช้อย่างอื่นได้

๓) พนักงานทำงานได้ง่าย สะดวก มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และช่วยให้ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเบ็ดเสร็จ

๔) ลดความสูญเปล่าของเวลา ความซ้ำซ้อนในการบริหาร ช่วยให้การแก้ปัญหาในงานได้อย่างเบ็ดเสร็จ เชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ ให้มีมุมมองอย่างครบถ้วนและลึกซึ้ง

๕) ลดค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตาม และตรวจประเมินผลที่ต้องดำเนินการตรวจติดตามและ ประเมินผลที่ละกิจกรรม หากมีการบูรณาการกิจกรรมหรือโครงการทำให้การดำเนินการติดตามและตรวจ ประเมินผลเพียงครั้งเดียวสามารถตอบได้หลายเป้าหมาย

๖) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร

๗) เป็นการพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์บุคคลที่มีความคิดแบบบูรณาการจะช่วยให้ ลดความผิดพลาดจากการตัดสินใจที่ไม่รอบคอบ มีความเข้าใจเรื่องที่มีความซับซ้อนได้อย่างลึกซึ้งและ กว้างขวางยิ่งขึ้นทำให้การตัดสินใจในเรื่องเล็กเกิดผลดีต่อเรื่องใหญ่โดยดูภาพรวมทั้งหมดก่อนตัดสินใจ และมองปัญหาได้ถูกจุด รู้จุดเชื่อมโยงและผลกระทบ

๘) การบูรณาการเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความฉลาดหลักแหลมในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ด้วยการใช้ไหวพริบ ปฏิภาณ สติปัญญาและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งอื่นให้เข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์แบบ

๙) ช่วยขจัดความขัดแย้งเนื่องจากการบูรณาการทำให้เกิดความเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ เข้าอย่างสมบูรณ์

๑๐) รู้จุดเชื่อมโยงของงานและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจน เบ็ดเสร็จ เชื่อมโยงงานต่าง ๆ อย่างลงตัว

สรุป การบูรณาการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ทำให้เกิดผลดี แก่องค์กร หลุดพ้นจากปัญหาความขาดแคลน และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน อันเกิดจาก การบูรณาการงานที่มีอยู่เข้าด้วยกันสามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน ความสูญเปล่าเกี่ยวกับบุคลากร งบประมาณ เวลา ประหยัดทรัพยากร ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นบุคคลที่รอบคอบ มองงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

ผู้ขอรับการประเมิน นำแนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการการทำงาน (Integration) มาใช้ประโยชน์ในการตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงเพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ำมนุษย์ ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เนื่องสำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีกำลังข้าราชการ เจ้าหน้าที่น้อย ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่มีภารกิจ และเป้าหมายเป็นกลุ่มเดียวจึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็น มีการบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดร่วมกัน เช่น บุคลากร ยานพาหนะ วัสดุอุปกรณ์ มีการวางแผนในการลงพื้นที่ได้ตรงจุดประหยัดเวลา ลดความซ้ำซ้อนในการทำงานของหน่วยงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการทำงานแบบบูรณาการเป็นการเพิ่มความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินอาจเกิดขึ้นได้ในทุกที่ทุกเวลา

(๔) แนวคิดการสร้างเครือข่าย (Networking)

ความหมายของเครือข่าย

กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย (ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของคำว่าเครือข่ายไว้ ดังนี้ เครือข่าย คือ การเชื่อมระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการตามวัตถุประสงค์ เครือข่าย คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดรูปหรือระเบียบโครงสร้างที่คนหรือองค์กร และได้รวบรวมความหมายของเครือข่ายของบุคคลต่าง ๆ ได้ ดังนี้

อเนก นาคะบุตร เครือข่าย หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลในชุมชน บุคคลระหว่างชุมชน กลุ่มกับกลุ่ม ชุมชนกับชุมชน โดยยึดหลักตามขอบเขตพื้นที่ ประเด็นปัญหาและสถานภาพทางสังคม โดยไม่แยกระหว่างการเรียนรู้กับวิถีชีวิต การเรียนรู้และการปฏิบัติ เนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นหนึ่งเดียว

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ เครือข่ายสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งหมดของคนในสังคม ที่กลุ่มบุคคลมีต่อกัน โดยคุณลักษณะของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นสามารถนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมของบุคคล เหล่านี้ เครือข่ายสังคมนี้ประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งหมด การเรียนรู้ของบุคคล หรือกลุ่มองค์กรใดก็ตาม ย่อมสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเครือข่ายสังคมรูปแบบต่าง ๆ

นฤมล นิราทร เครือข่าย หมายถึง กลุ่มของจุดต่าง ๆ ซึ่งเชื่อมโยงต่อกันด้วยเส้น โดยจุดต่าง ๆ คือ บุคคลหรือกลุ่ม ส่วนเส้นที่เชื่อมนี้ คือ ความสัมพันธ์ที่บุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ มีต่อกัน

เสถียร จิรรังสินันต์ เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันโดยที่แต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการกิจหลักของตนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนเอง การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปของการรวมตัวกันแบบหลวม ๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ Paul Starkey (ออนไลน์) ที่ปรึกษาทางวิชาการด้านการสร้างเครือข่ายในแอฟริกา ให้ความหมายของ “เครือข่าย” ว่า คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน ในความหมายนี้ สำคัญ คือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกันหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และการเป็นสมาชิกของเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้น ๆ

รูปแบบ องค์ประกอบสำคัญของความเป็นเครือข่าย และประโยชน์ของเครือข่าย
ภาณี บุญยเกื้อกุล (ออนไลน์) ได้กล่าวถึงรูปแบบ องค์ประกอบ และประโยชน์ของเครือข่าย
ไว้ดังนี้

รูปแบบของเครือข่าย

๑) เครือข่ายเชิงพื้นที่ (area network) หมายถึง การรวมตัวของกลุ่ม องค์กร เครือข่าย ที่อาศัยพื้นที่ดำเนินการเป็นปัจจัยหลักในการทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการพัฒนาที่อาศัยกิจกรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่เป็นเป้าหมายนำทางและเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการที่ไม่แยกส่วนต่าง ๆ ออกจากกันโดยยึดเอาพื้นที่เป็นทั้งที่ตั้งแห่งความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายเชิงพื้นที่สามารถจัดได้หลายระดับตามพื้นที่และกิจกรรมที่เกิดขึ้น

๒) เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม (issue network) หมายถึง เครือข่ายที่ใช้ประเด็นกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยหลักในการรวมกลุ่มองค์กร โดยมองข้ามมิติในเชิงพื้นที่ มุ่งเน้นการจัดการในประเด็นกิจกรรมนั้น ๆ อย่างจริงจัง และพัฒนาให้เกิดความร่วมมือกับภาคีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม มุ่งใช้หลักของกิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นตัวกำหนดความเป็นเครือข่าย

๓) เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ หมายถึง เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยอาศัยภารกิจ/กิจกรรมและการก่อตัวของกลุ่มประโยชน์ในสังคมเป็นแนวทางในการแบ่งเครือข่าย โดยเครือข่ายต่าง ๆ ดังกล่าวมุ่งเน้นการดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิดหลักการวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของหน่วยงาน หรือโครงสร้างหลักของกลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ

องค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นเครือข่าย ได้แก่

๑) หน่วยชีวิตหรือสมาชิก เป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของความเป็นเครือข่ายที่สร้างระบบปฏิสัมพันธ์โดยแต่ละหน่วยชีวิตและแต่ละปัจเจกบุคคล จะดำเนินการสานต่อเพื่อหาแนวร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการดำรงอยู่ร่วมกันตามหลักธรรมชาติที่ทุกสรรพสิ่งจะต้องพึ่งพาอาศัยและสร้างกระบวนการที่สืบเนื่องเพื่อรักษาความเป็นไปของชีวิต ดังนั้น หน่วยชีวิตหรือสมาชิกในองค์กรนั้นจะเป็นองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดความเป็นเครือข่าย

๒) จุดมุ่งหมาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะ หากว่าบุคคล กลุ่ม องค์กรมารวมกันเพียงเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไร้ความมุ่งมั่นหรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีอาจกล่าวได้ว่าเป็นเครือข่าย เพราะความเป็นเครือข่ายจะต้องมีความหมายถึง “การร่วมกันอย่างมีจุดหมาย” เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

๓) การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก การที่แต่ละหน่วยชีวิตหรือการที่แต่ละบุคคลจะมารวมกันนั้น สิ่งที่จะยึดโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน คือการทำหน้าที่ต่อกัน และกระทำการอย่างมีจิตสำนึก เพราะหากขาดจิตสำนึกต่อส่วนรวมแล้ว กระบวนการนั้นจะเป็นเพียงการจัดตั้งและเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนเท่านั้น และการที่คนจะมารวมกลุ่มเป็นองค์กรเครือข่ายได้นั้น นอกจากจะมีความเข้าใจหรืออุปนิสัยใจคอที่คล้ายคลึงกันแล้ว บุคคลยังต้องมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม กล่าวคือ เมื่อพวกเขาเห็นปัญหาหรือต้องการที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จิตใจที่มุ่งมั่นซึ่งเป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล ย่อมเป็นแรงขับเคลื่อนที่นำไปสู่การคิดวิเคราะห์และการค้นหาวิธี เพื่อไขปัญหานั้น ๆ รวมทั้งแสวงหาแนวร่วมจากเพื่อนร่วมอุดมการณ์ เพื่อสร้างพลังอำนาจในการต่อรองหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน จนกลายเป็นองค์เครือข่ายที่ทุกฝ่ายต่างก็มีความไว้วางใจต่อกัน ทั้งนี้ เพราะ ความเป็นเครือข่านั้น สามารถที่จะตอบสนองกระบวนการแก้ไขปัญหาได้มากกว่า

๔) การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน ในองค์ประกอบของความเป็นเครือข่ายสิ่งหนึ่งที่จะขาดไม่ได้ก็คือ การมีส่วนร่วม การพึ่งพาอาศัยและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกจะเป็นปัจจัยที่หนุนเสริมให้เครือข่ายนั้นมีพลังมากขึ้น เพราะการมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายหันหน้าเข้าหากันและพึ่งพากันมากขึ้น นอกจากนี้ ในระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะนำไปสู่การให้และการรับ รวมถึงการระดมทรัพยากร เพื่อให้ภารกิจที่เครือข่ายดำเนินการร่วมกันนั้น บรรลุถึงเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นทั้งแนวคิด กระบวนการ และวิธีการของการจัดการเครือข่ายเป็นกระบวนการสร้างข้อมูลที่ต่อเนื่อง เพราะถ้าไม่มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่มาจากการมีส่วนร่วมแล้ว พัฒนาการของเครือข่ายจะเป็นไปอย่างช้า ๆ และอาจถดถอยลง ดังนั้นการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนจึงเสมือนกลไกที่เป็นแรงผลักดันให้ความเป็นเครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

๕) ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร ถ้ากล่าวถึงเครือข่ายว่าเป็นความสัมพันธ์ที่โยงใยแล้ว สิ่งที่มีความสำคัญต่อเครือข่าย คือ ข้อมูลและการสื่อสารระหว่างกัน นับตั้งแต่การสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มกับกลุ่ม และระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย รวมทั้งระบบความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกระบวนการสื่อสารนั้นจะช่วยให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดการรับรู้ เกิดการยอมรับในกระบวนการทำงาน และช่วยรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารที่ต่อเนื่องเช่นนี้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย ถ้าระบบความสัมพันธ์มิได้รับการตอบสนองหรือขาดการติดต่อแล้ว ความเป็นเครือข่ายก็อยู่ในภาวะที่เสื่อมถอย ดังนั้น การพัฒนาระบบเครือข่ายจะต้องยึดหลักการของความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกันโดยมีกิจกรรมและข้อมูลเพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหวของเครือข่ายนั้น ๆ

สรุปเครือข่าย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร หรือขยายไปถึงระหว่าง รัฐชาติ โดยมีการสื่อสารและสารที่นำเข้าสู่กระบวนการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ การเกิดเครือข่ายไม่ใช่การเรียกผู้คนมาร่วมประชุมในเวทีที่เป็นทางการ แต่เกิดจากการที่บุคคลหรือกลุ่ม องค์กร ได้มีโอกาสติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่บุคคล กลุ่มและองค์กรกำหนดไว้ ข้อพิจารณาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งไม่จำเป็นต้องเกาะเกี่ยวกันอย่างเหนียวแน่นเสมอไป การมีความสัมพันธ์แบบหลวม ๆ แต่สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอก็สามารถช่วยให้การทำงานของเครือข่ายได้ดี การสร้างเครือข่ายอาจปรากฏในรูปของการจัดตั้งใหม่หรือการขยายเครือข่ายที่มีอยู่เดิม สารสำคัญมิได้อยู่ที่การสร้างเครือข่ายเท่านั้น ยังหมายถึง “การทำนุบำรุง” เครือข่ายด้วยการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนการพัฒนาเครือข่ายให้ก้าวสู่การทำงานในระดับกว้างขึ้นด้วย ประโยชน์ของเครือข่าย

๑) ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ช่วยลดการทำงานและการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อน เกิดความเข้าใจมากขึ้น นำไปสู่การทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของทุกฝ่ายสนองความต้องการของกลุ่ม/องค์กรเครือข่าย ช่วยชี้ให้เห็นปัญหาและการพัฒนาของหมู่บ้าน/ชุมชน

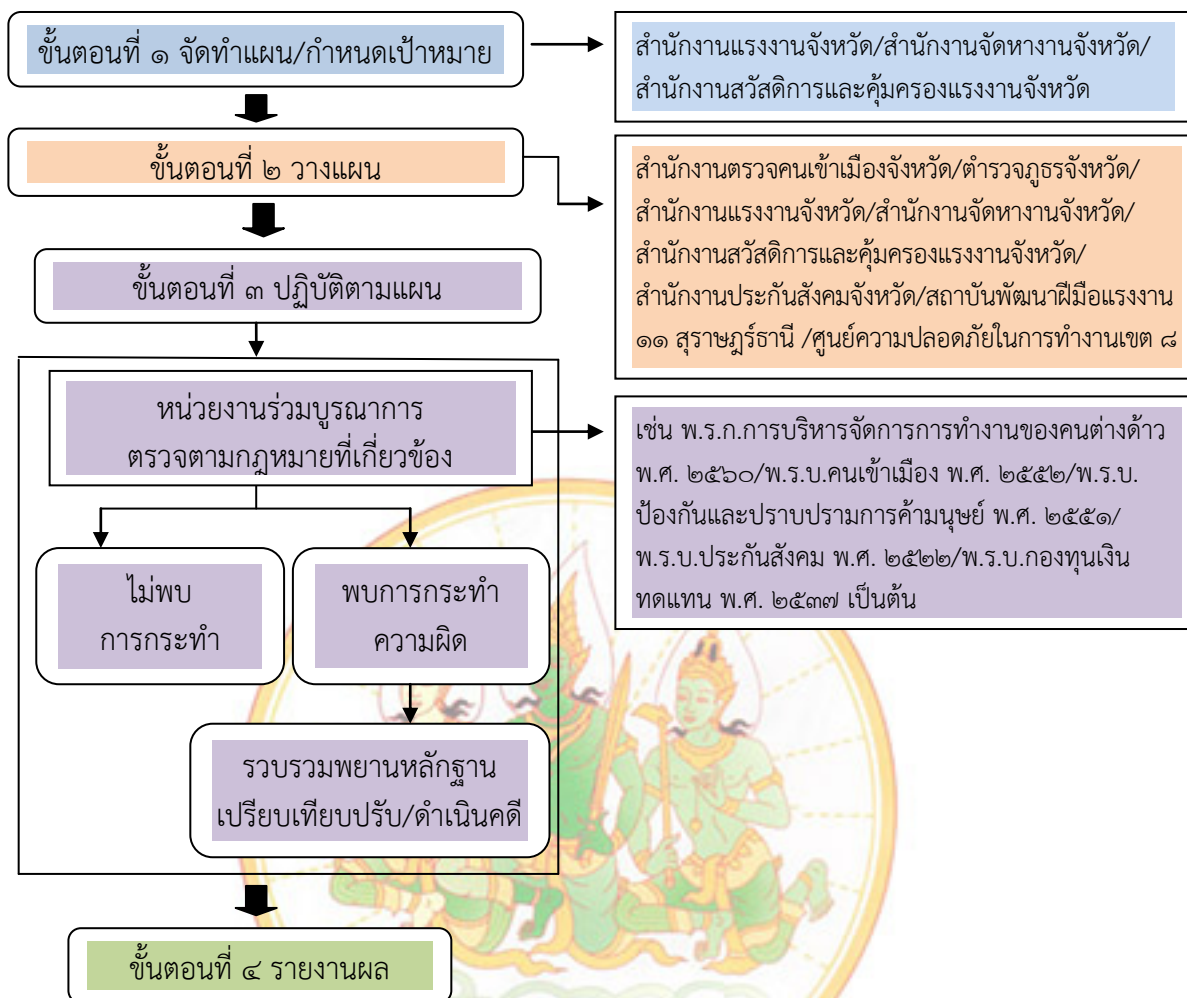
๒) ช่วยเชื่อมโยงงานกับภาคต่าง ๆ ทำให้คนและองค์กรได้รับความช่วยเหลือ เป็นรูปแบบของการพัฒนาตนเองอีกรูปแบบหนึ่ง เป็นการแสวงหาโอกาสเพื่อรู้จักกับบุคคลใหม่ เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ (แลกเปลี่ยนความรู้ รู้กว้าง) (ประมวลผลข้อมูลได้ข้อมูลที่มิซ้ำซ้อน) เกิดการยอมรับในเครือข่าย เกิดศรัทธา ไว้วางใจ มีที่ปรึกษาเวลาเผชิญปัญหา จุดประกายความหวังใหม่ ๆ

ผู้ขอรับการประเมิน ได้นำความรู้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย (Networking) มาประยุกต์ใช้ในการตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงเพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ำมนุษย์ ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยใช้เครือข่ายเชิงพื้นที่ เครือข่าย เชิงประเด็นกิจกรรม และเครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ เนื่องจากการตรวจแบบบูรณาการ เพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน มีประเด็นกิจกรรมร่วมกัน คือ ตรวจสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง เพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ำมนุษย์ กลุ่มเป้าหมายเป็นเชิงพื้นที่ คือ แรงงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งเครือข่ายต่าง ๆ ที่มาบูรณาการยังดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลัก ของหน่วยงาน แต่มีการบูรณาการข้อมูล กลุ่มเป้าหมาย บุคลากร อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือกัน เกิดความสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่ระหว่างหน่วยงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง ของแต่ละหน่วยงานที่ได้มีการวางแผน และสถานประกอบกิจการได้รับการตรวจการปฏิบัติตามกฎหมาย ลูกจ้างได้รับความคุ้มครอง ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย เป็นการลดต้นเหตุของการนำไปสู่การกระทำ ความผิดฐานการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งนอกจากจะเป็นผลดีทั้งต่อสถานประกอบกิจการ แรงงานใน สถานประกอบกิจการ และจังหวัดสุราษฎร์ธานีแล้ว สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีเครือข่ายการตรวจ แบบบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงเพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานที่เข้มแข็ง และยั่งยืน

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กระทรวงแรงงานมอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการ ตรวจแบบบูรณาการในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ขอรับการ ประเมินได้รับมอบหมายจากสำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้เป็นผู้รับผิดชอบงานด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ของสำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งการตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงเพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการป้องกัน การค้ำมนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีกระบวนการทำงานแบ่งเป็น ๔ ขั้นตอน ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวคิดการบูรณาการการทำงาน และการสร้างเครือข่าย และ ประสพการณ์มาใช้ประโยชน์ในการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายทั้งหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกกระทรวง ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาด้านบุคลากร และ ทรัพยากรต่าง ๆ ในการบูรณาการการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ ทำให้งาน บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการดำเนินงานการตรวจแบบบูรณาการในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง



โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

๔.๑ ขั้นตอนที่ ๑ จัดทำแผน/กำหนดเป้าหมาย มีกระบวนการในการดำเนินการดังนี้

๑) ประสานข้อมูล ขอรายชื่อสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

๒) กำหนดประเภทกิจการกลุ่มเสี่ยง และจำนวนสถานประกอบกิจการเป้าหมาย

๔.๒ ขั้นตอนที่ ๒ วางแผน มีกระบวนการในการดำเนินการดังนี้ การกำหนดวันออกตรวจพื้นที่ตรวจ และสถานประกอบกิจการเป้าหมาย

๔.๓ ขั้นตอนที่ ๓ ปฏิบัติตามแผน มีกระบวนการในการดำเนินการดังนี้

๔.๓.๑ ก่อนออกตรวจ

๑) การประสานเครือข่าย เพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต ๘ และหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด ตำรวจภูธรจังหวัด

๒) แจ้งยืนยันการปฏิบัติตามแผน

๔.๓.๒ วันออกตรวจ

- ๑) การกำหนดสถานประกอบกิจการเป้าหมายร่วมกัน
- ๒) มอบหมายหัวหน้าชุดตรวจ
- ๓) เข้าสถานประกอบกิจการ
- ๔) ตรวจเอกสารและตรวจแรงงาน
- ๕) การดำเนินการหากพบการกระทำความผิด

๔.๔ ขั้นตอนที่ ๔ การรายงานผล มีกระบวนการในการดำเนินการดังนี้ รวบรวมผลการตรวจในรอบ ๑ เดือน รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

ไม่มี

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (สัดส่วนของผลงานร้อยละ ๑๐๐)

ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ปฏิบัติงานโครงการตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง เพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีสัดส่วนของงานเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีรายละเอียดที่ดำเนินการเอง ดังนี้

๖.๑ ขั้นตอนที่ ๑ จัดทำแผน / กำหนดเป้าหมาย ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการดังนี้

ประสานข้อมูลรายชื่อสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ร่วมกันกำหนดประเภทกิจการกลุ่มเสี่ยงของจังหวัด ซึ่งจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้กำหนดประเภทกิจการกลุ่มเสี่ยง ๒ ประเภทกิจการ คือ กิจการแปรรูปไม้ยางพารา และกิจการรับซื้อปาล์ม เป้าหมายกำหนด จำนวน ๒๗ แห่ง

๖.๒ ขั้นตอนที่ ๒ วางแผน ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการดังนี้ การกำหนดวันออกตรวจ พื้นที่ตรวจจำนวนและรายชื่อสถานประกอบกิจการเป้าหมาย และหน่วยงานร่วมบูรณาการตรวจสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงต่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๖.๓ ขั้นตอนที่ ๓ ปฏิบัติตามแผน

๖.๓.๑ ก่อนออกตรวจ ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการดังนี้

๑) การประสานเครือข่าย เพื่อขอรับการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในการออกตรวจสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต ๘ หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด และตำรวจภูธรจังหวัด

๒) แจ้งยืนยันการปฏิบัติตามแผน และแจ้งจุดนัดหมาย โดยแจ้งยืนยันวันที่ออกตรวจและจุดนัดหมาย ซึ่งโดยปกติจะนัดหมายรวมพลกัน ณ ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้วิธีการประสานทางโทรศัพท์ หรือทางไลน์ กับผู้ประสานงานหลักของหน่วยงานเครือข่าย ก่อนวันออกตรวจประมาณ ๒ - ๓ วัน

๖.๓.๒ วันออกตรวจ

๑)หารือร่วมกันกับหน่วยงานร่วมออกตรวจในการกำหนดสถานประกอบกิจการและเส้นทางการเดินทาง

๒) ร่วมกันกำหนดหัวหน้าชุดตรวจ ซึ่งส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดจะเป็นหัวหน้าชุด ยกเว้นกรณีนักวิชาการแรงงานชำนาญการของสำนักงานจัดหางานจังหวัดร่วมออกตรวจด้วย เนื่องจากเป็นเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญในการตรวจแรงงาน และการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓) การเข้าสถานประกอบกิจการต้องแจ้งวัตถุประสงค์การเข้าตรวจ แนะนำหน่วยงานร่วมตรวจ ตรวจตามกฎหมายใด ขอความร่วมมือในการอำนวยความสะดวกเรื่องเอกสาร และการนำแรงงานมารวมกันเพื่อความสะดวกในการตรวจแรงงานและเอกสารประจำตัว

๔) หากพบการกระทำความผิดตามกฎหมายใด ให้หน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายนั้นรับไปดำเนินการ

๖.๔ ขั้นตอนที่ ๔ การรายงานผล ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการดังนี้

๖.๔.๑ รายงานให้กระทรวงแรงงานทราบผ่านระบบออนไลน์ เดือนละ ๑ ครั้ง

๖.๔.๒ รายงานให้ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานีทราบ เป็นประจำทุกเดือน

๖.๔.๓ จัดเตรียมข้อมูลให้แรงงานจังหวัดนำเสนอในผลการดำเนินงานในการประชุมประจำเดือนคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๖.๔.๔ รายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๑ ของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้กระทรวงแรงงานทราบ

โดยผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงเพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้ บูรณาการตรวจสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง ประเภทกิจการแปรรูปไม้ยางพารา และกิจการรับซื้อปาล์ม รวมจำนวน ๓๒ แห่ง ลูกจ้างรวม จำนวน ๔,๕๔๐ คน แยกเป็นแรงงานไทย ๑,๑๔๗ คน แรงงานต่างด้าว ๓,๓๙๓ คน มีหน่วยงานร่วมบูรณาการ จำนวน ๗ หน่วยงาน และการตรวจดังกล่าวไม่พบการกระทำความผิดที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ตารางที่ ๑ สถานประกอบกิจการและลูกจ้างที่ผ่านการตรวจแบบบูรณาการเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ที่	ชื่อสถานประกอบกิจการ	ที่ตั้ง	พนักงาน (คน)		
			ไทย	ต่างด้าว	รวม
๑	บริษัท รวมสุราษฎร์ จำกัด	๑๐๐/๑ ม.๙ ถ.สร้างตนเอง ๑ ต.ขุนทะเล อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี	๔๒	๘	๕๐
๒	บริษัท แก้วพาราวัฏ จำกัด	๒๖๒/๒ ม.๔ ถ.สุราษฎร์ – นาสาร ต.ขุนทะเล อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี	๒๕	๒๗๒	๒๙๗
๓	บริษัท ตาปี เคดี จำกัด	๑๐๕ ม.๓ ต.มะขามเตี้ย อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี	๔๑	๑๓๙	๑๘๐
๔	บริษัท บี เอ็น เอส อุตสาหกรรมไม้ จำกัด	๗๙/๑ ม.๕ ซ.โกเตง ต.วัดประดู่ อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี	๕๓	๑๕๐	๒๐๓
๕	บริษัท วัฒนา พลัส จำกัด	๓๗/๑ ม.๔ ต.บางกุ้ง อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี	๒๒	๕๖	๗๘

ที่	ชื่อสถานประกอบกิจการ	ที่ตั้ง	พนักงาน (คน)		
			ไทย	ต่างดาว	รวม
๖	บริษัท พิทยา พาราวัฏ จำกัด	๓๓/๔ ม.๕ ต.กรุด อ.กาญจนดิษฐ์ จ.สุราษฎร์ธานี	๔๒	๕๕	๙๗
๗	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส จี เอส พาราวัฏ	๔๔ ม.๖ ต.กรุด อ.กาญจนดิษฐ์ จ.สุราษฎร์ธานี	๒๐	๗๓	๙๓
๘	บริษัท ปัญจะ วัฒนา พาราวัฏ จำกัด	๑๔/๙ ม.๑ ต.ป่าร้อน อ.กาญจนดิษฐ์ จ.สุราษฎร์ธานี	๒	๑๗	๑๙
๙	บริษัท ยูเนียน เอส พี บี กรุป จำกัด	๑๙/๑๑ ม.๑ ต.ช้างขวา อ.กาญจนดิษฐ์ จ.สุราษฎร์ธานี	๒๑	๗๙	๑๐๐
๑๐	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจ วี เค พาราอุตสาหกรรมการ	๕๒/๓ ม.๒ ต.ทุ่งกง อ.กาญจนดิษฐ์ จ.สุราษฎร์ธานี	๓๒	๔๗	๗๙
๑๑	บริษัท เอ แอนด์ วาย วู้ด จำกัด	๕ ม.๑ ต.ท่าโรงช้าง อ.พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี	๔๐	๑๐๐	๑๔๐
๑๒	บริษัท เจ ยู เอ็น เอ็กซ์เพรส จำกัด	๑๗๙ ถ.สฎ. – ทุ่งสง ต.ท่าโรงช้าง อ.พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี	๒๐	๗๓	๙๓
๑๓	บริษัท แพนซีวูดอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	๒๑๙ ม.๕ ต.ท่าโรงช้าง อ.พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี	๖๘	๑๑๒	๑๘๐
๑๔	บริษัท วี เอส สุราษฎร์พาราวัฏ กรุป (๒๐๑๖) จำกัด	๑๐๐/๒ ม.๙ ต.บางนอน อ.พุนพิน จ. สุราษฎร์ธานี	๓๔	๑๐๙	๑๔๓
๑๕	บริษัท บี เอ็น เอส อุตสาหกรรมการไม้ จำกัด	๒๒ ม.๓ ต.บางเดือน อ.พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี	๓๐	๑๕๐	๑๘๐
๑๖	บริษัท ชำนาญเข้าท์เทอร์น จำกัด	๕๙/๑ ม.๑ ต.เขาตอก อ.เคียนซา จ.สุราษฎร์ธานี	๑๓	๗๗	๙๐
๑๗	บริษัท พีระมิตพาราวัฏ จำกัด	๑๑๙ ม.๒ ต.ป่าเว อ.ไชยา จ.สุราษฎร์ธานี	๓๔	๑๓๖	๑๗๐
๑๘	ห้างหุ้นส่วนจำกัด วงศ์จิตเจริญ	๖๕/๕ ม.๖ ต.เสียด อ.ท่าฉาง จ.สุราษฎร์ธานี	๑๓	๓๓	๔๖
๑๙	บริษัท ที พี เค พาราวัฏ จำกัด	๖๐/๑๑ ม.๒ ต.เขาวง อ.บ้านตาขุน จ.สุราษฎร์ธานี	๖๔	๓๖๒	๔๒๖
๒๐	บริษัท ซีโน ไทย พาราวัฏ จำกัด	๑๒๔ ม.๔ ต.ประสงค์ อ.ท่าชนะ จ.สุราษฎร์ธานี	๒๕	๑๓๘	๑๖๓
๒๑	บริษัท นีโอเทค พลาวัฏ จำกัด	๑๒๗ ม.๑ ต.พังกาญจน์ อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี	๔๔	๑๘๕	๒๒๙
๒๒	บริษัท เจ ยู เอ็น เอ็กซ์เพรส จำกัด	๗ ม.๑ ต.น้ำพุ อ.บ้านนาสาร จ.สุราษฎร์ธานี	๗๐	๑๔๒	๒๑๒

ที่	ชื่อสถานประกอบกิจการ	ที่ตั้ง	พนักงาน (คน)		
			ไทย	ต่างดาว	รวม
๒๓	บริษัท วรเกียรติ์พาณิชย์ จำกัด	๑๓๙ ม.๖ ต.ควนศรี อ.บ้านนาสาร จ.สุราษฎร์ธานี	๒๗	๑๓๗	๑๖๔
๒๔	บริษัท ฟุ่งหลว่งวู้ดอินดัสตรีส์ จำกัด	๑๙๙ ม.๘ ต.ฟุ่งหลว่ง อ.เวียงสระ จ.สุราษฎร์ธานี	๑๕	๘๗	๑๐๒
๒๕	บริษัท ลีโอดูต รีซอร์สเซส จำกัด	๑๔๖/๑ ม.๑ ต.เขานิพันธ์ อ.เวียงสระ จ.สุราษฎร์ธานี	๔๕	๗๐	๑๑๕
๒๖	บริษัท ชูศักดิ์พระแสงพาราวัต จำกัด	๔๘ ม.๒ ต.สาकु อ.พระแสง จ.สุราษฎร์ธานี	๘๗	๑๐๒	๑๘๙
๒๗	บริษัท ส.จันดีพระแสงวู้ด จำกัด	๕๖ ม.๒ ต.สาकु อ.พระแสง จ.สุราษฎร์ธานี	๗๗	๑๐๔	๑๘๑
๒๘	บริษัท เจ ยู เอ็น เอ็กสเพรส จำกัด	๓๕/๓ ม.๔ ต.สาकु อ.พระแสง จ.สุราษฎร์ธานี	๓๕	๑๗๕	๒๑๐
๒๙	บริษัท เฉินต้าวัต จำกัด	๑๐๑ ม.๑ ต.บางสวรรค์ อ.พระแสง จ.สุราษฎร์ธานี	๘๐	๑๘๗	๒๖๗
๓๐	ท่าอู่ลานปาล์ม	๓๕ ม. ๒ ต.ขุนทะเล อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี	๔	-	๔
๓๑	บริษัท พี.ซี. บีโตร์เลียม แอนด์ เทอมินอล จำกัด	๒๕ ม. ๑ ต.ขุนทะเล อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี	๖	-	๖
๓๒	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรีพนมปาล์มมอยล์	๑๐๕ ม.๑๐ ต.ประสงค์ อ.ท่าชนะ จ.สุราษฎร์ธานี	๑๖	๑๘	๓๔
รวม			๑,๑๔๗	๓,๓๙๓	๔,๕๔๐

๗. ผลสำเร็จของงาน

๗.๑ ผลสำเร็จของงานเชิงปริมาณ

๗.๑.๑ มีหน่วยงานร่วมบูรณาการ จำนวน ๗ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต ๘ ตำรวจภูธรจังหวัด และสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด

๗.๑.๒ ผลการตรวจแบบบูรณาการเพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง ประสิทธิภาพการแปรรูปไม้ยางพารา และกิจการรับซื้อปาล์ม (ลานเท) จำนวน ๓๒ แห่ง ลูกจ้างรวม จำนวน ๔,๕๔๐ คน ไม่พบการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๗.๒ ผลสำเร็จของงานเชิงคุณภาพ

๗.๒.๑ เกิดการบูรณาการการทำงานของเครือข่ายด้านการเฝ้าระวัง และบังคับใช้กฎหมาย เพื่อขจัดปัญหาการใช้แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีประสิทธิภาพ และเข้มแข็ง

๗.๒.๒ สถานประกอบกิจการ นายจ้าง และลูกจ้าง ได้รับทราบสถานการณ์การคุ้มครองด้านแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนัก และมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานกับภาครัฐเป็นอย่างดี

๗.๒.๓ เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๘.๑ สามารถนำรูปแบบการตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงฯ ไปประยุกต์ใช้กับการกิจอื่นของสำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี เช่น โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ โครงการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน เป็นต้น

๘.๒ มีการนำผลการตรวจแบบบูรณาการในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงเพื่อเฝ้าระวังปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ไปประกอบในการจัดทำรายงานสถานการณ์การคุ้มครองด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี และการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการคุ้มครอง ประจำปี ๒๕๖๑ เสนอศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการคุ้มครองแห่งชาติ

๘.๓ ผู้บริหารของกระทรวงแรงงานและผู้บริหารของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้รับทราบสถานการณ์ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคุ้มครองด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนได้

๘.๔ สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี นำปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของการดำเนินการป้องกันการคุ้มครองด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในปีงบประมาณต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

๙.๑ สถานประกอบกิจการ และลูกจ้าง ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการคุ้มครอง

๙.๒ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจข้อกฎหมาย ขาดประสบการณ์ในการทำงานป้องกันและปราบปรามการคุ้มครอง เนื่องจากมีการโยกย้าย หรือสับเปลี่ยนงานบ่อย ขาดความชำนาญและประสบการณ์ในการตรวจแรงงาน และการบังคับใช้กฎหมาย

๙.๓ มีปัญหาในด้านภาษาที่ใช้สื่อสารของเจ้าหน้าที่กับแรงงานในสถานประกอบกิจการมีการจ้างแรงงานต่างด้าว ล่ามไม่เพียงพอ

๙.๔ สถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงตั้งอยู่อย่างกระจัดกระจาย และอยู่ในพื้นที่ห่างไกล

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ ต้องปลูกจิตสำนึกให้นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบกิจการ และลูกจ้าง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเท่าเทียมกัน อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญและได้รับการยอมรับในระดับสากล

๑๐.๒ พัฒนาศักยภาพให้กับข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันคุ้มครองด้านแรงงาน เพื่อบังคับใช้กฎหมายให้ประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ ต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังและเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าผู้กระทำความผิดหรือผู้ได้รับความเสียหายจากการคุ้มครองจะเป็นคนสัญชาติใด

๑๐.๓ สนับสนุนให้มีล่ามแปลภาษาแรงงานต่างด้าวอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะสัญชาติเมียนมา และกัมพูชา

๑๐.๔ ส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมสม่ำเสมอและมากพอที่จะทำให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่ต้องแน่ใจว่าทำได้ และกระจายงานได้ทั่วถึง ควรเลือกกิจกรรมที่ง่ายและมีแนวโน้มประสบผลสำเร็จ



ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ชื่อเรื่อง การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเพื่อตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดเพื่อเป็นเครื่องมือชี้้นำในการปฏิบัติงานด้านแรงงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ กำหนดให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดร่วมกับภาคีเครือข่ายในรูปคณะกรรมการที่ประกอบด้วยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอกกระทรวง รวมถึงองค์กรภาคเอกชน เช่น หอการค้าจังหวัด สมาอุตสาหกรรมจังหวัด อาสาสมัครแรงงาน ภาคประชาชน เช่น ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ผู้แทนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น เป็นประจำทุกปี วิเคราะห์ทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานกำหนดแผนงาน/โครงการ และให้นำโครงการที่บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดไปเสนอขอบรรจุในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ ในระยะที่ผ่านมาการนำแผนงาน/โครงการที่บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดไปเสนอขอบรรจุในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและขอรับการจัดสรรงบประมาณมีโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากบพัฒนาจังหวัดจำนวนน้อย การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัดจะส่งผลให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัดสามารถจัดทำแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องและตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และสามารถแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการจัดสรรงบประมาณมากยิ่งขึ้น

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ กำหนดให้การจัดทำแผนต้องมีความเชื่อมโยงกัน ๓ ระดับ โดยจะต้องเชื่อมโยงตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ โดยแผน ๓ ระดับ ประกอบด้วย

แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

แผนระดับที่ ๓ แผนเชิงปฏิบัติที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ สู่การปฏิบัติ เช่น แผนปฏิบัติราชการระยะ ... แผนปฏิบัติการด้าน ... แผนปฏิบัติราชการรายปี ... เป็นต้น

ภาพที่ ๒ ความเชื่อมโยงของแผนระดับต่าง ๆ



ที่มา : ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. ทศพร ศิริสัมพันธ์ เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เอกสารกล่าวเปิดการประชุมชี้แจงการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมอมารี วอเตอร์เกต กรุงเทพมหานคร

มติคณะรัฐมนตรีมีผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนชื่อแผนระดับที่ ๓ จากแผนยุทธศาสตร์ เป็นแผนปฏิบัติราชการระยะ ... แผนปฏิบัติการด้าน ... แผนปฏิบัติราชการรายปี ... ผู้ขอรับการประเมินจึงขอปรับชื่อแผนจากแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด เป็นแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด ส่วนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ขอแก้ไขเป็นแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดมีความเชื่อมโยง ๓ ระดับ ดังนี้ แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นด้านแรงงานที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง แผนการปฏิรูปประเทศ ทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และแผนระดับที่ ๓ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด นโยบายและทิศทางการพัฒนาตามแผนของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ภาพที่ ๓ การเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด

แผนระดับ ๑

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

แผนระดับ ๒

แผนแม่บทภายใต้
ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนการปฏิรูป
ประเทศ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ

นโยบายและแผน
ระดับชาติว่าด้วย
ความมั่นคง

แผนระดับ ๓

แผนพัฒนา
ภาค

แผนพัฒนา
จังหวัด

แผนพัฒนา
กลุ่มจังหวัด

นโยบายและทิศทางการพัฒนา
ตามแผนกระทรวงและสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน
ระดับจังหวัด

จากภาพที่ ๓ ผู้ขอรับการประเมินได้นำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดของสำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีมาวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนในระดับต่าง ๆ พบว่า การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดยังไม่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด ทำให้แผนงาน/โครงการที่บรรจุในแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดที่จะสามารถบรรจุโครงการในแผนพัฒนาจังหวัดและการได้รับจัดสรรงบประมาณจากงบพัฒนาจังหวัดมีจำนวนน้อย ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑) การถ่ายทอดการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานในระดับส่วนกลางและระดับจังหวัดยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร เจ้าหน้าที่ยังไม่มีความเข้าใจในการจัดทำแผนงาน/โครงการที่เป็นความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง และไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด

๒) ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพปัญหาของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดเน้นข้อมูลในมิติด้านแรงงาน เช่น จำนวนประชากรวัยแรงงาน กำลังแรงงาน ประเภทกิจการ ผลผลิตภาพแรงงาน อัตราการว่างงาน ความต้องการแรงงานของสถานประกอบกิจการ เป็นต้น ซึ่งมีความแตกต่างจากข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ประกอบด้วย ข้อมูลในทุกมิติในภาพรวมของจังหวัด โดยมีมิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถเชื่อมโยงกับมิติด้านแรงงานได้ เช่น มิติด้านการศึกษา การอุตสาหกรรม การบริการและท่องเที่ยว การขนส่ง การพาณิชย์ และการเกษตรกรรม เป็นต้น

๓) ที่มาของแผนงาน/โครงการที่บรรจุในแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดเป็นแผนงาน/โครงการที่ถูกถ่ายทอดมาจากประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนงานระดับกระทรวง/ระดับกรม ซึ่งเป็นแผนงาน/โครงการที่ใช้งบประมาณปกติของหน่วยงานต้นสังกัด เป็นลักษณะการทำงานแบบ Top Down และการเพิ่ม

จำนวนเป้าหมายซึ่งไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาจังหวัด ส่งผลให้จังหวัดให้ความสำคัญค่อนข้างน้อย และมีแผนงาน/โครงการ ของหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่นำมาบรรจุโดยไม่ได้ของบพัฒนาจังหวัด ในขณะที่แผนพัฒนาจังหวัดมีการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยใช้ห่วงโซ่ต้นทาง กลางทาง ปลายทาง และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดทำแผนงาน/โครงการ เข้ามารับรู้ในแผน ซึ่งจะได้แผนงาน/โครงการที่มาจากความต้องการของพื้นที่ เป็นการทำงานแบบ Bottom Up

๔) จังหวัดยังต้องการการสนับสนุนข้อมูล งบประมาณจากส่วนกลาง ตลอดจนการกำกับดูแล และการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญและจำเป็นในการขับเคลื่อนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน

๕) สำหรับแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับกลุ่มจังหวัด ยังไม่มีการกำหนดแนวทางให้ดำเนินการ

๒.๒ แนวความคิด

การพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดเพื่อตอบสนองแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาแนวความคิดทางวิชาการโดย

สุรพรรค์ เพ็ญจำรัส (ออนไลน์) แนวคิดเรื่องการทำงานแบบ Top – Down และ Bottom – Up

Top - Down เป็นการออกแบบการทำงาน ลักษณะการทำงาน รวมถึงเอกสาร เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในกระบวนการทำงานจากผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ออกแบบ และจัดทำขึ้นมา ซึ่งข้อดีของการบริหารจัดการแบบนี้คือ กระบวนการทำงานได้จากประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารระดับสูง มีการวางแผนป้องกันข้อผิดพลาดล่วงหน้า แต่ข้อเสียของการบริหารจัดการแบบนี้คือ หากระหว่างการทำงานมีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ การเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นจะทำให้การทำงานไม่สอดคล้องกับนโยบาย หรือกระบวนการที่กำหนดไว้ การจะปรับปรุงกระบวนการใหม่ให้สอดคล้องกับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปก็จะทำได้ช้า เพราะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้บริหารระดับสูงก่อน

Bottom – Up เป็นการออกแบบการทำงาน ที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับ Top - Down กล่าวคือ พนักงานจะเป็นผู้เสนอ กระบวนการทำงาน เครื่องมือหรือเอกสารที่ใช้ในการทำงาน รวมถึงการ Control ต่าง ๆ ขึ้นมาให้กับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะทำให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน แต่การทำงานแบบ Bottom – Up นั้นจะต้องมีการสื่อสารที่รวดเร็วแม่นยำ ตลอดจนผู้บริหารจะต้องทำงานใกล้ชิดกับพนักงาน เพื่อคอยปรับปรุงนโยบายการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ และการกระทำที่กระทบกับฝ่ายอื่น ๆ ก็จะต้องมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่องเป็นระบบด้วย

โดยทั่วไปองค์กร จะเริ่มการจัดวางแผนนโยบายต่าง ๆ จาก Top - Down ก่อนแล้วต่อไปก็จะค่อย ๆ เปลี่ยนไปใช้แบบ Bottom – Up กล่าวคือ เริ่มต้นนโยบายและกระบวนการทำงานต่าง ๆ จากผู้บริหารระดับสูงก่อน จากนั้นเมื่อนำไปใช้งานแล้วเกิดความไม่สอดคล้องหรือมีการ Control ที่ไม่เพียงพอ ก็เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะนำเสนอแนวทางการทำงานกลับมายังผู้บริหารระดับสูง เพื่อทำการตัดสินใจและอนุมัติการทำงานในรูปแบบใหม่ ซึ่งส่วนนี้จะเป็นการทำงานแบบ Bottom - Up ที่ถูกนำมาใช้เพื่อการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้นนั่นเอง

จากแนวความคิดดังกล่าวสามารถนำมาทบทวนการจัดแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด โดยการทำงานแบบ Top – Down และ Bottom – Up คือ แบบ Top – Down หน่วยงานส่วนกลางกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับกระทรวง ระดับกรม ถ่ายทอดไปสู่หน่วยปฏิบัติในพื้นที่ มีการกำหนดจำนวนเป้าหมายการให้บริการประชาชนของหน่วยงาน และ Bottom – Up คือ การเปิดโอกาสให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค สามารถดำเนินการ

แก้ไขปัญหาตามความต้องการของพื้นที่ได้อย่างแท้จริง โดยการรวบรวมข้อมูล/ปัญหาความต้องการเชิงพื้นที่ วิเคราะห์ จัดทำโครงการ/กิจกรรม เสนอจังหวัดให้ความเห็นชอบ เสนอกระทรวงรวบรวมเพื่อจัดทำคำขออนุมัติงบประมาณ

ขณะที่สำนักงานแรงงานจังหวัดจะต้องทำงานทั้งแบบ Top Down คือ การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด และแบบ Bottom Up คือ แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ดังนั้น วิธีการทำงานที่สามารถทำให้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด คือ การสร้างกลไกที่เชื่อมโยงระหว่าง Top Down และ Bottom Up จะส่งผลให้เกิดโครงการ/กิจกรรมใหม่ ที่สามารถนำไปขอบรรจุในแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ หรืองบประมาณจากกระทรวงแรงงานได้

๒.๓ ข้อเสนอ

จากการวิเคราะห์ผู้ขอรับการประเมินมีข้อเสนอในการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด และแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับกลุ่มจังหวัด ดังนี้

๒.๓.๑ การพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด

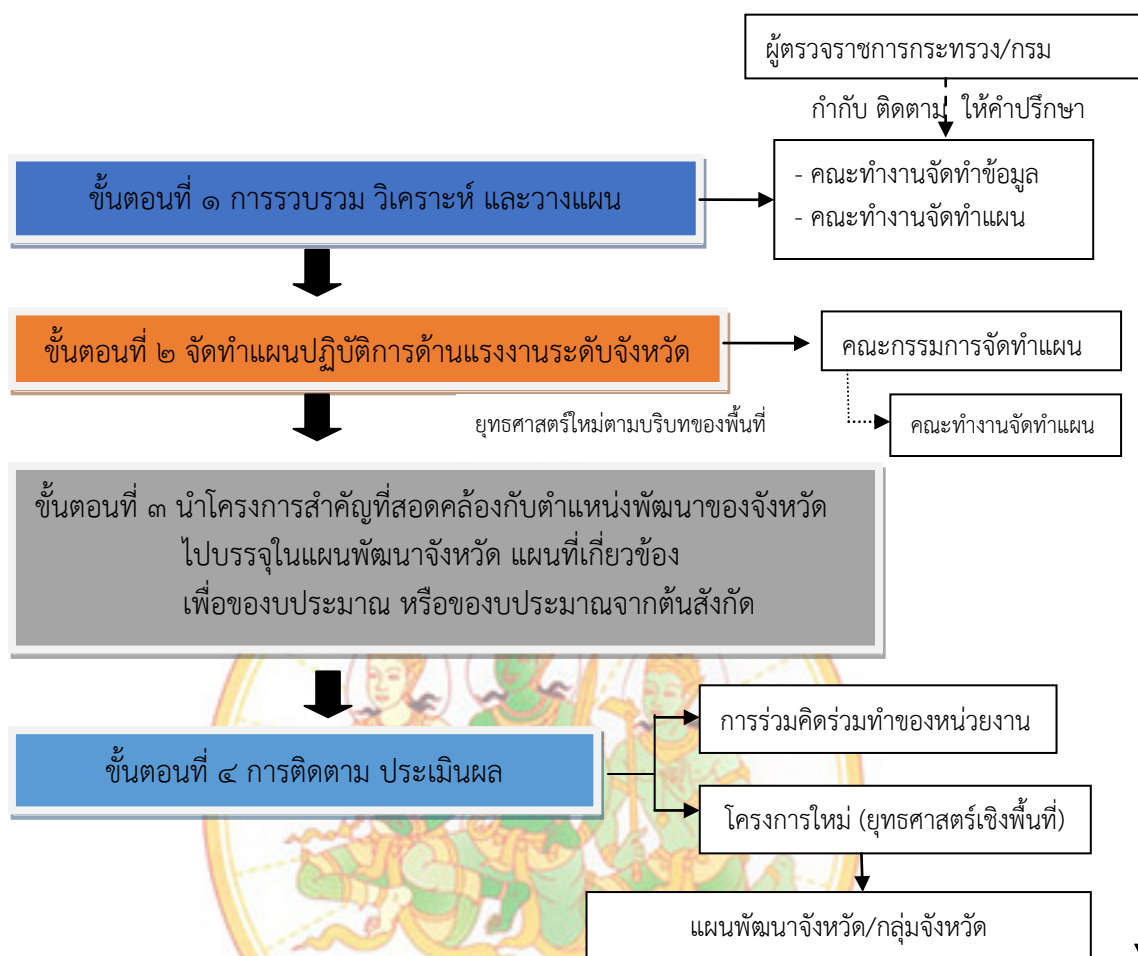
๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำข้อมูล และวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยให้แรงงานจังหวัดเป็นประธานคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดเป็นที่ปรึกษา เจ้าหน้าที่รับผิดชอบการจัดทำแผนของหน่วยงานเป็นคณะทำงาน และหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นเลขานุการ โดยมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานในแต่ละเขตตรวจราชการถือเป็นโครงการสำคัญในการตรวจบูรณาการตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด ประกอบด้วยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม โดยแต่งตั้งรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมายให้กำกับ ดูแล หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นที่ปรึกษา แรงงานจังหวัดเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่ายเป็นกรรมการ และนักวิชาการแรงงานที่ได้รับมอบหมายเป็นเลขานุการ คณะกรรมการจัดทำแผนฯ อาจแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนได้ตามความจำเป็น

๓) นำโครงการในแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด ซึ่งเป็นโครงการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อแนวทางการพัฒนาของจังหวัดไปบรรจุในแผนพัฒนาจังหวัดเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ พร้อมทั้งนำเสนอโครงการใหม่ ๆ ที่เห็นว่าสมควรเสนอของบประมาณจากต้นสังกัดให้กระทรวงแรงงานพิจารณาสนับสนุนงบประมาณ

๔) ให้มีการติดตาม ประเมินผล โดยการติดตามกระบวนการตามขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ เกิดโครงการใหม่เชิงพื้นที่ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด นำเสนอโครงการเพื่อของบประมาณจากงบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด หน่วยงานอื่น ๆ หรืองบประมาณต้นสังกัด

ภาพที่ ๔ ขั้นตอนการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด



๒.๓.๒ แนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับกลุ่มจังหวัด

๑) จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการด้านแรงงานกลุ่มจังหวัด พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานกลุ่มจังหวัด มีผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบเขตตรวจราชการ เป็นประธานที่ปรึกษา และผู้ตรวจราชการกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบเขตตรวจราชการ เป็นที่ปรึกษา โดยแรงงานจังหวัดที่เป็นที่ตั้งกลุ่มจังหวัด เป็นประธานกรรมการ แรงงานจังหวัดในกลุ่มจังหวัด เป็นรองประธาน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในกลุ่มจังหวัด เป็นกรรมการ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักงานแรงงานจังหวัดที่เป็นที่ตั้งศูนย์ปฏิบัติการฯ กลุ่มจังหวัด เป็นเลขานุการ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักงานแรงงานจังหวัดในกลุ่มจังหวัด เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ทั้งนี้ สามารถแต่งตั้งผู้แทนส่วนราชการกลุ่มจังหวัด เช่น ผู้อำนวยการศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาค ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาค ตัวแทนผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ฯลฯ รวมไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคท้องถิ่นในพื้นที่กลุ่มจังหวัด ที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน เข้ามาเป็นคณะกรรมการได้ตามความเหมาะสมของสภาพพื้นที่ในกลุ่มจังหวัดนั้น ๆ

๒) สำนักงานแรงงานจังหวัดที่เป็นที่ตั้งศูนย์ปฏิบัติการฯ กลุ่มจังหวัดจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และด้านแรงงานในพื้นที่กลุ่มจังหวัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับกลุ่มจังหวัด

(๓) ผู้รับผิดชอบงานด้านแผนงาน/โครงการ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในกลุ่มจังหวัด เป็นคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับกลุ่มจังหวัด ดำเนินการยกร่าง แผนปฏิบัติด้านแรงงานระดับกลุ่มจังหวัดเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน กลุ่มจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับกลุ่มจังหวัด

(๔) สำนักงานแรงงานจังหวัดและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในกลุ่มจังหวัด ทุกจังหวัดนำเสนอแผนปฏิบัติด้านแรงงานระดับกลุ่มจังหวัดต่อหน่วยงานขึ้นตรงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๕) หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในกลุ่มจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกลุ่มจังหวัด ร่วมดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับกลุ่มจังหวัด

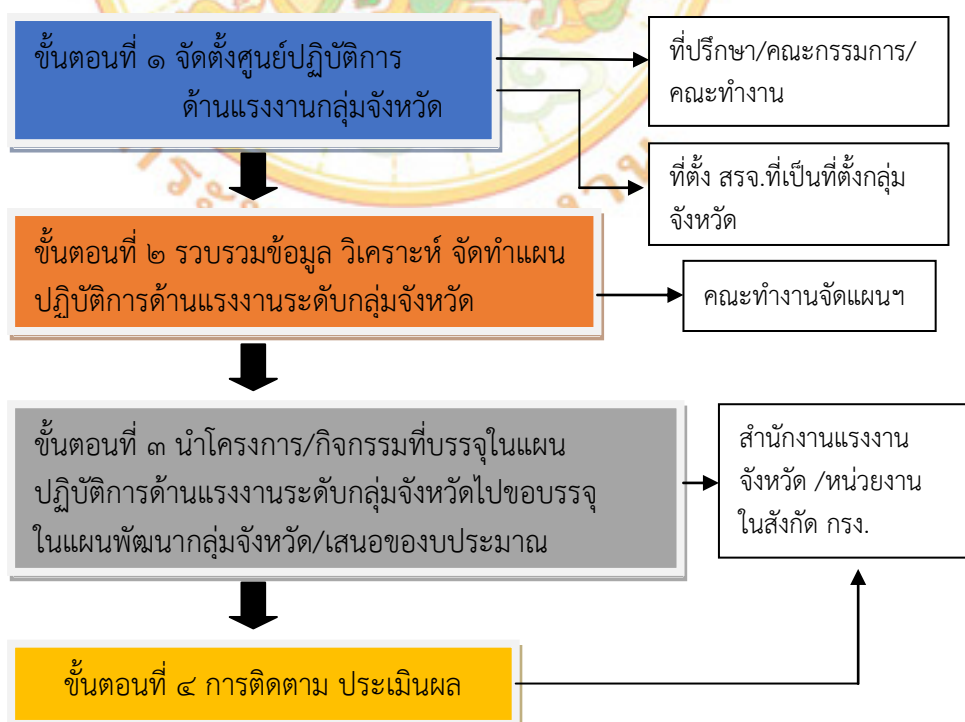
(๖) สำนักงานแรงงานจังหวัดในกลุ่มจังหวัดทุกจังหวัดร่วมกันติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับกลุ่มจังหวัดโดยรายงานผลความคืบหน้าให้หน่วยงาน ขึ้นตรงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ

(๗) สำนักงานแรงงานจังหวัดที่เป็นที่ตั้งกลุ่มจังหวัด จัดทำรายงานสรุปผลการติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงาน เสนอต่อหน่วยงานขึ้นตรงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

(๘) ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับกลุ่มจังหวัดโดยจัดทำ แผนปฏิบัติการในลักษณะต่อเนื่องแบบ Rolling Plan ซึ่งจะต้องมีการทบทวนและปรับปรุงใหม่ให้ทันต่อ สถานการณ์ทุกปีโดยครอบคลุมระยะเวลา ๕ ปี อันจะช่วยให้การดำเนินงานของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด มีการคาดการณ์สถานการณ์และมองเชิงรุกไปข้างหน้ารวมทั้งมีการยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

(๙) ให้ใช้สถานที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่เป็นที่ตั้งกลุ่มจังหวัด จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการ ด้านแรงงานกลุ่มจังหวัด

ภาพที่ ๕ ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับกลุ่มจังหวัด



๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด/กลุ่มจังหวัด เป็นกลไกการพัฒนาด้านแรงงานที่ตอบสนองแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด นโยบายรัฐบาล ความต้องการของลูกจ้าง นายจ้างผู้ประกอบการ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงและยั่งยืน

๓.๒ สำนักงานแรงงานจังหวัดในฐานะผู้แทนกระทรวงแรงงานในภูมิภาคเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด รวมทั้งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงาน ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม เป็นที่ยอมรับจากส่วนราชการ องค์กรเอกชน องค์กรภาคท้องถิ่น องค์กรภาคประชาชน และประชาชนในพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

๓.๓ บุคลากรด้านแรงงานมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำแผนที่เกี่ยวข้องทุกระดับ และสามารถคิดโครงการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของจังหวัดและกลุ่มจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานที่ตอบสนองความต้องการตามบริบทของพื้นที่

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๑ เชิงปริมาณ

- ๑) จำนวนโครงการพัฒนาด้านแรงงานใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด/กลุ่มจังหวัด (โครงการเชิงพื้นที่)
- ๒) จำนวนโครงการ/กิจกรรม ด้านแรงงานที่ได้รับการบรรจุไว้ในแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด
- ๓) จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในการพัฒนากำลังแรงงานให้มีศักยภาพมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี จากงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด

๔.๒ เชิงคุณภาพ

- ๑) กำลังแรงงานในพื้นที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น มีความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น
- ๒) มีการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด กลุ่มจังหวัด และภาคีเครือข่าย ที่ส่งผลให้เกิดการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานในมิติใหม่
- ๓) ปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ได้รับการแก้ไขอย่างทันสถานการณ์ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงานภาครัฐและภาคีเครือข่าย ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

บรรณานุกรม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://jla.coj.go.th/th/file/get/file/20190131875840ec3023a7ff8e3337cde73a2468104359>. Pdf สืบค้นเมื่อ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๓.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. การคิดเชิงบูรณาการ. กรุงเทพมหานคร : ชัคเชส มีเดีย, ๒๕๕๖.

จังหวัดสมุทรสาคร. องค์ความรู้เรื่องการสร้างเครือข่าย. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก www.samutprakan.go.th สืบค้นเมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๖๓.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. เอกสารกล่าวเปิดการประชุมชี้แจงการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://nscr.nesdb.go.th/meeting๐๒๑๒๒๕๖๒/> สืบค้นเมื่อ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓.

สุพรรณฯ เพ็ญจำรัส. การทำงานแบบ Top Down และ Bottom Up. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.plcorporation.com/TH_new%20Dr.P&L33.html สืบค้นเมื่อ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๓.

ภาณี บุญยเกื้อกุล. กลุ่มงานพัฒนาเกษตรกร สำนักงานพัฒนาเกษตร. รูปแบบ องค์ประกอบ และประโยชน์ของเครือข่าย. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.agriman.doae.go.th/home/Research/Marketing/08_area.pdf สืบค้นเมื่อ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๓.

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. รวบรวมความรู้การบูรณาการจากเอกสาร. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://asl.kpru.ac.th/main/contents/edms/EDMS-knowledge-Manager> สืบค้นเมื่อ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๓.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ. คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑. ตุลาคม ๒๕๖๐. น. ๑๓ – ๑๕. อัดสำเนา.

สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี. แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔), ๒๕๖๒. อัดสำเนา.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ระดับของแผน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.culture.go.th/off_secretary/ewt_dl_link.php?nid=480 สืบค้นเมื่อ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๓.

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ. ความหมายของเครือข่าย. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/a/pho.ac.th/krukai/network/hnwy-thi-1> สืบค้นเมื่อ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๓.

เสถียร จิระรังสีมันต์. ความรู้เกี่ยวกับองค์กรเครือข่าย. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://v-reform.org/wp-content/uploads/.2012/07/ความรู้เกี่ยวกับองค์กรเครือข่าย.pdf>. สืบค้นเมื่อ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๓.

Paul Starkey. ความหมายของ เครือข่าย. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/arrtapon1/1/khwam-hmay-khxng-kherux-khay> สืบค้นเมื่อ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๓.



สำเนาฉบับ

โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ปัญหาการค้ามนุษย์เป็นปัญหาที่มีความซับซ้อน และทวีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อประเทศในวงกว้าง ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคง รวมถึงเป็นการทำลายเกียรติศักดิ์ศรี และเสรีภาพของมนุษยชาติ การแก้ไขปัญหาดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือการดำเนินงานร่วมกันของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความพยายามอย่างต่อเนื่องของรัฐบาลทุกประเทศในอันที่จะบรรลุความก้าวหน้าที่ชัดเจนและสัมฤทธิ์ผลที่ประเมินได้ รัฐบาลไทยมีความพยายามอันสำคัญในการขจัดปัญหาการค้ามนุษย์อย่างจริงจัง โดยกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ ปัจจุบันกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้จัดอันดับประเทศไทยอยู่ที่ Tier ๒ Watch List

๑.๒ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และปัญหาการใช้แรงงานโดยฝ่าฝืนกฎหมายอย่างต่อเนื่อง และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีนโยบายสำคัญในการเร่งดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการโดยผ่านกลไกศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

๑.๓ สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีจึงได้จัดทำโครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ๒.๒ เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่
- ๒.๓ เพื่อบูรณาการงานการป้องกันและขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่
- ๒.๔ เพื่อติดตามผลการดำเนินงานป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้เป็นรูปธรรม

๓. วิธีดำเนินการ

สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีขับเคลื่อนการทำงานในลักษณะบูรณาการการทำงาน of หน่วยงานที่เกี่ยวข้องผ่านกลไกของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด หรือภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑ สถานประกอบการกิจการกลุ่มเสี่ยงในอุตสาหกรรมประเภทกิจการแปรรูปไม้ยางพารา และอื่นๆ
- ๔.๒ ภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

๖. สถานที่ดำเนินการ

พื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๗. งบประมาณ

งบประมาณสำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แผนงาน จัดการปัญหา แรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ โครงการ/ผลผลิต โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จำนวน ๘๕,๐๐๐.-บาท (แปดหมื่นห้าพันบาทถ้วน) และขออภัยได้ทุกรายการ เป็นค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน ดังนี้

- ๑) ประชุม/ประสานเพื่อขับเคลื่อนการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด
- ๒) จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปี ๒๕๖๑
- ๓) ตรวจสอบสถานประกอบการกิจการกลุ่มเสี่ยงต่อการค้ามนุษย์
- ๔) จัดทำแผนพับเพื่อประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ สิทธิหน้าที่ และบทลงโทษ
- ๕) จัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการการค้ามนุษย์ให้กับภาคีเครือข่าย
- ๖) ผนวกรุกสร้างจิตสำนึกและประชาสัมพันธ์ผ่านอาสาสมัครแรงงาน และอื่นๆ

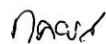
๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๘.๑ นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ และลูกจ้าง ได้รับการตรวจและปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ๘.๒ แรงงานในสถานประกอบการได้รับการคุ้มครองเพื่อการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมาย
- ๘.๓ การขับเคลื่อนงานป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ เป็นรูปธรรม

๙. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

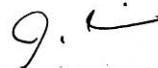
๑๐. ผู้เสนอโครงการ



(นางกัลยกร เรือนสูง)

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

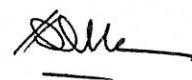
๑๑. ผู้เห็นชอบโครงการ



(นางสาวภัทรพร สมันตรัฐ)

แรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑๑. ผู้อนุมัติโครงการ



(นางแจ่มจิตร พูลสวัสดิ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

รายละเอียดประมาณการค่าใช้จ่าย
โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	กิจกรรม	จำนวนเงิน (บาท)
๑	ประชุม/ประสานเพื่อขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	๑,๕๐๐.-
๒	ประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการค้ามนุษย์ให้กับภาคีเครือข่าย	๓๘,๕๐๐.-
๓	จัดทำแผ่นพับเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ สิทธิหน้าที่ และบทลงโทษ จำนวน ๒,๐๐๐ แผ่น	๒๐,๐๐๐.-
๔	ตรวจแบบบูรณาการในสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยง จำนวน ๒๗ แห่ง - ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ออกตรวจ วันละ ๑๒๐ บาทต่อคน	๒๐,๐๐๐.-
๕	รณรงค์สร้างจิตสำนึกและประชาสัมพันธ์ผ่านอาสาสมัครแรงงาน และอื่นๆ	๕,๐๐๐
	รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (แปดหมื่นห้าพันบาทถ้วน)	๘๕,๐๐๐.-

แบบรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๑
ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีดำเนินงานโครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยขับเคลื่อนการทำงานในลักษณะบูรณาการการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผ่านกลไกของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อป้องกันและขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่ ให้ความสำคัญกับการสร้างช่องทางแลกเปลี่ยนข้อมูล/ข่าวสาร ร่วมกับภาคีเครือข่าย จัดให้มีการร่วมบูรณาการการตรวจสอบสถานประกอบกิจการ/นายจ้างกลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ร่วมกัน สร้างการรับรู้ให้กับแรงงานหรือสถานประกอบกิจการโดยการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ควบคู่ไปกับการรณรงค์สร้างจิตสำนึกและประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ๒๕ โครงการ/กิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายทุกกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๓ ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ร้อยละ ๑๐๐

๒. ผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน

๑) ประชุม/ประสานเพื่อขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

เป้าหมาย ๑๒ ครั้ง

ผล ๑๒ ครั้ง

คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒) จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ปี ๒๕๖๑

เป้าหมาย ๑ ครั้ง

ผล ๑ ครั้ง

คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๓) ประชุมคณะกรรมการศูนย์ประสานแรงงานประมงจังหวัด

เป้าหมาย ๑ ครั้ง ๒๔ คน

ผล ๑ ครั้ง ๒๒ คน

คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือ

๑) โครงการจัดประชุมชี้แจงนายจ้าง/ลูกเรือประมง

เป้าหมาย	๔๐๐ คน
ผล	๔๐๓ คน
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐.๗๕

๒) โครงการศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

เป้าหมาย	๑,๒๐๐ คน
ผล	๕,๒๓๕ คน
คิดเป็นร้อยละ	๔๓๖.๒๕

๓) โครงการจัดประชุมชี้แจงนายจ้าง สถานประกอบการเกี่ยวกับ พ.ร.บ.ประกันสังคม

พ.ร.บ.เงินทดแทน และการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

เป้าหมาย	๕ ครั้ง ๒๕๐ คน
ผล	๕ ครั้ง ๒๕๐ คน
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประเมิณผล

๑) ตรวจสอบสถานประกอบการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

เป้าหมาย	๒๐ แห่ง ๒๐๐ คน
ผล	๒๑ แห่ง ๓,๙๘๔ คน
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๕

๒) บูรณาการตรวจคุ้มครองแรงงานในเรือประมงในพื้นที่ ๒๒ จังหวัดชายทะเล

เป้าหมาย	๒๐ แห่ง ๒๐๐ คน
ผล	๒๒ แห่ง ๒๑๐ คน
คิดเป็นร้อยละ	๑๑๐

๓) ตรวจสอบสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำ

เป้าหมาย	๑๔ แห่ง
ผล	๑๕ แห่ง
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๗.๑๔

๔) ตรวจแรงงานในระบบ

เป้าหมาย	๓๐๐ แห่ง ๖,๙๐๐ คน
ผล	๓๔๙ แห่ง ๑๑,๐๖๔ คน
คิดเป็นร้อยละ	๑๑๖.๓๓

๕) ตรวจแรงงานนอกระบบ

แผน	๓๐๐ คน
ผล	๓๐๘ คน
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๒.๖๖

๖) ตรวจสอบสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงต่อการค้ามนุษย์

เป้าหมาย	๒๗ แห่ง
ผล	๓๒ แห่ง
คิดเป็นร้อยละ	๑๑๘.๕๑

๗) โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ

เป้าหมาย	๑๓,๐๐๐ คน ๒,๐๐๐ แห่ง
ผล	๑๗,๖๘๔ คน ๒,๒๓๕ แห่ง
คิดเป็นร้อยละ	๑๑๑.๗๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์

๑) จัดทำแผ่นพับเพื่อเผยแพร่ความรู้

เป้าหมาย	๑,๐๐๐ แผ่น
ผล	๒,๐๐๐ แผ่น
คิดเป็นร้อยละ	๒๐๐

๒) รมรณรงค์สร้างจิตสำนึกและประชาสัมพันธ์ ผ่าน อสร.

เป้าหมาย	๘ ครั้ง
ผล	๘ ครั้ง
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐

๓) รมรณรงค์เผยแพร่ความรู้เรื่องการใช้แรงงานเด็ก

เป้าหมาย	๔๐๐ คน
ผล	๔๗๐ คน
คิดเป็นร้อยละ	๑๑๗.๕๐

๔) รมรณรงค์เผยแพร่ความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย	๕๐๐ คน
ผล	๕๕๗ คน
คิดเป็นร้อยละ	๑๑๑.๔๐

๕) ส่งเสริมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)

เป้าหมาย	๒๐๐ แห่ง
ผล	๒๑๖ แห่ง
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๘

๖) มาตรฐานแรงงานไทย (TLS) ในสถานประกอบการ

เป้าหมาย	๗ แห่ง
ผล	๗ แห่ง
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐

๗) โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว

เป้าหมาย ๑๐๐ คน

ผล ๑๐๑ คน

คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๘) โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ

เป้าหมาย ๓๐๐ คน

ผล ๓๑๐ คน

คิดเป็นร้อยละ ๑๐๓.๓๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล

๑) จัดทำ/ปรับปรุงทะเบียนเครือข่ายให้เป็นปัจจุบัน

เป้าหมาย ๑ ครั้ง

ผล ๑ ครั้ง

คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒) โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน

เป้าหมาย ๒๖,๓๑๕ คน

ผล ๖๕,๑๕๐ คน

คิดเป็นร้อยละ ๒๔๗.๕๗

๓) จัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการค้ามนุษย์ให้กับภาคีเครือข่าย

เป้าหมาย ๑ ครั้ง

ผล ๕ ครั้ง

คิดเป็นร้อยละ ๕๐๐

๔) สร้างและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

เป้าหมาย ๒๐ คน

ผล ๒๑ คน

คิดเป็นร้อยละ ๑๐๕

๓. ปัญหา / อุปสรรค (ถ้ามี)

- ไม่มี

๔. ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

๔.๑ กระทรวง / กรม พิจารณาสั่งการให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานบูรณาการการทำงานร่วมกันในกิจกรรมมีเป้าหมายเป็นกลุ่มเดียวกันเพื่อลดความซ้ำซ้อนเชิงพื้นที่ บุคคล และจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานในไตรมาสเดียวกัน

๔.๒ มีการกำหนดโครงสร้างการบูรณาการชุดปฏิบัติการในการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการ และการตรวจแรงงาน โดยกำหนดให้มีแรงงานจังหวัดร่วมอยู่ในชุดปฏิบัติการด้วย