

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

เรื่อง โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติจังหวัดสมุทรสงคราม

และ

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง การบูรณาการข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อส่งเสริม คุ่มครอง
และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

โดย

นางกัญญาศิริ นัยอรรถ

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งเลขที่ ๕๘๔ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

การจัดทำเอกสารผลงานฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อขอประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ โดยนำเสนอผลงาน ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างกลไกในการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน สร้างความรู้ความเข้าใจ ในการป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานให้แก่นายจ้าง/เจ้าของ สถานประกอบการ ลูกจ้าง และเครือข่ายด้านแรงงาน และเพื่อให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังในพื้นที่จังหวัด โดยการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดสมุทรสงคราม ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสงคราม สำนักงานประกันสังคมจังหวัด สมุทรสงคราม สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม และหน่วยงานภายนอกที่มีภารกิจด้านการป้องกัน และปราบปรามการค้ำมนุษย์ ได้แก่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม กองอำนวยการรักษา ความมั่นคงภายในจังหวัดสมุทรสงคราม (กอ.รมน.) ตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรสงคราม ที่ทำการปกครองจังหวัด สมุทรสงคราม ศาลจังหวัดสมุทรสงคราม ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดสมุทรสงคราม ประมงจังหวัด สมุทรสงคราม สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรสงคราม และ สำนักงาน อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสงคราม มีเป้าหมายสอดคล้องกัน คือ กลุ่มแรงงานในสถานประกอบกิจการแปรรูป สัตว์น้ำ และกิจการประมงทะเล มีขั้นตอนการดำเนินงานในลักษณะที่ต้องพึ่งพากัน ต้องมีการทำงานร่วมกัน จึงจะสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้ดำเนินงานผ่านกลไกของศูนย์ปฏิบัติการป้องกัน การค้ำมนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด โดยรายละเอียดในส่วนนี้ แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการขั้นตอนใน การดำเนินงานด้านการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานของจังหวัดสมุทรสงคราม เริ่มตั้งแต่การจัดทำ แผนปฏิบัติการ การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การปฏิบัติตามแผน การตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการ กลุ่มเสี่ยง และการรายงานผลให้หน่วยงานระดับจังหวัด และกระทรวงแรงงานทราบ ผู้ขอประเมินได้มีข้อเสนอ เพื่อให้การตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง เพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสมุทรสงคราม ดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ต้องปลูกจิตสำนึกให้นายจ้าง เจ้าของ สถานประกอบกิจการ และลูกจ้าง เคารพและปฏิบัติ ตามกฎหมาย เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และ ความเท่าเทียมกัน อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญและได้รับการยอมรับใน ระดับสากล พัฒนาศักยภาพให้กับข้าราชการ/ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อให้สามารถบังคับใช้กฎหมายให้ประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในอำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังและเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าผู้กระทำความผิด หรือผู้ได้รับความเสียหายจากการค้ำมนุษย์จะเป็นคนสัญชาติใด สนับสนุนให้มีจ้างล่ามแปลภาษาแรงงานต่างด้าว อย่างเพียงพอโดยเฉพาะสัญชาติเมียนมาและกัมพูชา ส่งเสริมให้มีการบูรณาการการทำงานกับภาคีเครือข่าย อย่างต่อเนื่องมีกิจกรรมสม่ำเสมอ

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน โดยผู้ขอประเมินเสนอ เรื่อง การบูรณาการข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เนื่องจากเห็นว่าการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของจังหวัด ในส่วนของฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ พบว่ามีหลายหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบในพื้นที่จังหวัดเกิดปัญหาความซ้ำซ้อนในการทำงานระดับพื้นที่ ประชาชนยังไม่เข้าใจว่าต้องการนำข้อมูลไปเพื่อทำอะไร มีประโยชน์อย่างไร การนำข้อมูลจากการสำรวจมาใช้ยังพบปัญหาข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง ผู้ขอประเมินขอเสนอแนวทางการบูรณาการ ๒ หัวข้อ ได้แก่ (๑) การบูรณาการด้านข้อมูล เนื่องจากมีความหลากหลายในการเรียกชื่อรายการข้อมูลและเงื่อนไขการจัดเก็บข้อมูลของหน่วยงาน ทำให้การบูรณาการข้อมูลเป็นเรื่องยุ่งยากและซับซ้อน ดังนั้น การหาข้อตกลงในการปรับลดชื่อรายการข้อมูลที่มีความหมายเหมือนกันให้เหลือเพียงชื่อเดียวและสร้างความสอดคล้องกับเงื่อนไขการจัดเก็บข้อมูลของแต่ละหน่วยงานจึงเป็นมาตรการที่จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับการบูรณาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถปฏิบัติการร่วมกันได้ ทำให้สามารถพัฒนาระบบบริการร่วมกันแบบเบ็ดเสร็จได้ในอนาคต เพื่อประโยชน์สำหรับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงที่จะสามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้ และลดปัญหาความแตกต่างของข้อมูลที่ทำให้แต่ละหน่วยงานไม่สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูลเข้าหากันได้หรือทำได้ยาก เนื่องจากต้องมีการเปรียบเทียบและแปลงข้อมูลระหว่างระบบที่ยุ่งยาก (๒) การบูรณาการด้านเทคโนโลยี เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ การบูรณาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะทำให้ทราบถึงความต้องการการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีเดิมเป็นเทคโนโลยีใหม่ ที่จะสามารถรองรับระบบงานใหม่หรือการพัฒนาในอนาคต ทำให้ทราบว่าระบบใหม่ที่จะเกิดขึ้นจะสามารถทำงานร่วมกับระบบงานที่มีอยู่เดิมได้อย่างไร และเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างระบบข้อมูลที่ใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน จำเป็นต้องมีการกำหนดให้ใช้มาตรฐานทางเทคนิคขั้นพื้นฐานที่เหมือนกันในการสื่อสารระหว่างระบบข้อมูล โดยมาตรฐานทางเทคนิคขั้นพื้นฐานที่กำหนดขึ้นจะต้องเป็น “มาตรฐานเปิด” ซึ่งหมายถึงมาตรฐานที่เปิดเผยข้อกำหนดทางเทคนิคในรายละเอียด ซึ่งไม่ผูกขาดกับผู้ผลิตหรือผู้พัฒนาระบบรายใดรายหนึ่ง แต่สามารถเลือกวิธีการพัฒนาได้หลากหลาย ส่งผลให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรม มาตรฐานที่กำหนดเน้นการสร้างระบบให้มีความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือสูง มีกลไกในการยืนยันตัวตนบุคคล และการกำหนดเงื่อนไขที่ควบคุมระดับการเข้าถึงข้อมูลและบริการอย่างรัดกุม รายการมาตรฐานทางเทคนิคขั้นพื้นฐานที่กำหนด ควรระบุไว้ในข้อกำหนดทางเทคนิคหรือสัญญาจ้างการพัฒนาระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลขององค์กรภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

คำนำ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อขอประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งผู้ขอประเมินได้นำเสนอผลงาน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ เป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากหน้าที่ความรับผิดชอบโดยการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดสมุทรสงคราม และหน่วยงานภายนอกกระทรวงที่มีภารกิจเกี่ยวกับการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งได้เรียบเรียงขึ้นตามผลการปฏิบัติงานจริง ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง การบูรณาการข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อส่งเสริม คัมครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ มีเนื้อหาเกี่ยวกับนิยามของแรงงานนอกระบบ นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ และข้อเสนอในการบูรณาการข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อส่งเสริม คัมครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

ผู้ขอประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานทางวิชาการทั้งสองเรื่องนี้จะประโยชน์แกหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้ที่สนใจศึกษา จะนำข้อมูลจากผลงานวิชาการไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการและประชาชนต่อไป ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินขอขอบคุณหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนที่ให้การสนับสนุนข้อมูลในการทำผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

กัญญาศิริ นัยอรธ
พฤศจิกายน ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	จ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน	
๑. เรื่อง โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติจังหวัดสมุทรสงคราม	๑
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	๑๗
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๒๑
๖. การนำไปใช้ประโยชน์ /ผลกระทบ	๒๑
๗. ความยุ่งยากและความซับซ้อนในการดำเนินการ	๒๑
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๒๑
๙. ข้อเสนอแนะ	๒๒
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน	๒๒
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	๒๒
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	
๑. เรื่อง การบูรณาการข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	๒๓
๒. หลักการและเหตุผล	๒๓
๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	๒๔
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔๐
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๔๑
บรรณานุกรม	๔๒
ภาคผนวก	

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดยุทธศาสตร์และมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน	๗
ภาพที่ ๒ ขั้นตอนการดำเนินงานโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	๑๘



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
ไปสู่การปฏิบัติจังหวัดสมุทรสงคราม

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ - กันยายน ๒๕๖๔)

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ หลักการและเหตุผล

รัฐบาลโดยพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดให้การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติ เนื่องจากปัญหาการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องเพิ่มความเข้มข้นในการบูรณาการความร่วมมืออย่างเข้มแข็ง เพื่อขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้ครอบคลุมตั้งแต่ต้นทาง คือ การส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ หรือการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน รวมไปถึงการให้ความคุ้มครองจัดระเบียบแรงงานเหล่านั้น เพื่อลดความเสี่ยงในการกระทำผิดกฎหมายที่อาจนำไปสู่การบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ ผ่านกลไกของการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งกองทัพเรือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมการปกครอง กรมประมง และกรมเจ้าท่า

กระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบภารกิจ “ด้านการป้องกัน” จึงได้เร่งรัดดำเนินงานและบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยในปี ๒๕๕๘ ได้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปก.ร.) ให้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ตามประเด็นข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และประเด็นที่ถูกกล่าวหาและข้อเสนอแนะที่ปรากฏในรายงานการค้ามนุษย์ โดยมอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด ซึ่งมีแรงงานจังหวัดเป็นประธานกรรมการ จัดชุดตรวจแบบบูรณาการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในสถานประกอบกิจการ ลงตรวจสถานประกอบกิจการที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการค้ามนุษย์ ต่อมาในปี ๒๕๖๐ ได้จัดตั้งศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปค.) โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้บัญชาการศูนย์ฯ และระดับจังหวัดขับเคลื่อนผ่านศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ และการสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรและภาคีเครือข่าย เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว

นอกจากนี้ ในการประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (คณะกรรมการ ปคม.) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ รองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) เป็นประธาน ได้มีข้อสั่งการที่สำคัญ ดังนี้

(๑) ให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อเสนอแนะในรายงานการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา ประจำปี ๒๕๖๓ ไปใช้ประกอบการจัดทำแผนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อเข้าสู่ Tier 1 ให้ได้ในปี ๒๕๖๔ โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานประมง

(๒) คณะอนุกรรมการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ขอให้เร่งรัดดำเนินการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงานทั้งระบบให้เห็นผลเป็นรูปธรรมโดยเร็ว โดยเฉพาะแรงงานในภาคประมงที่มีการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย และมีการขนถ่ายแรงงานกลางทะเลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งยากต่อการควบคุม จึงควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก

ดังนั้น สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ในฐานะตัวแทนของกระทรวงแรงงานที่มีภารกิจในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และเป็นที่ตั้งของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสมุทรสงคราม (ศป.คร.จ.สส.) จึงได้ดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้ดำเนินการโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติจังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งประกอบด้วย การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ ให้มีความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่จังหวัด การจัดประชุม/ประสานหน่วยงานในพื้นที่เพื่อขับเคลื่อน/ติดตามการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการฯ การบูรณาการตรวจแรงงาน การบูรณาการตรวจกลุ่มเสี่ยง การตรวจตามพระราชบัญญัติการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสร้างการรับรู้ให้กับข้าราชการ เจ้าหน้าที่ นายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ อาสาสมัครแรงงาน โดยจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ควบคู่ไปกับการรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการป้องกันปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ เป็นประจำทุกเดือน และรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการฯ ประจำปีเพื่อประโยชน์ในขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงานของจังหวัดสมุทรสงคราม

๓.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์

การดำเนินงานตามโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติจังหวัดสมุทรสงคราม ผู้ขอประเมินได้นำกฎหมาย แนวทางและนโยบายของกระทรวงแรงงาน แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาสอดคล้องและสนับสนุนมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

๑. กฎหมาย พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง
๒. นโยบายของกระทรวงแรงงาน
๓. แนวคิดการบูรณาการการทำงาน (Integration)
๔. แนวคิดการสร้างเครือข่าย (Networking)
๕. แนวความคิดเกี่ยวกับการประสานงาน

๓.๒.๑ กฎหมายและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑.๑ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๑ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- (๑) การกระทำที่เป็นการค้ามนุษย์ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในมาตรา ๖ ได้แก่

การเป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัยหรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยมีลักษณะของการข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง

ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์ อย่างอื่นแก่ผู้ปกครอง/ผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาผลประโยชน์จากบุคคล ที่ตนดูแล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ “แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” หมายถึง การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาส หรือให้มีลักษณะคล้ายทาส การนำคนมาขอทาน การต้อด้วยอะเพื่อการค้า การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ หรือ การกระทำความผิดที่คล้ายคลึงกัน อันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม และยังบัญญัติถึง วิธีการอย่างหนึ่งอย่างใดของการบังคับใช้แรงงานหรือบริการให้ชัดเจนด้วย เช่น การทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตราย ต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น การขู่เข็ญ การใช้กำลังประทุษร้าย การยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้น หรือการทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

(๒) มีการกำหนดโทษและความผิดสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือ สนับสนุน หรือเตรียม เพื่อกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ (มาตรา ๗ และมาตรา ๘)

(๓) มีการกำหนดโทษและความผิดสำหรับความผิดที่กระทำความผิดโดยการสมคบกันตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป รวมทั้งความผิดที่กระทำความผิดโดยการร่วมกันกระทำความผิดตั้งแต่ ๓ คนขึ้นไป หรือโดยสมาชิกขององค์กร อาชญากรรม (มาตรา ๙ และมาตรา ๑๐)

(๔) ความผิดฐานค้ามนุษย์แม้กระทำความผิดนอกราชอาณาจักร ก็สามารถลงโทษผู้กระทำความผิดในราชอาณาจักรได้ ทั้งนี้ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑ ซึ่งหลักการดังกล่าวเป็นหลักการลงโทษอำนาจสากล เช่นเดียวกับที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๗

(๕) กฎหมายกำหนดโทษหนักขึ้นกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นผู้มีตำแหน่งหน้าที่ เช่น เป็นเจ้าพนักงาน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น ซึ่งได้กระทำความผิด ตามกฎหมายฉบับนี้ จะได้รับโทษหนักขึ้นเป็น ๒ เท่า หรือถ้าเป็นกรรมการ พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ ฉบับนี้ จะได้รับโทษหนักขึ้นเป็น ๓ เท่า (มาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๓)

(๖) กฎหมายกำหนดให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนผู้พบเห็นปัญหา การค้ามนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในการแจ้งข้อมูล หรือชี้เบาะแสที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเป็นการค้ามนุษย์ ต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งหากได้กระทำโดยสุจริตก็ย่อมได้รับความคุ้มครอง ไม่ต้องรับผิดทั้งทางแพ่ง และทางอาญา (มาตรา ๑๓/๑)

(๗) กฎหมายได้กำหนดให้ความผิดฐานค้ามนุษย์เป็นความผิดมูลฐานตาม พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๕๒ (มาตรา ๑๔)

(๘) การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ หรือคณะกรรมการ ปคม. (มาตรา ๑๕)

(๙) การกำหนดเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้แก่คณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ โดยให้คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อกำหนดมาตรการ ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในสถานประกอบกิจการ โรงงาน และยานพาหนะ รวมถึงมีอำนาจ ในการกำหนดให้สถานประกอบกิจการ โรงงาน และยานพาหนะ ต้องอยู่ภายใต้บังคับของมาตรการดังกล่าว (มาตรา ๑๖ (๒/๑))

(๑๐) ให้ความสำคัญในการออกประกาศกำหนดมาตรการป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ในสถานประกอบกิจการ โรงงาน และยานพาหนะ และประกาศกำหนดให้สถานประกอบกิจการ

โรงงาน และยานพาหนะใด ๆ ต้องอยู่ภายใต้บังคับของมาตรการดังกล่าว (มาตรา ๑๖/๑) อีกทั้งในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่า มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์หรือพบการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ในสถานประกอบกิจการ โรงงาน หรือยานพาหนะ หากเจ้าของผู้ครอบครอง หรือผู้ดำเนินกิจการสถานประกอบกิจการ โรงงาน หรือยานพาหนะดังกล่าวไม่สามารถชี้แจงหรือพิสูจน์ให้เชื่อได้ว่า ตนได้ใช้ความระมัดระวังตามสมควรแก่กรณีแล้ว ก็เป็นอำนาจของคณะกรรมการที่จะพิจารณาสั่งการอย่างใดอย่างหนึ่ง (มาตรา ๑๖/๒ และมาตรา ๑๖/๓) เนื่องจากปัจจุบันพบการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ โรงงาน ทั้งในส่วนของการประมง หรือสถานประกอบกิจการ โรงงานอื่นเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันได้มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่อง มาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในสถานประกอบกิจการ โรงงาน และยานพาหนะ ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

(๑๑) ให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายและการกำกับดูแลการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์อย่างจริงจังมากขึ้น อีกทั้งยังเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยการกำหนดมาตรการต่าง ๆ หลายประการที่ช่วยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ (มาตรา ๒๗) ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายกำหนด และให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

(๑๒) กฎหมายให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ในการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ดังนี้

(๑๒.๑) การให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์อย่างเหมาะสม ในเรื่องอาหาร ที่พัก การรักษาพยาบาล การบำบัดฟื้นฟูทางร่างกายและจิตใจ การให้การศึกษา การฝึกอบรม การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย การส่งกลับไปยังประเทศเดิมหรือภูมิลำเนาของผู้เสียหาย การดำเนินคดีเพื่อเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนให้ผู้เสียหาย (มาตรา ๓๓)

(๑๒.๒) การแจ้งสิทธิที่จะเรียกค่าสินไหมทดแทน และสิทธิที่จะได้รับการช่วยเหลือทางกฎหมายให้ผู้เสียหายทราบ (มาตรา ๓๔)

(๑๒.๓) จัดให้มีการคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ผู้เสียหายระหว่างที่อยู่ในความดูแล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะพำนักอยู่ที่ใด รวมทั้งบุคคลในครอบครัวของผู้เสียหายด้วย (มาตรา ๓๖)

(๑๒.๔) ผ่อนผันให้ผู้เสียหายอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว และได้รับอนุญาตให้ทำงานเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายได้ โดยคำนึงเหตุผลทางด้านมนุษยธรรมเป็นหลัก (มาตรา ๓๗)

(๑๒.๕) การส่งตัวผู้เสียหายซึ่งเป็นคนต่างด้าวกลับประเทศที่เป็นถิ่นที่อยู่หรือภูมิลำเนาโดยไม่ชักช้า เว้นแต่บุคคลนั้นได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (มาตรา ๓๘)

(๑๒.๖) การดำเนินการให้ผู้เสียหายซึ่งเป็นบุคคลผู้มีสัญชาติไทยที่ตกเป็น ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในต่างประเทศ หรือผู้เสียหายในต่างประเทศที่เป็นคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ ที่มีความประสงค์จะกลับเข้ามาในราชอาณาจักร พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องดำเนินการตามที่จำเป็น เพื่อให้ผู้นั้นเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักร โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสวัสดิภาพของผู้นั้น (มาตรา ๓๙)

(๑๒.๗) การยกเว้นการดำเนินคดีบางฐานความผิดกับผู้เสียหาย เช่น ดำเนินคดีกับผู้เสียหายในความผิดฐานเข้ามาออกไปหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต ความผิดฐานแจ้งความเท็จต่อเจ้าพนักงาน ฐานปลอมหรือใช้ซึ่งหนังสือเดินทางปลอม (มาตรา ๔๑)

(๑๓) กฎหมายกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ซึ่งจัดตั้งในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายสำหรับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมถึงการช่วยเหลือผู้เสียหาย การคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ผู้เสียหาย การช่วยเหลือผู้เสียหายในต่างประเทศให้กลับเข้ามาในราชอาณาจักร หรือถิ่นที่อยู่ และดำเนินการช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง

(๑๔) การกำหนดฐานความผิดซึ่งได้กระทำต่อเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปี ที่ให้ทำงานหรือให้บริการอันอาจเป็นอันตรายอย่างร้ายแรง และมีผลกระทบต่อร่างกายหรือจิตใจ การเจริญเติบโต หรือพัฒนาการของบุคคลนั้นโดยเฉพาะ

(๑๕) การขยายความคุ้มครองไปถึงกลุ่มเปราะบางอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาอาเซียนว่าด้วยการต่อต้านการค้ามนุษย์โดยเฉพาะสตรีและเด็ก (ASEAN Convention Against Trafficking in Persons, Especially Women and Children: ACTIP)

๓.๒.๑.๒ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลดีต่อนายจ้างและแรงงานต่างด้าว โดยนายจ้างจะได้คนต่างด้าวมาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีคุณภาพตามความต้องการ สามารถตรวจสอบคนต่างด้าวได้หากประสบปัญหา เป็นไปตามมาตรฐานสากล ป้องกันการหลอกลวงจากระบบสายนายหน้าเถื่อนและเสียค่าใช้จ่ายอย่างไม่เป็นธรรม ส่วนลูกจ้างคนต่างด้าวจะได้รับความคุ้มครอง มีช่องทางการร้องทุกข์เข้าถึงสิทธิได้โดยตรง และยังเปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว

โดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นการรวมกฎหมาย ๒ ฉบับไว้เป็นฉบับเดียวคือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งสืบเนื่องมาจากกฎหมายทั้ง ๒ ฉบับ ยังไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ กล่าวคือ ยังมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยไม่ชัดเจน และไม่ครอบคลุมความเสียหายที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว ขาดกลไกการร้องทุกข์ให้แก่คนต่างด้าวและผู้เกี่ยวข้องที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ขาดมาตรการทางปกครองเพื่อกำหนดโทษทางปกครองแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ ไม่มีบทบัญญัติรองรับการขึ้นทะเบียนตัวแทนนายจ้างและตัวแทนคนต่างด้าว เพื่อควบคุมผู้ประกอบการอาชีพในการดำเนินการยื่นคำขอและเอกสารแทนนายจ้างและคนต่างด้าว ไม่มีบทกำหนดโทษสำหรับบุคคลที่ยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวไว้ ทั้งยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและมีอัตราโทษที่ต่ำกว่าบทกำหนดโทษในกฎหมายอื่นซึ่งมีความผิดในลักษณะเดียวกัน จึงจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อเติมช่องว่างของกฎหมายที่มีอยู่เดิมให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยเป็นการแก้ไขปัญหที่เกิดจากการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และแก้ไขปัญหการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยที่อาจนำไปสู่การกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ได้ ทั้งยังอาจส่งผลต่อการปฏิบัติผิดมาตรฐานสากล ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างรุนแรง

๓.๒.๑.๓ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒

เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการอนุญาต หรือเพิกถอนการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร การอนุญาต หรือเพิกถอนการอนุญาตให้คนต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักร เป็นการชั่วคราวและการส่งตัวคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

๓.๒.๑.๔ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น เวลาในการทำงาน ปกติ การพักระหว่างการทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันลาหยุดอื่น ๆ การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด คณะกรรมการค่าจ้าง สวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การพักงาน ค่าชดเชย กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ผู้ขอประเมินได้นำกฎหมายและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องข้างต้นมาใช้ในการดำเนินการขับเคลื่อน กลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยการนำมาเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมาย หากพบผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๓.๒.๒ นโยบายของกระทรวงแรงงาน

๓.๒.๒.๑ กลไกการขับเคลื่อนนโยบาย

ระดับกระทรวง

(๑) จัดตั้ง “ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน” (Prevention of Human Trafficking on Labour Operation Center) เรียกโดยย่อว่า ศปกค.ร. (PHTLOC) ตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๒๗๗/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

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

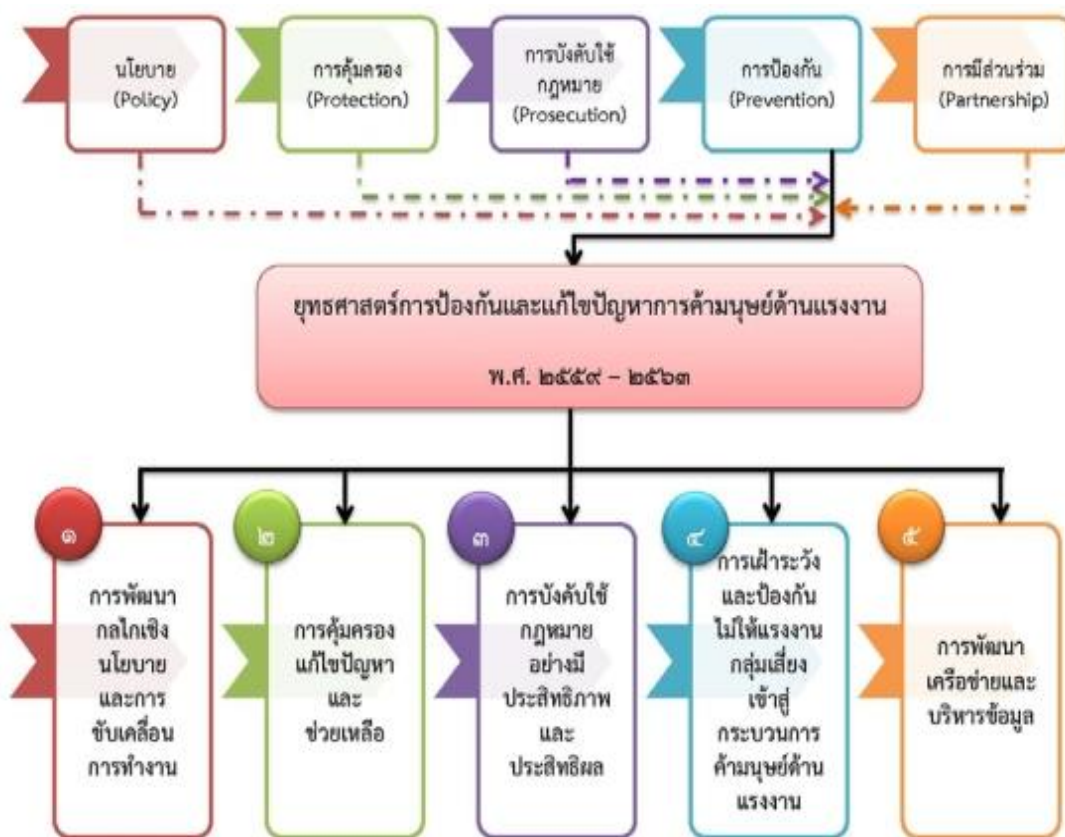
ระดับจังหวัด

จัดตั้ง “ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม” (Prevention of Human Trafficking on Labour Operation Center, Samutsongkhram Province) เรียกโดยย่อว่า ศปกค.จ.สส. ตามคำสั่งจังหวัดสมุทรสงคราม ที่ ๒๐๔๔/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีแรงงานจังหวัดสมุทรสงครามเป็นผู้บัญชาการศูนย์ ตั้งอยู่ที่ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ศาลากลางจังหวัดสมุทรสงคราม ชั้น ๕ ตำบลแม่กลอง อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๓.๒.๒.๒ ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ –

ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดยุทธศาสตร์และมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์และมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน



ที่มา : ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและติดตามสถานการณ์แรงงาน, ๒๕๕๙. น. ๔

ยุทธศาสตร์และมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล

ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวคิดนโยบายของกระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์และมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปี ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ เพื่อแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่

๓.๒.๒.๓ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (TIP Report)

(๑) TIP Report คือ รายงานประจำปีที่กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา จัดทำตามกฎหมายคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์ (Trafficking Victims Protection Act-TVPA) โดยประเมินสถานการณ์และการดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์ของรัฐบาลประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวม ๑๘๘ ประเทศ กฎหมาย TVPA ได้รับการอนุมัติโดยรัฐสภาสหรัฐอเมริกา เมื่อ ค.ศ. ๒๐๐๐ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา โดยมีการจัดตั้งสำนักงานเพื่อการตรวจสอบและต่อสู้กับการค้ามนุษย์ (Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons (J/TIP)) ขึ้น ภายใต้กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา มีหน้าที่หลักในการตรวจสอบและป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ ทั้งภายในสหรัฐอเมริกาและประเทศต่าง ๆ โดยหนึ่งในหน้าที่หลักของสำนักงาน TIP Office ก็คือ การจัดทำรายงานเพื่อเสนอต่อรัฐสภาสหรัฐอเมริกา ในเดือนมิถุนายนของทุกปี ซึ่งสหรัฐอเมริกาจัดระดับประเทศต่าง ๆ ตามเกณฑ์ในกฎหมาย TVPA เป็น ๔ ระดับ ได้แก่

ระดับที่ ๑ (Tier 1) คือ ประเทศที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา ทั้งด้านการป้องกันและบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์และการคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์

ระดับที่ ๒ (Tier 2) คือ ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา แต่มีความพยายามปรับปรุงแก้ไข

ระดับที่ ๒ (Tier 2 Watch List) ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษ คล้ายกับ Tier 2 โดยมีจำนวนเหยื่อการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น หรือไม่มีหลักฐานชัดเจนว่า รัฐบาลเพิ่มความพยายามดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์

ระดับที่ ๓ (Tier 3) คือ ระดับต่ำสุด หมายถึง ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา และไม่มี ความพยายามแก้ไข

ซึ่งสหรัฐอเมริกาอาจพิจารณาการให้การให้ความช่วยเหลือที่มีใช้ความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและการค้าได้ รวมถึงอาจไม่ให้งบประมาณสนับสนุนแก่ลูกจ้างของรัฐบาลประเทศระดับที่ ๓ (Tier 3) ในการเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนด้านการศึกษาและวัฒนธรรม คัดค้านความช่วยเหลือที่รัฐบาลประเทศนั้น ๆ อาจได้รับจากสถาบันการเงินระหว่างประเทศ เช่น กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund –IMF) และธนาคารโลก (World Bank) เป็นต้น

(๒) สถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทย

กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้เผยแพร่รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๔ (TIP Report 2021) โดยประเทศไทยได้รับการจัดอันดับในปี ๒๕๖๔ ให้อยู่ในระดับ Tier 2 Watch List หลังจากที่ได้รับการจัดอันดับอยู่ในระดับ Tier 2 ติดต่อกัน ๓ ปี (ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ซึ่งรายงานดังกล่าวระบุว่าประเทศไทยมีความพยายามอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงไม่เทียบเท่ากับมาตรฐานขั้นต่ำในกฎหมายคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์ ค.ศ. ๒๐๐๐ (TVPA) โดยประเทศไทยได้ดำเนินการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการอัยการผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย โดยคำนึงถึงบาดแผลทางจิตใจของเหยื่อเป็นสำคัญ สำหรับผลการสืบสวนและดำเนินคดีผู้กระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานลดลงนั้น เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ผู้ต้องหาถูกดำเนินคดีลดลง

ผู้ขอประเมินได้นำรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์มาใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการและพัฒนากระบวนการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของจังหวัดสมุทรสงครามให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๓ แนวคิดการบูรณาการการทำงาน (Integration)

๓.๒.๓.๑ ความหมายของการบูรณาการ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายในลักษณะใกล้เคียงกันไว้ ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (๒๕๖๓) ความหมายการบูรณาการตรงกับภาษาอังกฤษว่า Integration มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Integrate คำว่าบูรณาการในความหมายทั่วไป หมายถึง การทำสิ่งต่าง ๆ บวกพร้อมให้สมบูรณ์แบบ โดยการเพิ่มเติมบางส่วนที่ขาดอยู่ให้สมบูรณ์ หรือนำส่วนประกอบย่อยมารวมกันตั้งแต่สองส่วน เพื่อทำให้เป็นส่วนประกอบใหญ่ของทั้งหมด ดังนั้น การบูรณาการเป็นการเชื่อมสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้ามาเป็นส่วนประกอบกับอีกสิ่งหนึ่งให้มีความสมบูรณ์กลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนประกอบที่ใหญ่กว่า

ประเวศ วะสี (๒๕๔๕) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการว่า เป็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ไปด้วยกันอย่างลงตัวและอย่างสมดุล

พิศนา แซณี (๒๕๔๘) ได้ให้นิยามของบูรณาการ หมายถึง การทำให้สมบูรณ์ โดยการนำหน่วยย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันมาทำหน้าที่อย่างผสมผสานกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเอง ไม่ได้แยกเป็นส่วน ๆ

บีเน (Beane,1991) การบูรณาการเป็นการเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ในลักษณะผสมผสานเข้าด้วยกันทั้งหมด เพื่อความสอดคล้องสมบูรณ์โดยรวมกันมากกว่าแยกส่วน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (๒๕๕๗) การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสานกลมกลืนกันของแผน กระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์สำคัญของสถาบัน (Organization - wide Goal) การบูรณาการที่มีประสิทธิผลเป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) ซึ่งการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์

กล่าวโดยสรุป การบูรณาการ หมายถึง กระบวนการเชื่อมประสานสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งผสมผสานสิ่งที่มีอยู่เข้ามารวมกันให้มีความประสานสัมพันธ์แบบองค์รวมเป็นหนึ่งเดียว ครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นเอกภาพในตัวแบบไม่แยกส่วน จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนประกอบที่ใหญ่ขึ้น

๓.๒.๓.๒ ประโยชน์ของการบูรณาการ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (๒๕๕๖) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบูรณาการว่า การบูรณาการถูกนำมาใช้ในการบริหารราชการของรัฐบาลด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศ การบริหารราชการระดับจังหวัด ที่ปรับเปลี่ยนการบริหารงานแบบแยกส่วนมาเป็นการบริหารงานแบบบูรณาการ (CEO) การที่หน่วยงานนำหลักการบูรณาการมาใช้ในการดำเนินงานก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

(๑) เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เกิดการรวมงานที่ใกล้เคียงกันให้เป็นสิ่งเดียวกันเกิดผลดีต่อเรื่องใหญ่โดยดูคุณภาพรวมทั้งหมด และมองปัญหาได้ถูกจุดโดยใช้ความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับระบบหรือปัจจัยต่าง ๆ ให้มีมุมมองที่กว้างครบถ้วน

(๒) สามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงในการใช้ทรัพยากร ทำให้มีทรัพยากรเหลือใช้อย่างอื่นได้

(๓) พนักงานทำงานได้ง่าย สะดวก มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเบ็ดเสร็จ

(๔) ลดความสูญเปล่าของเวลา ความซ้ำซ้อนในการบริหาร ช่วยให้การแก้ปัญหาในงานได้อย่างเบ็ดเสร็จ เชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ ให้มีมุมมองอย่างครบถ้วนและลึกซึ้ง

(๕) ลดค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตามและตรวจประเมินผลที่ต้องดำเนินการตรวจติดตามและประเมินผลที่ละกิจกรรม หากมีการบูรณาการกิจกรรมหรือโครงการ ทำให้การติดตามและตรวจประเมินผลเพียงครั้งเดียวสามารถตอบได้หลายเป้าหมาย

(๖) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร

(๗) เป็นการพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ บุคคลที่มีความคิดแบบบูรณาการจะช่วยให้ลดความผิดพลาดจากการตัดสินใจที่ไม่รอบคอบ มีความเข้าใจเรื่องที่มีความซับซ้อนได้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวางยิ่งขึ้น ทำให้การตัดสินใจในเรื่องเล็กเกิดผลดีต่อเรื่องใหญ่ โดยดูภาพรวมทั้งหมดก่อนตัดสินใจและมองปัญหาได้ถูกจุด รู้จุดเชื่อมโยงและผลกระทบ

(๘) การบูรณาการเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความฉลาดหลักแหลมในการปรับตัวเองอย่างต่อเนื่องด้วยการใช้ไหวพริบ ปฏิภาณ สติปัญญา และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งอื่นให้เข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์แบบ

(๙) ช่วยขจัดความขัดแย้งเนื่องจากการบูรณาการทำให้เกิดความเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ เข้าอย่างสมบูรณ์

(๑๐) รู้จุดเชื่อมโยงของงานและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างชัดเจนเบ็ดเสร็จ เชื่อมโยงงานต่าง ๆ อย่างลงตัว

สรุป การบูรณาการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร หลุดพ้นจากปัญหาความขาดแคลน และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน อันเกิดจากการบูรณาการงานที่มีอยู่เข้าด้วยกัน สามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน ความสูญเปล่าเกี่ยวกับบุคลากร งบประมาณ เวลา ประหยัดทรัพยากร ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่รอบคอบ มองงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการการทำงาน (Integration) มาใช้ประโยชน์ในการตรวจแบบบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงเพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ เนื่องสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม มีอัตรากำลังข้าราชการและเจ้าหน้าที่น้อย ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่มีภารกิจและเป้าหมายเป็นกลุ่มเดียวกัน จึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็น โดยมีการบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดร่วมกัน เช่น บุคลากร ยานพาหนะ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น มีการวางแผนในการลงพื้นที่ได้ตรงจุด ประหยัดเวลา ลดความซ้ำซ้อนในการทำงานของหน่วยงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการทำงานแบบบูรณาการเป็นการเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในทุกที่ทุกเวลา

๓.๒.๔ แนวคิดการสร้างเครือข่าย (Networking)

ความหมายของเครือข่าย

กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย (ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของคำว่าเครือข่ายไว้ดังนี้ เครือข่าย คือ การเชื่อมระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการตามวัตถุประสงค์เครือข่าย คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือทำ

กิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดรูปหรือระเบียบโครงสร้างที่คนหรือองค์กร ทั้งนี้ได้รวบรวมความหมายของเครือข่ายของบุคคลต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

อนЕК นาคะบุตร (๒๕๓๓) เครือข่าย หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลในชุมชน บุคคลระหว่างชุมชน กลุ่มกับกลุ่ม ชุมชนกับชุมชน โดยยึดหลักตามขอบเขตพื้นที่ ประเด็นปัญหาและสถานภาพทางสังคม โดยไม่แยก ระหว่างการเรียนรู้กับวิถีชีวิต การเรียนรู้และการปฏิบัติ เนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นหนึ่งเดียว

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (๒๕๓๓) เครือข่ายสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งหมดของคนในสังคมที่กลุ่มบุคคลมีต่อกัน โดยคุณลักษณะของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นสามารถนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ เครือข่ายสังคมนี้ประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งหมด การเรียนรู้ของบุคคลหรือกลุ่มองค์กรใดก็ตาม ย่อมสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเครือข่ายสังคมนรูปแบบต่าง ๆ

นฤมล นิราทร (๒๕๔๓) เครือข่าย หมายถึง กลุ่มของจุดต่าง ๆ ซึ่งเชื่อมโยงต่อกันด้วยเส้น โดยจุดต่าง ๆ คือ บุคคลหรือกลุ่ม ส่วนเส้นที่เชื่อมนี้ คือ ความสัมพันธ์ที่บุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ มีต่อกัน

เสถียร จิรรังสีมันต์ (๒๕๔๙) เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยที่แต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติภารกิจหลักของตนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนเอง การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปของการรวมตัวกันแบบหลวม ๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน

Paul Starkey (ออนไลน์) ที่ปรึกษาทางวิชาการด้านการสร้างเครือข่ายในแอฟริกา ได้ให้ความหมายของ “เครือข่าย” ว่า คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน ในความหมายนี้สาระสำคัญ คือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมิลักษณะเท่าเทียมกันหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และการเป็นสมาชิกของเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้น ๆ

รูปแบบ องค์ประกอบสำคัญของความเป็นเครือข่าย และประโยชน์ของเครือข่าย

ภาณี บุญยเกื้อกุล (ออนไลน์) ได้กล่าวถึงรูปแบบ องค์ประกอบ และประโยชน์ของเครือข่ายไว้ ดังนี้

รูปแบบของเครือข่าย

๑) เครือข่ายเชิงพื้นที่ (Area Network) หมายถึง การรวมตัวของกลุ่ม องค์กร เครือข่ายที่อาศัยพื้นที่ดำเนินการเป็นปัจจัยหลักในการทำงานร่วมกัน เป็นกระบวนการพัฒนาที่อาศัยกิจกรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่เป็นเป้าหมายนำทางและเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการที่ไม่แยกส่วนต่าง ๆ ออกจากกัน โดยยึดเอาพื้นที่เป็นที่ตั้งแห่งความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย ลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายเชิงพื้นที่ สามารถจัดได้หลายระดับตามพื้นที่และกิจกรรมที่เกิดขึ้น

๒) เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม (Issue Network) หมายถึง เครือข่ายที่ใช้ประเด็นกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยหลักในการรวมกลุ่มองค์กร โดยมองข้ามมิติในเชิงพื้นที่ มุ่งเน้นการจัดการในประเด็นกิจกรรมนั้น ๆ อย่างจริงจัง และพัฒนาให้เกิดความร่วมมือกับภาคอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม มุ่งใช้หลักของกิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นตัวกำหนดความเป็นเครือข่าย

๓) เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ หมายถึง เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยอาศัยภารกิจ/กิจกรรม และการก่อตัวของกลุ่มประโยชน์ในสังคมเป็นแนวทางในการแบ่งเครือข่าย โดยเครือข่ายต่าง ๆ ดังกล่าวมุ่งเน้น

การดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักของหน่วยงาน หรือโครงสร้างหลักของกลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ

องค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นเครือข่าย ได้แก่

๑) หน่วยชีวิตหรือสมาชิก เป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของความเป็นเครือข่ายที่สร้างระบบปฏิสัมพันธ์โดยแต่ละหน่วยชีวิตและแต่ละปัจเจกบุคคล จะดำเนินการสานต่อเพื่อหาแนวร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการดำรงอยู่ร่วมกันตามหลักธรรมชาติที่ทุกสรรพสิ่งจะต้องพึ่งพาอาศัยและสร้างกระบวนการที่สืบเนื่องเพื่อรักษาความเป็นไปของชีวิต ดังนั้น หน่วยชีวิตหรือสมาชิกในองค์กรนั้นจะเป็นองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดความเป็นเครือข่าย

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

๓) การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก การที่แต่ละหน่วยชีวิตหรือการที่แต่ละบุคคลจะมารวมกันนั้น สิ่งที่ยึดโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน คือ การทำหน้าที่ต่อกันและกระทำอย่างมีจิตสำนึก เพราะหากขาดจิตสำนึกต่อส่วนรวมแล้ว กระบวนการนั้นจะเป็นเพียงการจัดตั้งและเรียกร้องหาผลประโยชน์ตอบแทนเท่านั้น และการที่คนจะมารวมกลุ่มเป็นองค์กรเครือข่ายได้นั้น นอกจากจะมีความในใจหรืออุปนิสัยใจคอที่คล้ายคลึงกันแล้ว บุคคลยังต้องมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม กล่าวคือ เมื่อพวกเขาเห็นปัญหาหรือต้องการที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จิตใจที่มุ่งมั่นซึ่งเป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล ย่อมเป็นแรงขับเคลื่อนที่นำไปสู่การคิดวิเคราะห์และการค้นหาวิธี เพื่อแก้ไขปัญหานั้น ๆ รวมทั้งแสวงหาแนวร่วมจากเพื่อนร่วมอุดมการณ์ เพื่อสร้างพลังอำนาจในการต่อรองหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน จนกลายเป็นองค์กรเครือข่ายที่ทุกฝ่ายต่างก็มีความไว้วางใจต่อกัน ทั้งนี้ เพราะความเป็นเครือข่ายนั้นสามารถที่จะตอบสนองกระบวนการแก้ไขปัญหามากกว่า

๔) การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน ในองค์ประกอบของความเป็นเครือข่ายสิ่งหนึ่งที่จะขาดมิได้ก็คือ การมีส่วนร่วม การพึ่งพาอาศัย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกจะเป็นปัจจัยที่หนุนเสริมให้เครือข่ายนั้นมีพลังมากขึ้น เพราะการมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายหันหน้าเข้าหากันและพึ่งพากันมากขึ้น นอกจากนี้ ในระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะนำไปสู่การให้และการรับ รวมถึงการระดมทรัพยากร เพื่อให้ภารกิจที่เครือข่ายดำเนินการร่วมกันนั้นบรรลุถึงเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นทั้งแนวคิด กระบวนการ และวิธีการของการจัดการ เครือข่ายเป็นกระบวนการสร้างข้อมูลที่ต่อเนื่อง เพราะถ้าไม่มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่มาจากการมีส่วนร่วมแล้ว พัฒนาการของเครือข่ายจะเป็นไปอย่างช้า ๆ และอาจถดถอยลง ดังนั้น การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนจึงเป็นเสมือนกลไกที่เป็นแรงผลักดันให้ความเป็นเครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

๕) ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร ถ้ากล่าวถึงเครือข่ายว่าเป็นความสัมพันธ์ที่โยงใยแล้ว สิ่งที่มีความสำคัญต่อเครือข่าย คือ ข้อมูลและการสื่อสารระหว่างกัน นับตั้งแต่การสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มกับกลุ่ม และระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย รวมทั้งระบบความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกระบวนการสื่อสารนั้นจะช่วยให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดการรับรู้ เกิดการยอมรับในกระบวนการทำงาน และช่วยรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารที่ต่อเนื่องเช่นนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย ถ้าระบบความสัมพันธ์มิได้รับการตอบสนองหรือขาดการติดต่อแล้ว ความเป็นเครือข่าย

ก็อยู่ในภาวะที่เสื่อมถอย ดังนั้น การพัฒนาระบบเครือข่ายจะต้องยึดหลักการของความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกันโดยมีกิจกรรมและข้อมูลเพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหวของเครือข่าวนั้น ๆ

สรุปเครือข่าย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร หรือขยายไปถึงระหว่างรัฐชาติ โดยมี การสื่อสารและสารที่นำเข้าสู่กระบวนการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ การเกิด เครือข่ายไม่ใช่การเรียกผู้คนมาร่วมประชุมในเวทีที่เป็นทางการ แต่เกิดจากการที่บุคคลหรือกลุ่ม องค์กร ได้มี โอกาสติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย ที่บุคคล กลุ่ม และองค์กรกำหนดไว้ ข้อพิจารณาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งไม่จำเป็นต้อง เกาะเกี่ยวกันอย่างเหนียวแน่นเสมอไป การมีความสัมพันธ์แบบหลวม ๆ แต่สามารถถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอก็สามารถช่วยให้การทำงานของเครือข่ายเป็นไปได้ดี การสร้าง เครือข่ายอาจปรากฏในรูปของการจัดตั้งใหม่หรือการขยายเครือข่ายที่มีอยู่เดิม สารสำคัญมิได้อยู่ที่การสร้าง เครือข่ายเท่านั้น ยังหมายถึง “การทำนุบำรุง” เครือข่าย ด้วยการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนการพัฒนาเครือข่ายให้ก้าวสู่การทำงานในระดับกว้างขึ้นด้วย

ประโยชน์ของเครือข่าย

๑) ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ช่วยลดการทำงานและการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อน เกิดความเข้าใจมากขึ้น นำไปสู่การทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย สนองความต้องการของกลุ่ม/องค์กร เครือข่าย ช่วยชี้ให้เห็นปัญหาและการพัฒนาของหมู่บ้าน/ชุมชน

๒) ช่วยเชื่อมโยงงานกับภาคต่าง ๆ ทำให้คนและองค์กรได้รับความช่วยเหลือ เป็นรูปแบบของ การพัฒนาตนเองอีกรูปแบบหนึ่ง เป็นการแสวงหาโอกาสเพื่อรู้จักกับบุคคลใหม่ เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ (แลกเปลี่ยนความรู้ รู้กว้าง) (ประมวลผลข้อมูล ได้ข้อมูลที่ไม่ซ้ำซ้อน) เกิดการยอมรับในเครือข่าย เกิดศรัทธา ไว้วางใจ มีที่ปรึกษาเวลาเผชิญปัญหา จุดประกายความหวังใหม่ ๆ

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดการสร้างเครือข่าย (Networking) มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินโครงการ ขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติจังหวัด สมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ โดยใช้เครือข่ายเชิงพื้นที่ เครือข่ายเชิงประเด็น กิจกรรม และเครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ เนื่องจากการตรวจแบบบูรณาการเพื่อเฝ้าระวังปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มีประเด็นกิจกรรมร่วมกัน คือ ตรวจสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยง เพื่อเฝ้าระวังปัญหา การค้ามนุษย์ กลุ่มเป้าหมายเป็นเชิงพื้นที่ คือ แรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งเครือข่ายต่าง ๆ ที่มาบูรณาการ ยังดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของหน่วยงาน แต่มีการบูรณาการ ข้อมูล กลุ่มเป้าหมาย บุคลากร อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือกัน เกิดความสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่ ระหว่างหน่วยงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงของแต่ละหน่วยงาน มีการวางแผน การทำงานร่วมกัน ส่งผลให้สถานประกอบการได้รับการตรวจการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ลูกจ้างได้รับความคุ้มครอง ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย เป็นการลดต้นเหตุของการนำไปสู่การกระทำความผิดฐาน การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งนอกจากจะเป็นผลดีทั้งต่อสถานประกอบการ แรงงานในสถานประกอบการ และจังหวัดสมุทรสงครามแล้ว สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงครามยังมีเครือข่ายการตรวจแบบบูรณาการ สถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงเพื่อเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานที่เข้มแข็งและยั่งยืน

๓.๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการประสานงาน

เนื่องจากมีหลายหน่วยงานในจังหวัดสมุทรสงครามที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน จึงต้องอาศัยการประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ซึ่งได้มี ผู้ให้ความหมายของ “การประสานงาน” ไว้ดังนี้

สถาบันดำรงราชานุภาพ (๒๕๕๓) “การประสานงาน” หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิด ความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกันหรือเหลื่อมล้ำกัน การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร

การประสานงานเกิดจากความต้องการให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติจะต้องมี ความรับผิดชอบที่จะทำงานเหล่านั้นให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องมีความสอดคล้องกัน อย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น จะต้องสามารถทำให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานอย่างมี จุดหมายเดียวกันตามวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้และต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ประหยัดเวลาและทรัพยากร

“การประสานงาน” หมายถึง การจัดให้คนในองค์กรทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกันโดยจะต้อง ตระหนักถึงความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ต้องมีการจัด ระเบียบ วิธีการทำงาน อีกทั้งความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยไม่ทำให้เกิด ความสับสน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ทำให้ได้มาซึ่งงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในทางราชการได้มีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่า การประสานงาน หมายถึง “การจัด ระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำงานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย ขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพ”

ดังนั้น การประสานงาน คือ การจัดระเบียบการทำงานให้งานและคนทำงานสอดคล้องกัน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน แต่การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน และเป็นการประสานหลายเรื่องไปพร้อม ๆ กัน เช่น เป้าหมาย แรงงาน ข้อมูล ความคิดเห็น จิตใจ ทรัพย์สิน วิธีการที่จะเข้าสู่เป้าหมายของโครงการ เป็นต้น

๑) องค์ประกอบของการประสานงาน

๑.๑) ความร่วมมือ จะต้องสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัย ความเข้าใจหรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค และระดมทรัพยากรมาสนับสนุน งานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน

๑.๒) จังหวะเวลา จะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบแต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา

๑.๓) ความสอดคล้อง จะต้องพิจารณาความพอเหมาะพอดี ไม่ทำงานซ้อนกัน

๑.๔) ระบบการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น

๑.๕) ผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน เพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกัน ตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน

๒) วัตถุประสงค์ของการประสานงาน

การประสานงานเกิดจากความต้องการที่จะให้งานที่ให้เกิดผลสำเร็จ โดยปฏิบัติอย่างสอดคล้องในเวลาเดียวกัน ได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ประหยัดเวลา และทรัพยากรในการปฏิบัติงาน โดยก่อนการประสานงานควรกำหนดความต้องการให้แน่ชัดว่า ประสานงานให้เกิดอะไร หรือเป็นอย่างไร หรือจะทำให้ได้รับผลรับอย่างไร เพราะหากไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนก็อาจจะประสานงานผิดไปจากที่ควรจะเป็น ซึ่งโดยทั่วไปจะประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานมีความสะดวกราบรื่น ไม่เกิดปัญหาข้อขัดแย้ง โดยวัตถุประสงค์ของการประสานงานมี ดังนี้

- ๒.๑) เพื่อแจ้งให้ผู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องทราบ
- ๒.๒) เพื่อขอความช่วยเหลือ และเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี
- ๒.๓) เพื่อขอคำยินยอมหรือความเห็นชอบ
- ๒.๔) เพื่อจัดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน
- ๒.๕) เพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
- ๒.๖) เพื่อช่วยให้การดำเนินการเป็นไปตามแผน และทำให้มีการวางแผนอย่างละเอียด

รอบคอบ

๒.๗) เพื่อตรวจสอบอุปสรรคและสภาพปัญหา

๓) วิธีการประสานงาน

กระทำได้ ๒ ลักษณะ คือ

๓.๑) การประสานงานอย่างเป็นทางการ หมายถึง การประสานงานแบบมีพิธีรีตองที่ต้องปฏิบัติ เช่น มีหนังสือติดต่อหรือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเสนอรายงานเป็นลำดับขั้น เป็นต้น

๓.๒) การประสานงานอย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง การประสานงานแบบไม่มีพิธีรีตอง เพียงแต่ทำความตกลงให้ทราบถึงการที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามจังหวะเดียวกัน และด้วยจุดประสงค์เดียวกัน การดำเนินการต้องอาศัยความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นส่วนตัวระหว่างบุคคล ไม่มีแบบแผน เป็นการติดต่อแบบเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน ผลดีก็คือ สามารถมีความเข้าใจที่ตรงกันและชัดเจนที่สุด เช่น การประสานงานด้วยวาจาทางโทรศัพท์ หรือการเข้าพบผู้ที่ติดต่อโดยตรง

๔) ปัจจัยในการประสานงาน

๔.๑) คน หมายถึง ผู้ซึ่งจะทำให้เป็นผลขึ้นมา การประสานงานที่แท้จริง คือ การประสานงานให้ร่วมใจร่วมกำลังด้วยการนำเอาความสามารถของคนมาทำให้เกิดผลงานในจุดมุ่งหมายเดียวกัน ผู้ประสานงานต้องมีความรู้ความสามารถและมองการณ์ไกล มีมนุษยสัมพันธ์ มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายเข้ากันได้ดี มีการพบปะหารือกันอยู่เสมอ

๔.๒) เงิน หมายถึง ตัวเงินและสิ่งอื่นซึ่งสามารถใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนได้ ในการประสานงานจะต้องมีกำลังเงินสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๔.๓) วัสดุ หมายถึง สิ่งของ เครื่องมือ และเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการประสานจะต้องมีวัสดุอุปกรณ์ช่วยในการประสานงานอย่างพอเพียง

๔.๔) วิธีการทำงาน การประสานงานอาจทำได้หลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีย่อมให้ผลแตกต่างกัน แล้วแต่เงื่อนไขของสถานการณ์ อาจมีการประสานงานด้วยระบบ หรือประสานงานด้วยคน หรืออาจใช้ทั้งระบบและคนควบคู่กันไป การประสานงานอาจมีบุคคลคนเดียวเป็นผู้ประสานงาน เพื่อความคล่องตัวและการตัดสินใจ

แก้ปัญหาที่รวดเร็วฉับไว แต่ถ้าเป็นงานที่มีระบบซับซ้อนและมีขอบเขตกว้างขวางเกินกว่าที่คนเพียงคนเดียวจะประสานงานได้ ก็ต้องจัดตั้งเป็นคณะผู้ประสานงาน

๕) เทคนิควิธีในการประสานงาน

๕.๑) การใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เป็นเครื่องมือสื่อสารที่รวดเร็ว ประหยัดเวลา มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(๑) ก่อนเริ่มประสาน คิดก่อนว่าเราต้องการอะไร เมื่อไร ที่ไหน อย่างไร ควรติดต่อหน่วยงานใด

(๒) ควรมีบัญชีโทรศัพท์ของบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไว้เป็นส่วนตัว และส่วนกลาง

(๓) เมื่อติดต่อกับผู้ใด ควรจดชื่อและเบอร์โทรศัพท์ของผู้นั้นไว้ใช้ติดต่อในโอกาสต่อไป บางครั้งทำเป็นบัญชีไว้ในปกแฟ้มเรื่องนั้น ๆ

(๔) ควรประสานกับระดับเดียวกันหรือต่ำกว่าก่อน

(๕) ใช้คำพูดสุภาพ ให้เกียรติคู่สนทนาแม้รู้ว่าเขามีตำแหน่งต่ำกว่า ไม่พูดยกตนข่มท่าน

(๖) อาจหาข้อมูลก่อนว่า ผู้ที่เราจะโทรศัพท์ติดต่อเป็นผู้ใด ตำแหน่งหน้าที่ใด อายุเท่าใด เมื่อสนทนากัน อาจเรียก พี่ น้อง ท่าน จะทำให้เขารู้สึกดี

(๗) ในการประสานครั้งที่ ๒ หลังจากรู้จักกันแล้วอาจทักทายหรือซักถามด้วยความห่วงใย จริงใจ เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพ การงาน ฯลฯ ก่อนประสานเรื่องงาน

(๘) กล่าวคำขอบคุณทุกครั้งก่อนจบการสนทนา

(๙) เมื่อรับปากเรื่องใดไว้ ต้องรีบทำ

๕.๒) การประสานด้วยหนังสือใช้ในกรณีที่เป็นงานประจำที่ทั้งสองหน่วยงานทราบระเบียบปฏิบัติอยู่แล้ว มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(๑) หากเป็นเรื่องใหม่ ควรประสานทางโทรศัพท์ก่อนเสมอ

(๒) ตัวอย่างเรื่องที่ต้องมีหนังสือไป หลังจากโทรศัพท์ติดต่อด้วยวาจาแล้ว เช่น ขอรหัสข้อมูล ขอรหัส ขอรหัสความต้องการ ขอรหัสการสนับสนุน ขอรหัสอนุเคราะห์ เป็นต้น

(๓) การร่างหนังสือ ควรให้ถูกหลักการ ถูกต้อง ถูกใจ (ผู้รับ)

(๔) การร่างหนังสือขอรับการสนับสนุนหรือขอความอนุเคราะห์ ควรประกอบด้วย

(๔.๑) เหตุผลที่มีหนังสือ

(๔.๒) ยกย่องหน่วยงานที่จะขอรับการสนับสนุน/ขอความอนุเคราะห์

(๔.๓) เรื่องราวที่ต้องการขอรับการสนับสนุน/ขอความอนุเคราะห์

(๔.๔) ตั้งความหวังที่จะได้รับการสนับสนุน/ขอความอนุเคราะห์ และ

(๔.๕) ขอบคุณ

(๕) การร่างหนังสือขอความร่วมมือ ควรประกอบด้วย

(๕.๑) เหตุที่มีหนังสือมา

(๕.๒) ความจำเป็นและเรื่องที่จะขอความร่วมมือ

(๕.๓) เรื่องราวที่ต้องการขอความร่วมมือ ตั้งความหวังที่จะได้รับความร่วมมือ

(๕.๔) ขอบคุณ

เมื่อได้รับการสนับสนุน การอนุเคราะห์แล้ว ควรมีหนังสือไปขอบคุณหน่วยงานนั้น ๆ เสมอ เพื่อสานสัมพันธ์ไว้สำหรับโอกาสต่อไป

๕.๓) การพบปะด้วยตนเองเป็นการประสานงานที่ดีที่สุดเพราะได้พบหน้า ได้เห็นบุคลิกลักษณะ สีหน้าท่าทางของผู้ติดต่อทั้งสองฝ่าย มีเวลาในการซักถามทำความเข้าใจกันอย่างพอเพียง เพราะทั้งสองฝ่ายต้องวางมือจากงานอื่น ๆ ทั้งหมด มีข้อเสีย คือ ใช้เวลามาก มักใช้การพบปะในกรณีที่เป็นเรื่องนโยบาย เป็นเรื่องสำคัญหรือมีรายละเอียดมาก หรือต้องการให้เกียรติให้ความสำคัญแก่อีกฝ่ายหนึ่งหรือต้องการสร้างความรู้สึกที่ดีแก่อีกฝ่ายหนึ่ง ให้เขารู้สึกว่าเราให้ความสำคัญแก่เขาด้วยการมาพบด้วยตนเอง มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ควรเตรียมหัวข้อหรือไปให้พร้อมและจดบันทึกไว้ หากอีกฝ่ายไม่ได้บันทึก เราอาจบันทึกสั้น ๆ ใส่กระดาษโน้ตไว้ให้เขาหรือเตรียมพิมพ์รายการไปล่วงหน้า เพื่อให้เขามีบันทึกช่วยจำ และใช้สิ่งกระตุ้นแก่บุคลากรในหน่วยงานของเขาได้

(๒) เมื่อรับปากเรื่องใดไว้ ต้องรับทำ

๖) ปัญหาในการติดต่อประสานงาน

๖.๑) ให้ข้อมูลล่าช้าเกินไป การที่ติดต่อประสานงานกับอีกหน่วยงานหนึ่งล่าช้านั้น อาจจะ เป็นเพราะว่ามัวแต่รอข้อมูลอีกหลายหน่วยงาน จึงทำให้ส่งข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องล่าช้าตามไปด้วย ปัญหานี้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง

๖.๒) รับ-ส่งข้อมูลผิดพลาด การรับและส่งมอบข้อมูลรายงานเอกสารที่ผิดพลาด ย่อมนำไปสู่การติดต่อประสานงานที่ไม่รู้จบ คนบางคนยังไม่ทันฟัง กลับด่วนสรุปตามอำเภอใจ หรือคนบางคน เร็วไวเกินไป ส่งข้อมูลด้วยความรวดเร็ว แต่ข้อมูลที่นำส่งให้กลับพบแต่ข้อผิดพลาด

๖.๓) เพิกเฉยและหลงลืม การเพิกเฉยไม่สนใจว่าเป็นหน้าที่ของตนเองที่จะต้องติดตามติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ คิดว่าไม่ใช่เรื่อง ไม่ใช่หน้าที่ ไม่เห็นความจำเป็นหรือไม่เห็นความสำคัญของการติดต่อประสานงาน คิดเสียแต่ว่ารอให้อีกฝ่ายติดต่อมาเองไม่ดีกว่าหรือ และบางคนยังซ้ำร้ายใหญ่นิดแล้วแต่กลับลืมนัดที่รับปากไว้

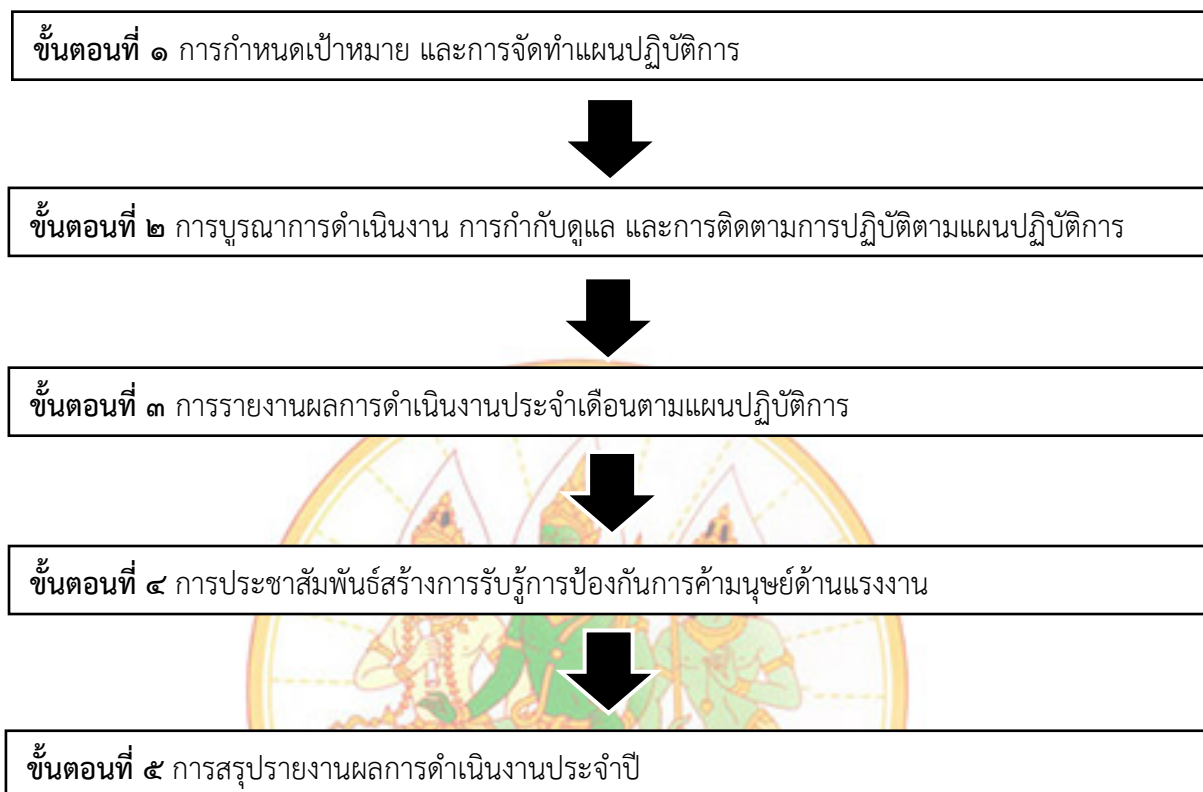
๖.๔) ไม่ได้ได้รับความร่วมมือ มีสาเหตุมาจากมีความคิดที่แตกต่างกัน มีอคติต่อกันไม่ชอบกัน หรือปิดบังข้อมูล ทำให้ไม่เกิดความร่วมมืออย่างจริงจัง

ผู้ขอประเมินได้นำแนวความคิดการประสานงานมาปรับใช้ในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน รวมทั้งใช้เทคนิคในการประสานงานทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการฯ การบูรณาการตรวจแรงงานหรือสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง และการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนให้กระทรวงแรงงานทราบทุกเดือน

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

ในการดำเนินโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติจังหวัดสมุทรสงครามนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดสรรงบประมาณและมอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินโครงการฯ ดังกล่าว เพื่อสร้างกลไกในการขับเคลื่อนการป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และติดตามผลการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายรัฐบาล ซึ่งผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบงานโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ ซึ่งปรากฏขั้นตอนการดำเนินงาน ดังภาพที่ ๒

ภาพที่ ๒ ขั้นตอนการดำเนินงานโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไข
ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดขั้นตอน
การดำเนินงาน ดังนี้



๔.๑ ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดเป้าหมาย และการจัดทำแผนปฏิบัติการ มีกระบวนการในการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑.๑ จัดทำหนังสือประสานหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดสมุทรสงคราม ได้แก่ สำนักงาน
จัดหางานจังหวัดสมุทรสงคราม สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ
การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด
สมุทรสงคราม

๔.๑.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
จังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปี ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ และจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์
ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปี ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและแก้ไข
ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการ

ค้ามนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล

โดยดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม (ศปกค.จ.สส.) เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปี ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ รวมทั้งกำหนดเป้าหมายในการตรวจบูรณาการร่วมกัน

๔.๑.๓ นำแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสงครามพิจารณาให้ความเห็นชอบ และส่งแผนปฏิบัติการฯ ที่ผ่านความเห็นชอบแล้ว ให้ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทราบ รวมทั้งสำเนาแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว ให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดสมุทรสงครามทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนและดำเนินงานตามแผนฯ และรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงครามทราบเป็นประจำทุกเดือน

๔.๒ ขั้นตอนที่ ๒ การบูรณาการดำเนินงาน การกำกับดูแล และการติดตามการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ มีกระบวนการในการดำเนินการ ดังนี้

๔.๒.๑ จัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม (ศปกค.จ.สส.) โดยมีแรงงานจังหวัดเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดเป็นกรรมการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย (ผู้ขอประเมิน) เป็นกรรมการ และเลขานุการ หรือประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อน กำกับ ดูแล และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นประจำทุกเดือน

๔.๒.๒ ดำเนินการตรวจแรงงาน โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ตรวจบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสงคราม สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสงคราม สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม และหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดสมุทรสงคราม (กอ.รมน.) ตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรสงคราม ที่ทำการปกครองจังหวัดสมุทรสงคราม ศรชล.จังหวัดสมุทรสงคราม ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดสมุทรสงคราม ประมงจังหวัดสมุทรสงคราม สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรสงคราม และสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อออกตรวจสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม โดยมี การดำเนินงาน ดังนี้

๔.๒.๒.๑ กรณีที่สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงครามเป็นเจ้าภาพหลัก

(๑) ประสานขอรายชื่อสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

(๒) กำหนดประเภทกิจการกลุ่มเสี่ยง ได้แก่ ประเภทกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ กิจการประมงทะเล กิจการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และกิจการทั่วไป และกำหนดวันออกตรวจและจุดนัดหมาย

(๓) มีหนังสือเชิญหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดสมุทรสงคราม และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดสมุทรสงคราม (กอ.รมน.) ที่ทำการปกครองจังหวัดสมุทรสงคราม ร่วมออกตรวจบูรณาการ พร้อมทั้งประสาน

ขอความร่วมมือจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด มอบหมายล่าม (ผู้ประสานงานด้านภาษา) เข้าร่วมตรวจบูรณาการด้วย

(๔) ในวันออกตรวจ ร่วมกันกำหนดหัวหน้าชุดตรวจ ซึ่งส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด (ผู้ขอประเมิน) จะเป็นหัวหน้าชุด ยกเว้นกรณีที่มีนักวิชาการแรงงานชำนาญการของสำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมออกตรวจด้วย เนื่องจากเป็นเจ้าหน้าที่ ที่มีความชำนาญงานในการตรวจแรงงานรวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการเข้าตรวจสถานประกอบกิจการ หัวหน้าชุดตรวจจะต้องแจ้งวัตถุประสงค์ของการตรวจ แนะนำหน่วยงานร่วมตรวจ ตรวจตามกฎหมายใดบ้าง และขอความร่วมมือในการอำนวยความสะดวกเรื่องเอกสาร และการนำตัวแรงงานมารวมกัน เพื่อความสะดวกในการตรวจแรงงานและเอกสารประจำตัว พนักงานตรวจแรงงานสอบข้อเท็จจริงและบันทึกปากคำนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง หากพบการกระทำความผิดตามกฎหมายใด ให้หน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายนั้นเป็นผู้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

(๕) รายงานผลการตรวจบูรณาการให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๔.๒.๒ กรณีที่สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงครามไปร่วมตรวจบูรณาการกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งเป็นเจ้าภาพหลักในการตรวจประเภทกิจการแปรรูปสัตว์น้ำและกิจการประมงทะเล

(๑) เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด (ผู้ขอประเมิน) ร่วมออกตรวจตามเป้าหมายที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสงครามเป็นผู้กำหนด โดยช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินการตรวจแรงงานและเอกสารประจำตัว พนักงานตรวจแรงงานสอบข้อเท็จจริงและบันทึกปากคำนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง หากพบการกระทำความผิดตามกฎหมายใดให้หน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายนั้นเป็นผู้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

(๒) รายงานผลการตรวจบูรณาการให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๔.๓ ขั้นตอนที่ ๓ การรายงานผลการดำเนินงานประจำเดือนตามแผนปฏิบัติการ มีกระบวนการในการดำเนินการ ดังนี้

๔.๓.๑ รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม จากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดสมุทรสงคราม

๔.๓.๒ สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือน

๔.๔ ขั้นตอนที่ ๔ การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้การป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มีกระบวนการในการดำเนินการ ดังนี้

๔.๔.๑ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อดึงดูดป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ได้แก่ แผ่นพับ พัดสปริง ถุงผ้า และสเปรย์แอลกอฮอล์ล้างมือ

๔.๔.๒ จัดฝึกอบรมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยเน้นประเด็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน และสถานประกอบกิจการ เพื่อสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแสการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๔.๕ ขั้นตอนที่ ๕ การสรุปรายงานผลการดำเนินงานประจำปี มีกระบวนการในการดำเนินการ ดังนี้

๔.๕.๑ รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในรอบ ๑ ปี ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม จากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดสมุทรสงคราม

๔.๕.๒ จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ส่งให้ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน (ศปค.รง.)

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ

มีแผนการปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔

๕.๒ เชิงคุณภาพ

กลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ส่งผลให้เกิดการบูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเข้มแข็งทั้งนี้เพื่อขจัดปัญหาการใช้แรงงานบังคับหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในจังหวัดสมุทรสงคราม รวมถึงนายจ้างและ/หรือเจ้าของสถานประกอบกิจการมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงภัยจากการค้ามนุษย์ และลูกจ้าง และ/หรือแรงงานในสถานประกอบกิจการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและที่เกี่ยวข้อง

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

๖.๑.๑ ใช้เป็นแนวทางเชื่อมโยงการปฏิบัติงานร่วมกันของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสมุทรสงครามและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖.๑.๒ สามารถติดตามผลการดำเนินงานป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้อย่างครอบคลุมและเป็นรูปธรรม

๖.๒ ผลกระทบ

มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องบางฉบับ ส่งผลกระทบให้ผู้ประกอบการบางรายได้รับความเสียหายในอุตสาหกรรมประมง เนื่องจากผู้ประกอบการบางรายยังไม่สามารถยอมรับและปรับตัวได้ทัน

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๗.๑ นายจ้าง/ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๗.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ มีหน่วยงานรับผิดชอบหลายหน่วยงาน ทำให้มีมาตรการแก้ไขปัญหามากมาย เกิดความซ้ำซ้อนกัน นำมาซึ่งความไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ

๗.๓ ปัญหาการสื่อสารทำความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่และแรงงานต่างด้าว

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบางรายขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการตรวจแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๘.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบางรายยังขาดประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีม มีการปฏิบัติงานเฉพาะภารกิจของตนเอง

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ สร้างการรับรู้ให้กับผู้นำชุมชน อาสาสมัครแรงงาน เพื่อเป็นกลไกในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้นายจ้าง/สถานประกอบการ

๙.๒ บูรณาการมาตรการแก้ไขปัญหาให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๙.๓ พัฒนาเพิ่มสมรรถนะให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านเทคนิคการตรวจแรงงาน กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เทคนิคการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมทักษะการทำงานแบบบูรณาการ

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

ไม่มี

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

๑๑.๑ นายธวัชชัย ช่างสัน	ตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ	สัดส่วนผลงาน ร้อยละ ๕
๑๑.๒ นางสาวทรงศิริ คงสินธุ์	ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน	สัดส่วนผลงาน ร้อยละ ๕



ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง การบูรณาการข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

๒. หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานมีภารกิจในการบริหารจัดการแรงงานให้แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ และมีนโยบายในการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบในทุกกลุ่มอาชีพ รวมทั้งสร้างเครือข่ายพัฒนากลไกในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขยายความคุ้มครองสร้างและพัฒนากลไกในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลแรงงานนอกระบบจัดเก็บในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่สามารถระบุตัวตนและเข้าถึงแรงงานนอกระบบรายบุคคลได้อย่างถูกต้องและสะดวกในการใช้งาน เพื่อขยายโอกาสแรงงานนอกระบบในการเข้าถึงบริการของรัฐ รวมถึงการได้รับความคุ้มครองแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล มีการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานนอกระบบและจัดทำรายงานดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของเครือข่าย สร้างและพัฒนาเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ติดตามผลการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบ และรายงานผลความก้าวหน้าของการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบให้กระทรวงแรงงานทราบ การดำเนินงานต้องบูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุชาติ ชมกลิ่น) มอบแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นการตอบสนองนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่แรงงานนอกระบบในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ รวมถึงพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีนโยบายเร่งด่วนคือ เร่งรัดการออกกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อรองรับแรงงานนอกระบบทุกคน และนโยบายสำคัญคือ มาตรการส่งเสริม ค้ำครอง พัฒนา และสร้างหลักประกันทางสังคมสู่แรงงานนอกระบบ โดยการส่งเสริมพัฒนาอาชีพและรายได้ของแรงงานนอกระบบ ค้ำครองและสร้างหลักประกันทางสังคม และพัฒนาองค์กรเครือข่ายแรงงานนอกระบบ รวมถึงให้มีการขยายเครือข่ายและการบูรณาการการทำงาน เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยดำเนินการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการผ่านกลไกคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด หรือกลไกการปฏิบัติโดยศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ให้บูรณาการร่วมกับหน่วยงาน และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา

จากการดำเนินการที่ผ่านมา ผู้ขอประเมินเห็นว่าทุกจังหวัดมีศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบระดับจังหวัด ตั้งอยู่ ณ สำนักงานแรงงานจังหวัด โดยทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขยายความคุ้มครอง สร้าง และพัฒนากลไกในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของเครือข่าย สร้างและพัฒนา

เครือข่ายแรงงานนอกระบบ แต่การดำเนินการดังกล่าวยังไม่มี การขับเคลื่อนในลักษณะบูรณาการข้อมูลร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานเท่าที่ควร และการดำเนินการส่งเสริม คຸ້ມครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบเป็นรูปธรรม และเป็นการเตรียมความพร้อมในการส่งเสริม คຸ້ມครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กระทรวงแรงงานควรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับการใช้ข้อมูลร่วมกัน รวมถึงการทำให้บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสานต่อนโยบายรัฐบาล สามารถนำข้อมูลของแรงงานนอกระบบไปดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้สอดคล้องและตรงตามความต้องการของแรงงานนอกระบบ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำฐานทะเบียนข้อมูลแรงงานนอกระบบ เก็บรวบรวมข้อมูลและความต้องการทำการคัดกรองส่งต่อข้อมูลให้กับหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน เพื่อดำเนินการส่งเสริม คຸ້ມครอง พัฒนาแรงงานนอกระบบ และผลักดันให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงระบบหลักประกันทางสังคม เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น สามารถติดตามผลการดำเนินงานในภาพรวม กระทรวงแรงงานและภาพรวมประเทศได้ ผู้ขอประเมินจึงได้เสนอแนวคิดการบูรณาการข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อส่งเสริม คຸ້ມครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ สำหรับเป็นข้อเสนอแนวคิดเพื่อการพัฒนาให้ มีประสิทธิภาพต่อไป

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๓.๑.๑ บทวิเคราะห์

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนงานด้านแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีนโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานอิสระหรือแรงงานนอกระบบ โดยส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่า (Decent Work) ให้คนทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัย พัฒนาระบบประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ สร้างหลักประกันความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นแก่แรงงาน และขยายการบูรณาการเครือข่าย ส่งเสริม คຸ້ມครอง และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอิสระ ให้มีอาชีพมีรายได้ มีหลักประกันทางสังคมและมีความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานนอกระบบถือเป็นหนึ่งในกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงแรงงาน ซึ่งที่ผ่านมากระทรวงแรงงานได้กำหนดแผนฯ และนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบเพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ และสามารถพึ่งพิงดูแลตัวเองได้ ทั้งนี้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ มีคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานคณะกรรมการเป็นกลไกขับเคลื่อน และกระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบงานด้านแรงงานนอกระบบ

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน ในการดูแล คຸ້ມครอง ส่งเสริมและพัฒนาให้แรงงานนอกระบบได้รับความช่วยเหลือให้มีความมั่นคงทางอาชีพ ได้รับการคຸ້ມครองทางสังคมตามมาตรฐานสากลอย่างทั่วถึง นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ และการดำเนินงานไว้ ๓ ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง

ให้ความสำคัญต่อการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ และการส่งเสริมหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทั่วถึงแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ พัฒนาช่องทางการเข้าถึงความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างทั่วถึง พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ กระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) กระทรวงการคลัง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข (กรมควบคุมโรค) กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน

ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่องและมีรายได้ที่มั่นคงอย่างยั่งยืน เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พัฒนาและขยายช่องทางการตลาดเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ กระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) กระทรวงมหาดไทย (กรมการพัฒนาชุมชน) กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

ให้ความสำคัญต่อการพัฒนากลไกการทำงานและใช้กลไกอาสาสมัครแรงงานต่าง ๆ ขับเคลื่อนงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบ ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ ส่งผลให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายได้ง่ายขึ้น มีการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงการคลัง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หน่วยงานภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

รายงานผลการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปี ๒๕๖๔ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าประเทศไทยมีจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น ๓๗.๗ ล้านคน เป็นผู้ที่ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ซึ่งเรียกว่าแรงงานนอกระบบ ๑๙.๖ ล้านคน หรือร้อยละ ๕๑.๙๙ (เป็นเพศชาย ๑๐.๘ ล้านคน และเพศหญิง ๘.๘ ล้านคน) และที่เหลือเป็นแรงงานในระบบ ๑๘.๑ ล้านคน หรือร้อยละ ๔๘.๐๑ แรงงานนอกระบบกระจายตัวอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ๗.๒ ล้านคน หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๕.๒ รองลงมาเป็นภาคกลาง จำนวน ๔.๕ ล้านคน (ร้อยละ ๖๘.๕) และภาคเหนือ จำนวน ๔.๒ ล้านคน (ร้อยละ ๕๒.๓) ส่วนในกรุงเทพมหานครและภาคกลางมีแรงงานนอกระบบน้อยกว่าแรงงานในระบบ โดยแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ประมาณ ๑๑.๑ ล้านคน หรือร้อยละ ๕๖.๕ ของผู้มีงานทำทั้งหมด รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษา ๖.๔ ล้านคน (ร้อยละ ๓๒.๖) และระดับอุดมศึกษา ๒.๑ ล้านคน (ร้อยละ ๑๐.๗) ส่วนแรงงานในระบบส่วนใหญ่จะสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปมากกว่า แรงงานนอกระบบ แรงงานนอกระบบมากกว่าครึ่งทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม มีจำนวน ๑๑.๔ ล้านคน

หรือร้อยละ ๕๘.๐ รองลงมาทำงานในภาคการบริการและการค้า ร้อยละ ๓๒.๒ และภาคการผลิต ร้อยละ ๙.๘ ขณะที่แรงงานในระบบส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคการบริการและการค้า รองลงมาเป็นภาคการผลิต และภาคเกษตร ซึ่งประเด็นปัญหาของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จากการสำรวจพบว่าเกิดจาก (๑) ปัญหาจากการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องค่าตอบแทนเกือบร้อยละ ๕๐.๐ รองลงมาเป็นงานขาดความต่อเนื่อง ร้อยละ ๒๓.๗ และการทำงานหนัก ร้อยละ ๑๔.๓ (๒) ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบประสบปัญหาในเรื่องอิริยาบถในการทำงาน คือ ไม่ค่อยได้เปลี่ยนลักษณะท่าทางในการทำงานมากที่สุด ร้อยละ ๔๒.๗ รองลงมาเป็น การทำงานที่มีฝุ่น ละออง คับ ร้อน ร้อยละ ๒๕.๖ และมีแสงสว่างไม่เพียงพอ ร้อยละ ๑๓.๗ (๓) ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบได้รับสารเคมีเป็นพิษ มากกว่าร้อยละ ๕๐.๐ รองลงมาคือ ปัญหาจากเครื่องจักร เครื่องมือ ที่เป็นอันตราย ร้อยละ ๑๖.๘ และได้รับอันตรายต่อระบบหู/ระบบตา ร้อยละ ๕.๐ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำมาเป็นข้อมูลประกอบการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในจังหวัด และให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานนอกระบบในด้านต่าง ๆ

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ถึงแม้ว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดจะได้ดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจแรงงานนอกระบบตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่ก็ยังไม่ครอบคลุม และทั่วถึง ดังนั้น เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองดูแลอย่างถึง และสามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้อย่างถูกต้อง ผู้ขอประเมินขอเสนอแนะขอทบทวนวิเคราะห์ปัญหาและปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ขาดการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานนอกระบบในระดับประเทศ ระดับกระทรวง ระดับกรม และระดับจังหวัด เนื่องจากยังไม่มีระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ชัดเจนและเป็นข้อมูลเดียวกันของประเทศ ซึ่งปัจจุบันข้อมูลแรงงานนอกระบบมีความหลากหลาย ต่างหน่วยต่างจัดเก็บ ไม่มีการบูรณาการข้อมูลร่วมกันและไม่สามารถระบุตัวตนของแรงงานนอกระบบได้

๒) การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในระดับจังหวัด ดำเนินการเป็นเพียงการประสานงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เท่านั้น ไม่ได้มีกลไกการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต รวมถึงการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ เป็นเพียงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบเท่านั้น ไม่ได้นำข้อมูลไปสนับสนุนส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

๓) สำนักงานแรงงานจังหวัดและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานระดับจังหวัด มีบุคลากรไม่เพียงพอในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ รวมถึงยังขาดการพัฒนาบุคลากรให้เข้าใจภารกิจในการบริหารจัดการงานแรงงานนอกระบบอย่างต่อเนื่อง

๔) เครือข่ายด้านแรงงานในพื้นที่ เช่น เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน (สำนักงานแรงงานจังหวัด) เครือข่ายแรงงานนอกระบบ (สำนักงานประกันสังคม) ยังมีไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และอาสาสมัครแรงงานส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการกิจการให้ความช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ

ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการบูรณาการทำงานเชิงรุกระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน เพื่อส่งเสริมพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีความมั่นคงทางอาชีพ ได้รับการคุ้มครองเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

๓.๑.๒ แนวความคิด

การเสนอแนวความคิดการบูรณาการข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ผู้ขอประเมินได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

๑. แนวความคิดเกี่ยวกับข้อมูล
๒. แนวความคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ
๓. แนวความคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ
๔. แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
๕. แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

๓.๑.๒.๑ แนวความคิดเกี่ยวกับข้อมูล

(๑) ความหมายของข้อมูล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายในลักษณะใกล้เคียงกันไว้ ดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (๒๕๔๕) ได้ให้ความหมายของข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือข้อมูลดิบที่ยังไม่ผ่านการประมวลผล ยังไม่มีความหมายในการนำไปใช้งาน ข้อมูลอาจเป็นตัวเลข ตัวอักษร สัญลักษณ์ รูปภาพ เสียง หรือภาพเคลื่อนไหว

จิตติมา เทียมบุญประเสริฐ (๒๕๔๔) ได้ให้ความหมายของข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงที่มีอยู่ในชีวิตประจำวันเกี่ยวกับบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเป็นตัวเลข ตัวอักษร ข้อความ ภาพ หรือเสียงก็ได้

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (๒๕๕๓) ได้ให้ความหมายของข้อมูล (Data) หมายถึง ตัวหนังสือ สัญลักษณ์ หรือตัวเลขที่บอกลักษณะอาการหรือปริมาณของตัวแปรที่ต้องการศึกษา ซึ่งได้จากการนับ (Count) หรือวัด (Measure)

กล่าวโดยสรุป ข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงที่ยังไม่ผ่านการประมวลผล โดยมีทั้งข้อมูลที่คำนวณไม่ได้ เช่น ตัวอักษร รหัสประจำตัว รูปภาพ สัญลักษณ์ เป็นต้น และข้อมูลที่คำนวณได้ เช่น ตัวเลข น้ำหนัก ส่วนสูง ราคาสินค้า เป็นต้น

(๒) ประเภทของข้อมูล แบ่งตามแหล่งที่มา ดังนี้

(๒.๑) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่เก็บรวบรวมมาจากแหล่งข้อมูลโดยตรง เช่น ข้อมูลนักเรียนที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถาม การสำรวจ การสัมภาษณ์ การวัด การสังเกต การทดลอง เป็นต้น ซึ่งข้อมูลที่ได้จะมีความถูกต้อง ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน

(๒.๒) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่ได้จากแหล่งที่รวบรวมข้อมูลไว้แล้วโดยผู้หนึ่งผู้ใด หรือหน่วยงานได้ทำการเก็บรวบรวมหรือเรียบเรียงไว้ ซึ่งข้อมูลสามารถนำมาใช้อ้างอิงได้เลย เช่น ข้อมูลสำมะโนประชากร จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ข้อมูลปริมาณน้ำฝนจากกรมชลประทาน เป็นต้น

(๓) ประโยชน์ของข้อมูล สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้หลายด้าน ดังนี้

(๓.๑) ด้านการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา ข้อมูลที่ดีจะช่วยให้เราตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

(๓.๒) ด้านการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารด้วยวิธีการต่าง ๆ จะทำให้เรากับผู้อื่นเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตรงกัน

(๓.๓) ด้านการเรียนหรือการทำงาน การศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองให้ฉลาดรอบรู้ ทำให้สามารถเรียนหนังสือหรือทำงานต่าง ๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) ฐานข้อมูล

ทักษิณา สนวนานนท์ (๒๕๔๔) ได้ให้ความหมายของฐานข้อมูล (Database) หมายถึง การจัดรวบรวมข้อสนเทศหรือข้อมูลของเรื่องต่าง ๆ ไว้ในรูปแบบที่จะเรียกมาใช้ได้ทันทีเมื่อต้องการ ในการเรียกนั้น อาจเรียกเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งมาใช้ประโยชน์เป็นครั้งเป็นคราวก็ได้ ฐานข้อมูลที่ดีควรจะได้รับ การปรับปรุงให้ทันสมัย อยู่เสมอ

กิตติ ภักดีวัฒนะกุล (๒๕๕๐) ได้ให้ความหมายของฐานข้อมูล หมายถึง กลุ่มของแฟ้ม ที่มีความสัมพันธ์กันและถูกนำมารวมกัน เช่น ฐานข้อมูลในบริษัทแห่งหนึ่งอาจประกอบไปด้วยแฟ้มข้อมูล หลายแฟ้มข้อมูล ซึ่งแต่ละแฟ้มต่างก็มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ แฟ้มข้อมูลพนักงาน แฟ้มข้อมูลแผนกในบริษัท แฟ้มข้อมูลขายสินค้า และแฟ้มข้อมูลสินค้า เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ฐานข้อมูล (Database) เป็นกลุ่มของข้อมูลที่ถูกจัดเก็บรวบรวมไว้ ที่มีการจัดการเพื่อให้เข้าถึง จัดการและปรับปรุงได้ง่าย

ผู้ขอประเมินได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับข้อมูล มาปรับใช้กับข้อเสนอโดยใช้เป็น แนวทางในการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลความต้องการด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ มาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และพัฒนาระบบบริการร่วมกันเพื่อสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูล ที่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงจะสามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้

๓.๑.๒.๒ แนวความคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” เกิดขึ้นครั้งแรกในปี ๒๕๓๖ ในการประชุมนานาชาติ (The 15th International Conference of Labour Statisticians (ICLS) หมายถึง แรงงานที่ ประกอบอาชีพ เจ้าของกิจการ (Self - employed) หรือเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการที่จัดอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ หรือ เป็นแรงงานที่ช่วยเหลือกิจการของครอบครัว หรือลูกจ้างในสถานประกอบการที่จัดอยู่ในระบบ แต่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม หรือคนทำงานบ้าน

สำหรับประเทศไทยคำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ถูกกำหนดไว้หลากหลาย โดยองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมแรงงานในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละ หน่วยงานเป็นผู้กำหนดคำนิยาม กระทรวงแรงงานใช้คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ของสำนักงานสถิติ แห่งชาติ เนื่องจากอ้างอิงสถิติข้อมูลแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนิยาม “แรงงานนอกระบบ” ของกระทรวงแรงงาน จึงหมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน โดยนิยาม “ผู้มีงานทำ” หมายถึง ผู้มีงานทำที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป และนิยาม “ไม่ได้รับความคุ้มครอง และไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน” หมายถึง ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

นอกจากนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติได้จำแนกประเภทของแรงงานนอกระบบไว้ว่า เป็นแรงงานอิสระ หรือเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองในระบบประกันสังคมและสวัสดิการ ไม่ได้รับ สิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน (มักได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน รายได้ ที่ได้รับอาจจะเป็นไปตามชิ้นงานที่ทำ ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน และไม่มีสัญญาการจ้างงาน) และไม่สามารถ เข้าถึงสวัสดิการแห่งรัฐ ได้แก่ คนงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part Time Worker) คนงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (Home Based Worker) คนงานที่ทำงานแบบเหมาช่วง (Sub Contract Worker) และคนงานที่ทำงานระยะสั้น (Short Time Worker) โดยสามารถจำแนกประเภทของแรงงานนอกระบบได้ ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มที่ทำงานรับจ้างและมีรายได้ประจำ/หรือไม่ประจำ ได้แก่ แรงงานที่รับจ้างเอางานไปทำที่บ้าน แรงงานรับจ้างทำของ แรงงานรับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาล แรงงานประมง คนรับใช้ คนทำงานบ้าน คนขับรถส่วนตัวตามบ้าน เป็นต้น

๒) กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป ได้แก่ คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร ชาวนา ชาวสวน แม่ค้าหาบเร่แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก เป็นต้น

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้ความหมายของแรงงานนอกระบบว่า หมายถึง แรงงานที่อยู่ในการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sector) ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจการขนาดเล็ก ตั้งได้ง่าย มีลักษณะเป็นธุรกิจชั่วคราว มักใช้วัตถุดิบในประเทศ มีการใช้แรงงานเป็นหลัก และมีการดัดแปลงเทคโนโลยีง่าย ๆ มาใช้ เป็นแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด เช่น หาบเร่ริมถนน คนตัดรองเท้า คนเก็บขยะ คนเก็บเศษกระดาษและโลหะ แรงงานรับใช้ในบ้านที่รับค่าจ้างจากครัวเรือน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และคนงานในโรงงานที่ไม่ขึ้นทะเบียน ซึ่งเป็น “ลูกจ้างแอบแฝง” (Disguised Wage Workers) ในเครือข่ายการผลิต และผู้ประกอบการอาชีพอิสระในสถานประกอบการขนาดเล็กซึ่งทำงานด้วยตนเอง หรือมีสมาชิกในครอบครัว หรือมีผู้ฝึกงานหรือมีลูกจ้างช่วย

จากการให้ความหมายคำว่า “แรงงานนอกระบบ” จากวรรณกรรมและงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานที่อยู่ในส่วนของ “เศรษฐกิจนอกระบบ” ซึ่งอยู่นอกเหนือขอบเขตของกฎระเบียบและความช่วยเหลือด้านหลักประกันต่าง ๆ ในสังคม ส่งผลให้ไม่มีความมั่นคงทางรายได้ ขาดอำนาจการต่อรอง ไม่ได้รับสิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเท่าที่ควร เกิดความยากลำบากในการประกอบอาชีพ แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

๑. แรงงานนอกระบบภาคการผลิต คือ แรงงานที่ทำการผลิตสินค้าหรือทำงานอยู่ที่บ้านของตนเอง ปัจจุบันผู้ทำการผลิตที่บ้านกระจายตัวอยู่ทั่วไปในชุมชนชนบท ที่มีรายได้จากเกษตรกรรม ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ แรงงานนอกระบบภาคการผลิต ประกอบด้วย

๑.๑ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เกิดจากการจ้างงานที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมพยายามลดต้นทุนการผลิตเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจการค้าเสรีด้วยการอาศัยช่องว่างการคุ้มครองของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จ้างแรงงานให้ทำการผลิตในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน การประกอบชิ้นส่วน ตลอดจนการบรรจุหีบห่ออยู่ภายนอกสถานประกอบการด้วยค่าจ้างแรงงานราคาถูก งานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำอยู่นั้นมีมากมายหลายประเภท ทั้งการเย็บเสื้อผ้า ผลิตเครื่องหนัง ทำรองเท้า ดอกไม้พลาสติก เจียรไนพลอย และอื่น ๆ

๑.๒ ผู้ผลิตเพื่อขาย คือ ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ผลิตสินค้าขึ้นจากภูมิปัญญาทักษะความสามารถของตนเองแล้วนำไปจำหน่าย หรือที่เรารู้จักกันดีในฐานะผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) หรือวิสาหกิจชุมชน บางครั้งผู้ผลิตเพื่อขายก็อาจจะรับคำสั่งซื้อมาจากผู้ประกอบการรายหรือธุรกิจการผลิตที่มีขนาดใหญ่กว่า ผู้ผลิตเพื่อขายมีทั้งที่เป็นปัจเจกบุคคลและที่เป็นกลุ่ม ซึ่งในหลายกรณีพบว่าในบุคคลคนเดียวกัน หรือกลุ่มอาชีพกลุ่มเดียวกันมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพไปมา ระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ผลิตเพื่อขาย คือ เมื่อไม่มีงานส่งมาจากโรงงานหรือผู้ว่าจ้าง ก็จะผลิตไว้เพื่อขาย

๒. แรงงานนอกระบบภาคบริการ เช่น ลูกจ้าง และพนักงานบริการตามร้านอาหาร หาบเร่ และแผงลอย คนเก็บขยะ คนรับซื้อของเก่า หมอนวดแผนโบราณ คนขับรถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง และรถแท็กซี่สาธารณะ คนทำงานบ้าน เป็นต้น

๓. แร่งงานนอกระบบภาคเกษตร หมายถึง ลูกจ้างภาคเกษตร และเกษตรพันธะสัญญา

แร่งงานนอกระบบในแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแร่งงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ สำนักงานปลัดกระทรวงแร่งงาน อ้างอิงมาจากนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้มีงานทำที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน

แร่งงานนอกระบบในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแร่งงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงแร่งงาน หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแร่งงาน หรือกฎหมายประกันสังคมมาตรา ๓๓ (เป็นลูกจ้างที่มีนายจ้าง) โดยนิยาม ผู้งานทำ หมายถึง ผู้มีงานทำที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป

กล่าวโดยสรุป แร่งงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแร่งงาน และกฎหมายประกันสังคม

ผู้ขอประเมินได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับแร่งงานนอกระบบ มาปรับใช้กับข้อเสนอโดยการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เชื่อมโยงความสอดคล้องของแผน ๓ ระดับ นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงแร่งงาน ล้วนให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนงานด้านแร่งงานนอกระบบซึ่งเป็นแร่งงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศ

๓.๑.๒.๓ แนวความคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ

(๑) ความหมายของการบูรณาการ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายในลักษณะใกล้เคียงกันไว้ ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (๒๕๖๓) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการมาจากภาษาอังกฤษว่า Integration มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Integrate หมายถึง การทำให้รวมกันได้ทั้งหมด ไม่มีส่วนใดขาดหาย โดยการบูรณาการเป็นการเชื่อมโยงสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้าเป็นส่วนประกอบของอีกสิ่งหนึ่งเพื่อให้สิ่งนั้นเกิดความสมบูรณ์ขึ้น มักเป็นการรวมกันของส่วนประกอบย่อยที่มีความแตกต่างกันตั้งแต่ ๒ องค์ประกอบขึ้นไป ให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนทั้งหมดที่ใหญ่กว่า

ประเวศ วะสี (๒๕๔๕) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการว่า เป็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ไปด้วยกันอย่างลงตัวและอย่างสมดุล

ทิศนา แชนี (๒๕๔๘) ได้ให้นิยามของบูรณาการ หมายถึง การทำให้สมบูรณ์โดยการนำหน่วยย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันมาทำหน้าที่อย่างผสมผสานกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเอง ไม่ได้แยกเป็นส่วน ๆ

บีเน่ (Beane, 1991) การบูรณาการเป็นการเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ในลักษณะผสมผสานเข้าด้วยกันทั้งหมดเพื่อความสอดคล้องสมบูรณ์โดยรวมกันมากกว่าแยกส่วน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (๒๕๕๗) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสานกลมกลืนกันของแผน กระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์สำคัญของสถาบัน (Organization - wide Goal) การบูรณาการที่มีประสิทธิผล เป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) ซึ่งการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๕๔) ได้ให้ความหมายของบูรณาการ หมายถึง กระบวนการผสมผสานเชื่อมโยงองค์ความรู้ตั้งแต่ ๒ องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกันอย่างสอดคล้องเป็นระบบ

กล่าวโดยสรุป การบูรณาการ หมายถึง กระบวนการเชื่อมประสานสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่ง ผสมผสานสิ่งที่มีอยู่เข้ามารวมกันให้มีความประสานสัมพันธ์แบบองค์รวมเป็นหนึ่งเดียว ครอบคลุมสมบูรณ์เป็นเอกภาพในตัวเองไม่แยกส่วน จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนประกอบที่ใหญ่ขึ้น

(๒) ประโยชน์ของการบูรณาการ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (๒๕๕๖) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบูรณาการว่า การบูรณาการถูกนำมาใช้ในการบริหารราชการของรัฐบาลด้านการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ การบริหารราชการระดับจังหวัด ที่ปรับเปลี่ยนการบริหารงานแบบแยกส่วนมาเป็นการบริหารงานแบบบูรณาการ (CEO) การที่หน่วยงานนำหลักการบูรณาการมาใช้ในการดำเนินงานก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

๑. เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เกิดการรวมงานที่ใกล้เคียงกัน ให้เป็นสิ่งเดียวกัน เกิดผลดีต่อเรื่องใหญ่โดยดูคุณภาพรวมทั้งหมด และมองปัญหาได้ถูกจุดโดยใช้ความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับระบบหรือปัจจัยต่าง ๆ ให้มีมุมมองที่กว้างครบถ้วน

๒. สามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน การสลับเปลี่ยนในการใช้ทรัพยากร ทำให้มีทรัพยากรเหลือใช้อย่างอื่นได้

๓. พนักงานทำงานได้ง่าย สะดวก มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเบ็ดเสร็จ

๔. ลดความสูญเปล่าของเวลา ความซ้ำซ้อนในการบริหาร ช่วยให้การแก้ปัญหาในงานได้อย่างเบ็ดเสร็จ เชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ ให้มีมุมมองอย่างครบถ้วนและลึกซึ้ง

๕. ลดค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตามและตรวจประเมินผล ที่ต้องดำเนินการตรวจติดตามและประเมินผลที่ละกิจกรรม หากมีการบูรณาการกิจกรรมหรือโครงการทำให้การติดตามและตรวจ ประเมินผลเพียงครั้งเดียวสามารถตอบได้หลายเป้าหมาย

๖. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร

๗. เป็นการพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ บุคคลที่มีความคิดแบบบูรณาการ จะช่วยให้ลดความผิดพลาดจากการตัดสินใจที่ไม่รอบคอบ มีความเข้าใจเรื่องที่มีความซับซ้อนได้อย่างลึกซึ้ง และกว้างขวางยิ่งขึ้น ทำให้การตัดสินใจในเรื่องเล็กเกิดผลดีต่อเรื่องใหญ่โดยดูภาพรวมทั้งหมดก่อนตัดสินใจ และมองปัญหาได้ถูกจุด รู้จุดเชื่อมโยง และผลกระทบ

๘. การบูรณาการเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความฉลาดหลักแหลมในการปรับตัวเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการใช้ไหวพริบ ปฏิภาณ สติปัญญาและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งอื่นให้เข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์แบบ

๙. ช่วยขจัดความขัดแย้งเนื่องจากการบูรณาการทำให้เกิดความเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ เข้าอย่างสมบูรณ์

๑๐. รู้จุดเชื่อมโยงของงานและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ช่วยให้ผู้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจน เบ็ดเสร็จ เชื่อมโยงงานต่าง ๆ อย่างลงตัว

สรุป การบูรณาการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร หลุดพ้นจากปัญหาความขาดแคลน และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน อันเกิด

จากการบูรณาการงานที่มีอยู่เข้าด้วยกัน สามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน ความสูญเสียเกี่ยวกับบุคลากร งบประมาณ เวลา ประสิทธิภาพการ ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ให้เป็นบุคคลที่รอบคอบ มองงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

(๓) ลักษณะการบูรณาการ

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2005) ได้แบ่งการบูรณาการออกเป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่

๑. การบูรณาการในแนวตั้ง (Vertical Integration) เป็นการบูรณาการเข้ากับ วัฒนธรรมองค์กร และการบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์

๒. การบูรณาการในแนวนอน (Horizontal Integration) เป็นการบูรณาการระหว่าง กระบวนการภายในหน่วยงาน เช่น การบูรณาการระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่า การบูรณาการจะเกิดความสำเร็จนั้นประกอบด้วยลักษณะ การบูรณาการ ดังนี้

๑. การมีหน่วยย่อย องค์ประกอบย่อย ระดับ ชั้น ที่นำมาประมวลเข้าด้วยกัน สิ่งที่มาประมวลเข้าด้วยกันนั้นเรียกว่าหน่วยย่อย

๒. หน่วยย่อยนั้นต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียวกันและความยืดหยุ่น ในตัว ปรับตัวให้เคลื่อนไหวได้ตลอดเวลา

๓. เมื่อนำหน่วยย่อยเข้ามาจะครบถ้วนสมบูรณ์พอดีอย่างลงตัว มีความผสม กลมกลืนแบบไม่แยกส่วน และดำเนินไปด้วยดีอันเป็นลักษณะของการบูรณาการ

ผู้ขอประเมินได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ มาปรับใช้กับข้อเสนอโดยใช้ เป็นแนวทางในการบูรณาการด้านข้อมูลซึ่งมีความหลากหลายในการเรียกชื่อรายการข้อมูลและเงื่อนไขการจัดเก็บ ข้อมูลของหน่วยงาน ลดปัญหาความยุ่งยากและซับซ้อน โดยการหาข้อตกลงในการปรับลดชื่อรายการข้อมูลที่มีความหมายเหมือนกันให้เหลือเพียงชื่อเดียวและสร้างความสอดคล้องกับเงื่อนไขการจัดเก็บข้อมูลของแต่ละ หน่วยงานจึงเป็นมาตรการที่จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับการบูรณาการด้านเทคโนโลยี สารสนเทศให้สามารถปฏิบัติการร่วมกันได้ เพื่อประโยชน์สำหรับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง ที่จะ สามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้

๓.๑.๒.๔ แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

คาสเปอร์สัน และเบรทแบงค์ (อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์, ๒๕๔๖) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การที่ประชาชนทำตนเป็นผู้สร้างสรรค์กิจกรรมใน กระบวนการพัฒนา ซึ่งจะบังเกิดผล คือ สามารถแสดงบทบาทที่สร้างสรรค์ได้และผลของกิจกรรมจะต้องย้อนกลับ มาสู่พวกเขาเอง

สหประชาชาติ (United Nations, 1981) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม Participation ไว้ว่า

๑. การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๒. การเข้ามีส่วนร่วมให้เกิดการพัฒนา

๓. การเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในเรื่องพัฒนา

ลิส (อ้างถึงใน ปรีดา เจษฎารางกุล, ๒๕๕๐) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของ ประชาชนไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องมีความสัมพันธ์กับแนวคิดของการเชื่อใจและการยอมรับตนเอง

เพื่อที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากระดับความพึงพอใจ ระดับความไว้วางใจ และต้องครอบคลุมทัศนคติ ความคาดหวัง และกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

สเต แพร่ไฮลด์ และคณะ (อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์, ๒๕๔๖) ได้ให้ความหมายของคำว่ามีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกันหรือการเข้ามามีส่วนติดต่อสัมพันธ์กัน และอาจหมายถึงสถานการณ์ทางสังคมด้วยก็ได้

วิลเลียม (อ้างถึงใน ปรีดา เจษฎาวรางกุล, ๒๕๕๐) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันกับประชาชน ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชนแก้ไขร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์กร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

อาภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง (๒๕๒๒) ได้อธิบายเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลง และความเห็นพ้องต้องกันจะต้องมีมากจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อปฏิบัติ กล่าวคือ จะต้องเป็นความเห็นพ้องต้องกัน จะต้องมีความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการนั้น ๆ เหตุผลเบื้องต้นของการที่มีคนมารวมกันได้ ควรจะต้องมีการตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมดหรือการกระทำทั้งหมดที่ทำโดยกลุ่มหรือทำในนามกลุ่มนั้นกระทำผ่านองค์กร (Organization) ดังนั้น องค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลง

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (๒๕๒๗) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า หมายถึง กระบวนการรัฐ การทำ การส่งเสริม ชักนำ สนับสนุนและสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชุมชน สมาคม มูลนิธิและองค์กรอาสาสมัครรูปต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องร่วมกัน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้

ปรัชญา เวสารัชช์ (๒๕๒๘) ได้นิยามความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องโดยการใช้ความพยายามหรือทรัพยากรในส่วนของตนต่อกิจกรรมซึ่งมุ่งสู่การพัฒนาชุมชน โดยมีส่วนร่วมต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ ดังนี้

๑. ประชาชนเข้าเกี่ยวข้องในกิจกรรมการพัฒนา

๒. ผู้เข้าร่วมได้ใช้ความพยายามบางอย่างส่วนตัว เช่น ความคิด ความรู้ความสามารถ แรงงาน หรือทรัพยากรบางอย่าง เช่น เงินและวัสดุในกิจกรรมพัฒนา

วรรณิการ์ ภูมิวงศ์พิทักษ์ (๒๕๔๐) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่ให้ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน โดยการร่วมคิด ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมแบ่งปันผลประโยชน์ และร่วมในการติดตามประเมินผล

ทวีทอง หงส์วิวัฒน์ (๒๕๒๗) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนที่แท้จริงน่าจะหมายถึง การที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการจัดการและควบคุมการใช้และกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกของสังคม และได้พัฒนาการรับรู้และภูมิปัญญาซึ่งแบ่งออกมาในรูปของการตัดสินใจในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเองอย่างเป็นตัวของตัวเอง

มรกต ศรีรัตน (อ้างถึงใน ณรงค์ วารีชล, ๒๕๕๑) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น ทำให้เกิดการร่วมรับผิดชอบกับกลุ่ม

พีรพล ไชยพงศ์ (๒๕๓๙) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่รัฐส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชน ทั้งในส่วนบุคคล กลุ่มชน ชุมชน สมาคม มูลนิธิ และองค์กร อาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุปจากความหมายของการมีส่วนร่วม สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลมีแนวคิดหรือจุดมุ่งหมายที่เหมือนกันเข้ามาดำเนินการนั้นให้แล้วเสร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วรับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งต้องเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

วันชัย วัฒนศัพท์ (๒๕๔๖) ได้บรรยายการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กร ในการสัมมนานายจ้างและลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ เรื่อง ระบบทวิภาคีกับการแก้ปัญหาแรงงานในรัฐวิสาหกิจ เมื่อวันที่ ๖-๘ มีนาคม ๒๕๔๖ ณ โรงแรมพญาชนเตอร์ เมืองพัทยา ชลบุรี จัดโดยกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม (participation) ดังนี้

การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเครือข่าย และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่าย ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายที่ดีที่สุด

ผลดีต่อการบริหารจัดการเครือข่าย

๑. ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลาย เป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลาย ทั้งความรู้รอบรู้ และประสบการณ์

๒. ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง อันเกิดผลเสียหายแก่เครือข่ายได้

๓. เป็นการขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใด ๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้

๔. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีทำให้การบริหารเครือข่ายเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ขอความร่วมมือง่าย

๕. การรวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมาย โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น ยินยอมปฏิบัติตาม (compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจ เช่น ได้มี

การดำเนินการแก้ปัญหาความไม่เรียบร้อยในห้องเรียนโดยกระบวนการมีส่วนร่วม หลังจากพยายามด้วยวิธีการใช้ไม้เรียว ใช้กฎกติกาที่ครูอาจารย์ออกกฎหรือวางระเบียบให้นักเรียนปฏิบัติ แต่การยอมรับก็ยังไม่ได้ผลดีนัก ครูประจำชั้นได้ชวนนักเรียนในห้องให้ร่วมกันตระหนักถึงปัญหาในห้องเรียน เช่น ความสกปรก การแต่งกายของนักเรียน การไม่มีระเบียบในห้องเรียน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมที่จะวางกติกาตนเอง จนในที่สุดได้ระเบียบปฏิบัติประจำห้องที่ครูรับเอามาจัดพิมพ์ติดไว้ในห้อง ปรากฏว่าได้รับการยอมรับและการปฏิบัติตามอย่างดียิ่งกว่ากฎกติกาที่ครูกำหนดตักตักนั้น ตัวอย่างเช่นนี้เป็นตัวอย่างที่สามารถจะนำไปใช้ในองค์การ หรือรัฐวิสาหกิจที่จะสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมที่จะเป็นเครื่องมือของการมีส่วนร่วมอย่างมีคุณภาพต่อไป

ผู้ขอประเมินได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม มาปรับใช้กับข้อเสนอโดยสร้างการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้มีประสิทธิภาพ โดยการบูรณาการด้านข้อมูล ซึ่งควรทำการหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาข้อสรุปในการกำหนดชื่อรายการข้อมูลมาตรฐาน นิยามความหมายของคำให้เหมือนหรือสอดคล้องกัน และให้ทุกหน่วยงานและทุกระบบที่เกี่ยวข้องเข้าใจในความหมายให้ตรงกันว่าหมายถึงเนื้อหาของข้อมูลเรื่องเดียวกัน

๓.๑.๒.๕ แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

(๑) ความหมายของคุณภาพชีวิต

ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ได้มีนักวิชาการอธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตไว้หลายท่าน ผู้ขอประเมินขอยกมาพอสังเขป ดังนี้

ยุพา อุดมศักดิ์ (อ้างถึงใน นิสารัตน์ ศิลปะเดช, ๒๕๓๙) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง ศาสนา ซึ่งเป็นค่าที่เทียบเคียงไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนตายตัว กล่าวคือ ทุกคนหรือทุกประเทศอาจจะกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ กันไปตามที่ความต้องการซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและสภาพแวดล้อม

พัชรภรณ์ คนกล้า (๒๕๔๓) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตหมายถึง การมีชีวิตที่สมบูรณ์ในแง่ชีวิตทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเกิดจากการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ตามสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ เป็นอยู่ หรือได้รับอยู่ด้วยการรับรู้และตัดสินใจของมนุษย์ในช่วงเวลาหนึ่ง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

UNESCO (1981) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุขความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ โดยได้ชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอันได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนา การศึกษา สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่อยู่อาศัย รายได้

Wallance (1974) เขียนไว้ในหนังสือ Identific of Quality of Life Indicators for Use in Family Planning Programs เกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย

๑. มีสุขภาพและสวัสดิการ
๒. มีการติดต่อสื่อสารกันในสภาพสิ่งแวดล้อมของตน
๓. เป็นทรัพยากรมนุษย์
๔. สามารถติดต่อกับบุคคลได้ทุกคน
๕. มีสติปัญญาร่างกายและอารมณ์ดี
๖. มีการพัฒนาเศรษฐกิจ
๗. มีความมั่นคงปลอดภัย

สรุปจากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว ความหมายของคุณภาพชีวิตมีความหมายที่กว้างขวางยังไม่มีคำจำกัดความที่แน่นอน ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานที่ เวลาและสภาพแวดล้อม แต่โดยสรุปแล้ว คุณภาพชีวิต หมายถึง การได้รับสิ่งที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตที่เพียงพอ มีอาชีพ มีรายได้ มีสวัสดิการ มีความเสมอภาคและมีสุขภาพที่ดีทั้งกายใจ

(๒) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

Sharma (อ้างถึงใน ฤดี กรุดทอง, ๒๕๔๐) เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค ดังนี้

๑. มาตรฐานการครองชีพ ประกอบด้วย ที่อยู่อาศัย รายได้ประชาชาติ อาหาร และโภชนาการ สุขภาพ การศึกษา การมีงานทำ และการบริการทางสังคม
๒. ภาวะประชากร ประกอบด้วย ขนาดประชาชน อัตราเกิด อัตราการย้ายถิ่น และความหนาแน่นของประชากร
๓. สังคมและวัฒนธรรม ประกอบด้วย ระบบการเมืองการปกครอง ระบบสังคม และค่านิยมทางวัฒนธรรม

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้กำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตที่สำคัญ ดังนี้

๑. สุขภาพกาย (Physical Health) ความสามารถต่าง ๆ ทางร่างกาย เช่น ความเจ็บปวด การนอนหลับ ความสามารถในการเคลื่อนไหว เป็นต้น
๒. สุขภาพจิตใจ (Mental Health) เช่น ความสำราญใจ ความคิด ความจำ และอารมณ์ เป็นต้น
๓. ระดับของความเป็นอิสระ (Level of Independence) เช่น ความสามารถในการดำเนินชีวิตประจำวัน การพึ่งพิงวัตถุต่าง ๆ หรือการบำบัดรักษา ความสามารถในการทำงาน เป็นต้น
๔. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) เช่น การสัมผัสทางสังคม การสนับสนุนจากครอบครัว ความสามารถในการดูแลครอบครัว ศาสนา เป็นต้น
๕. สิ่งแวดล้อม (Environment) ความเป็นอิสระ ความปลอดภัยทางกายภาพ และความมั่นคง คุณภาพของสิ่งแวดล้อมของบ้าน สถานภาพทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

สรุป จากแนวคิดเบื้องต้นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตควรประกอบด้วยความสุขสมบูรณ์ของร่างกายจิตใจ รวมถึงสภาพแวดล้อมสังคมและการใช้ชีวิตประจำวันอันเป็นที่พึงพอใจของแต่ละบุคคล

ผู้ขอประเมินได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต มาปรับใช้กับข้อเสนอโดยพัฒนาระบบการทำงานของภาครัฐที่คำนึงถึงตัวแรงงานนอกระบบว่าควรมีความมั่นคงทางอาชีพ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

๓.๑.๓ ข้อเสนอ

จากการวิเคราะห์การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบและแนวความคิดดังกล่าวในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ จะเห็นได้ว่าข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงมีประโยชน์หลายด้าน ข้อมูลที่ดีจะช่วยให้เราตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยต้องอาศัยการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมจากหลายภาคส่วนในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ การที่จะทำให้ข้อมูลเกิดการบูรณาการขึ้น ผู้ขอประเมินขอเสนอแนวทางการบูรณาการ ๒ หัวข้อ ได้แก่ (๑) การบูรณาการด้านข้อมูล (๒) การบูรณาการด้านเทคโนโลยี เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ดังนี้

๓.๑.๓.๑ การบูรณาการด้านข้อมูล

ความหลากหลายในการเรียกชื่อรายการข้อมูลและเงื่อนไขการจัดเก็บข้อมูลของหน่วยงาน ทำให้การบูรณาการข้อมูลเป็นเรื่องยุ่งยากและซับซ้อน ดังนั้น การหาข้อตกลงในการปรับลดชื่อรายการข้อมูลที่มีความหมายเหมือนกันให้เหลือเพียงชื่อเดียวและสร้างความสอดคล้องกับเงื่อนไขการจัดเก็บข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน จึงเป็นมาตรการที่จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับการบูรณาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถปฏิบัติการร่วมกันได้ ทำให้สามารถพัฒนาระบบบริการร่วมกันแบบเบ็ดเสร็จได้ในอนาคต ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สำหรับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง ที่จะสามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้ และลดปัญหาความแตกต่างของข้อมูลที่ทำให้แต่ละหน่วยงานไม่สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูลเข้าหากันได้หรือทำได้ยาก เนื่องจากต้องมีการเปรียบเทียบและแปลงข้อมูลระหว่างระบบที่ยุ่งยาก

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดกติการ่วมในการตั้งชื่อรายการข้อมูล (Data Elements) ที่นำไปสู่การกำหนดชื่อรายการข้อมูลที่เป็นมาตรฐานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และการพัฒนาระบบให้บริการร่วมกันแบบเบ็ดเสร็จ การกำหนดมาตรฐานชื่อรายการข้อมูลให้ใช้ร่วมกันได้นี้ ไม่เพียงแต่จะช่วยขจัดความคลุมเครือในการเรียกชื่อและความหมายรายการข้อมูลที่หลากหลาย และแตกต่างกันของแต่ละหน่วยงานเท่านั้น หากแต่ยังจะช่วยสร้างความสอดคล้องให้ชื่อรายการข้อมูลซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ให้สามารถเชื่อมโยงเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ระหว่างหน่วยงานที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่แตกต่างกันได้อย่างอัตโนมัติอีกด้วย

ซึ่งวิธีการกำหนดมาตรฐาน สร้างความสอดคล้อง และลดความซ้ำซ้อนรายการข้อมูล ต้องเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์กระบวนการและเอกสารในปัจจุบัน ต่อด้วยวิธีการที่จะนำไปสู่การลดขั้นตอน และสร้างความสอดคล้องของเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด การรวบรวมและปรับลดชื่อรายการข้อมูลที่ซ้ำทั่วไปที่มาจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นกระดาษและเป็นอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความสอดคล้องกัน เมื่อรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องแล้ว นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ ทบทวนความหมาย และลักษณะข้อมูลของแต่ละรายการข้อมูลให้มีความชัดเจน จากนั้นพิจารณาความเหมือนและความแตกต่าง แล้วทำการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างรายการข้อมูลที่สัมพันธ์กัน และปรับลดชื่อรายการข้อมูลที่ซ้ำซ้อนกัน และทำการหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาข้อสรุปในการกำหนดชื่อรายการข้อมูลมาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายการข้อมูลที่มีชื่อเรียกต่างกันแต่มีความหมายเหมือนกัน หรือจากเดิมอาจจะมีความหมายที่ไม่เหมือนกันให้เหมือนกัน ซึ่งควรจะมีหรือข้อสรุปนิยามความหมายของคำเหล่านั้นให้เหมือนและสอดคล้องกัน และให้ทุกหน่วยงานและทุกระบบที่เกี่ยวข้องเข้าใจในความหมายให้ตรงกันว่า หมายถึงเนื้อหาของข้อมูลเรื่องเดียวกัน

ข้อดีของการกำหนดมาตรฐานข้อมูล คือ

๑. ลดค่าใช้จ่ายในการใช้ข้อมูลร่วมกัน เนื่องจากในการดำเนินการโครงการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการดำเนินโครงการของหน่วยงานที่จะพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้บริการต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการแลกเปลี่ยนข้อมูล โดยจะมีค่าใช้จ่ายในการศึกษาสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการใช้หรือต้องการแลกเปลี่ยน เมื่อมีหน่วยงานอื่นที่มีความประสงค์จะดำเนินโครงการเช่นนี้ ก็จะต้องมีค่าใช้จ่ายเหล่านี้อีก ดังนั้น เมื่อมีการจัดทำมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน และประกาศเป็นมาตรฐานกลาง จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการจัดทำรายการข้อมูลซ้ำและไม่เป็นมาตรฐาน

๒. ลดระยะเวลาในการดำเนินงาน ในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานเพื่อขอใช้ข้อมูล รวมทั้งการจัดทำเอกสารระหว่างหน่วยงาน จัดประชุมเพื่อทำความเข้าใจ การวิเคราะห์เนื้อหา

และตัดสินใจอีกหลายครั้ง ดังนั้น เมื่อสามารถจัดทำมาตรฐานข้อมูลและประกาศใช้แล้ว ก็จะสามารถลดระยะเวลาในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ลงได้

๓. ลดผลกระทบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดข้อมูล โดยทั่วไปหากไม่มีการกำหนดมาตรฐานข้อมูล เมื่อมีความต้องการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือรหัสต่าง ๆ หน่วยงานที่เป็นเจ้าของก็จะทำการปรับเปลี่ยนทันที ส่งผลให้หน่วยงานอื่นที่ใช้ข้อมูลร่วมกันต้องรีบแก้ไขตาม ซึ่งบางหน่วยงานอาจจะไม่สามารถดำเนินการได้ทัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลที่มีการใช้ร่วมกันมาก จะส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง การกำหนดมาตรฐานข้อมูลกลางนั้น การแก้ไขไม่สามารถแก้ไขได้โดยอิสระ แต่จะต้องได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานกำกับมาตรฐาน ซึ่งจะมีการวิเคราะห์ผลกระทบและประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อน

๔. เพิ่มความสามารถในการแลกเปลี่ยนและใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

๕. เพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จของการดำเนินโครงการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลในการดำเนินงาน ปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญประการหนึ่งคือ หน่วยงานที่ใช้ต้องการข้อมูลอาจจะไม่ให้ข้อมูลหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมโครงการ ทำให้เมื่อดำเนินโครงการไประยะหนึ่งแล้วไม่สามารถดำเนินการต่อได้และจำเป็นต้องปรับเนื้องานใหม่ ทำให้เสียโอกาสในการดำเนินงาน ดังนั้น การจัดทำมาตรฐานข้อมูลจะทำให้สามารถศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการให้ชัดเจนก่อนเริ่มโครงการ ทำให้โอกาสที่โครงการจะล้มเหลวลดน้อยลง

๓.๑.๓.๑. การบูรณาการด้านเทคโนโลยี

การบูรณาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะทำให้ทราบถึงความต้องการการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีเดิมเป็นเทคโนโลยีใหม่ ที่จะสามารถรองรับระบบงานใหม่หรือการพัฒนาในอนาคต ทำให้ทราบว่าจะระบบใหม่ที่จะเกิดขึ้นจะสามารถทำงานร่วมกับระบบงานที่มีอยู่เดิมได้อย่างไร และเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างระบบข้อมูลที่ใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน จำเป็นต้องมีการกำหนดให้ใช้มาตรฐานทางเทคนิคขั้นพื้นฐานที่เหมือนกันในการสื่อสารระหว่างระบบข้อมูล โดยมาตรฐานทางเทคนิคขั้นพื้นฐานที่กำหนดขึ้นจะต้องเป็น “มาตรฐานเปิด” ซึ่งหมายถึงมาตรฐานที่เปิดเผยมข้อกำหนดทางเทคนิคในรายละเอียด ซึ่งไม่ผูกขาดกับผู้ผลิต หรือผู้พัฒนาระบบรายใดรายหนึ่ง แต่สามารถเลือกวิธีการพัฒนาได้จากหลากหลาย ส่งผลให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรม มาตรฐานที่กำหนดเน้นการสร้างระบบให้มีความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือสูง มีกลไกในการยืนยันตัวบุคคล และการกำหนดเงื่อนไขที่ควบคุมระดับการเข้าถึงข้อมูลและบริการอย่างรัดกุม รายการมาตรฐานทางเทคนิคขั้นพื้นฐานที่กำหนด ควรระบุไว้ในข้อกำหนดทางเทคนิคหรือสัญญาจ้างการพัฒนาระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลขององค์กรภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

การกำหนดเทคโนโลยีและมาตรฐานทางเทคนิคให้เป็นมาตรฐานกลาง มีข้อพิจารณาด้านเทคนิคที่สำคัญ ดังนี้

๑. เลือกเทคโนโลยีที่ใช้ “มาตรฐานเปิด” ซึ่งมีรายละเอียดทางเทคนิคที่เปิดเผยมและทำงานข้ามเทคโนโลยี โดยสามารถเชื่อมต่อกันระหว่างระบบที่แตกต่างกันได้ โดยไม่ผูกขาดกับผลิตภัณฑ์ของบริษัทใดบริษัทหนึ่ง

๒. เลือกใช้เทคโนโลยีไม่หลากหลายมากเกินไปจนทำให้มีต้นทุนบำรุงรักษาสูง เนื่องจากต้องมีหลายระบบและหลายรูปแบบในการแปลงข้อมูล

๓. มีมาตรฐานและกระบวนการช่วยนำสิ่งที่มียู่แล้วมาประยุกต์ใช้กับงานใหม่ที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยไม่ต้องเริ่มทำใหม่ทั้งหมด

๔. มาตรฐานที่เลือกต้องรองรับการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลหรือองค์กร

๕. รองรับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปตามขนาดของระบบงานและข้อมูล

๖. มีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีความน่าเชื่อถือในการแลกเปลี่ยนข้อมูล

๗. รองรับการทำงานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

การพัฒนากระบวนการเชื่อมโยงควรคำนึงถึงความมั่นคงและปลอดภัยของระบบ โดยเตรียมการ จัดทำ และการนำไปปฏิบัติตามข้อกำหนดในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑. การยืนยันตัวตนที่เข้ามาใช้งานระบบงานในส่วนต่าง ๆ เช่น ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

๒. การกำหนดสิทธิ์การใช้งานสำหรับบุคคล หน่วยงาน และระบบงานอื่น ๆ ที่เข้ามาเชื่อมโยง

๓. การตรวจสอบการใช้งานระบบงานให้เป็นไปตามที่ควรจะเป็น และตามสิทธิ์การใช้งาน

๔. การใช้งานได้ปกติ โดยไม่มีเหตุผิดปกติวิสัย และการจัดทำระบบให้มีเสถียรภาพเพียงพอ

๕. การประกันความปลอดภัยที่สามารถทดสอบและพิสูจน์ว่า ระบบงานมีการรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอ ทั้งด้านข้อมูล ด้านระบบงาน ระบบคอมพิวเตอร์ และระบบเครือข่าย

๖. การป้องกันความเสียหายของข้อมูลจากการสูญหายหรือการเปลี่ยนแปลงข้อมูลจากบุคคลไม่พึงประสงค์

๗. การบริหารระบบ ต้องสามารถเพิ่มหรือเปลี่ยนแปลงนโยบายความมั่นคงและปลอดภัยของระบบหรือเปลี่ยนผู้ดูแลได้

จากข้อเสนอแนะทางการบูรณาการดังกล่าว ผู้ขอประเมินเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๑. ตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำมาตรฐานข้อมูล โดยรวบรวมบุคลากรที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง อาจจะประกอบด้วยบุคลากรแต่ละกลุ่ม ได้แก่

๑.๑ กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วยผู้บริหารที่รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงาน ทำหน้าที่กำหนดทิศทางนโยบายและแผนงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร และหัวหน้างานที่บริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรงของหน่วยงาน

๑.๒ กลุ่มผู้ใช้ข้อมูล ประกอบด้วย กลุ่มผู้ที่มีความรู้ในกระบวนการทำงาน เฉพาะเรื่องที่ต้องการแลกเปลี่ยนข้อมูล

๑.๓ กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งทำงานด้านการวิเคราะห์และออกแบบระบบ ได้แก่ ผู้อำนวยการ/หัวหน้าศูนย์สารสนเทศ และบุคลากรด้านระบบฐานข้อมูลและเจ้าหน้าที่

๑.๔ กลุ่มตัวแทนจากหน่วยงานที่ต้องการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล ประกอบด้วย บุคลากรผู้มีอำนาจในการอนุมัติหน่วยงานอื่นให้สามารถใช้ข้อมูลได้ ซึ่งอาจจะรวมถึงเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีความรู้ในกระบวนการทำงานและข้อมูลที่ต้องการแลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงาน

๑.๕ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากหน่วยงานภายนอก สำหรับหน่วยงานใดที่ขาดบุคลากรเฉพาะด้านต่าง ๆ เช่น ผู้ที่มีความรู้ในระบบฐานข้อมูล และผู้มีความรู้ในเรื่องมาตรฐานข้อมูล และกลไกการควบคุม เป็นต้น

๒. เตรียมความพร้อมด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง สร้างความพร้อมด้านกฎหมายเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จำเป็นต่อการพัฒนาและการใช้งานระบบบริการร่วมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งต้องคำนึงถึงการประกาศใช้กฎระเบียบของหน่วยงานราชการให้สอดคล้องกับระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ และข้อจำกัดด้านการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. ควรมีการสนับสนุนงบประมาณหากจำเป็นต้องใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศจากผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๔. ควรมีการจัดเตรียมบุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์ให้มีความรู้ความสามารถในด้านที่จำเป็น โดยการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและให้บริการ

๓.๒ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

จากข้อเสนอข้างต้น ผู้ขอประเมินขอเสนอข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไขปัญหา ดังนี้

ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

๑. การให้ความสำคัญกับนโยบายการบริหารของผู้นำองค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำมาสู่การประสานงาน การเชื่อมโยงการทำงาน การพัฒนาระบบสารสนเทศ หากไม่มีนโยบายในขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ก็จะเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. การบูรณาการข้อมูลแรงงานนอกระบบ โดยการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง อาจจะมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก เนื่องจากรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลที่แตกต่างกันตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ไม่เป็นมาตรฐานข้อมูลเดียวกัน รวมถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล

๓. การสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ จะเข้าถึงข้อมูล เช่น ชื่อ-นามสกุล เลขบัตรประชาชน ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ เนื่องจากเป็นข้อมูลส่วนบุคคล แรงงานนอกระบบที่ถูกสำรวจมีความกังวลในการให้ข้อมูลกลัวจะนำข้อมูลไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหาย รวมถึงเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการก็อาจจะได้รับผลกระทบเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้

๔. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การสร้างการรับรู้ และจัดทำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ต้องก้าวทันเทคโนโลยี

๕. ความพร้อมของบุคลากรด้านความรู้ ความเข้าใจในบทบาท ภารกิจ หน้าที่ของหน่วยงานอย่างชัดเจน ควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น รวมถึงพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

แนวทางแก้ไข

๑. กำหนดนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวง ที่ชัดเจน เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบสามารถขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

๒. ส่งเสริมการบูรณาการข้อมูลแรงงานนอกระบบ โดยการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง โดยกระทรวงแรงงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลแรงงานนอกระบบ มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบเพื่อจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลแรงงานนอกระบบที่มีมาตรฐานและหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สามารถใช้ข้อมูลชุดเดียวกันทั้งประเทศ

๓. ทบทวนกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน การพัฒนาในเรื่องเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่อยู่ในการครอบครองของทางราชการ และการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐและภาคประชาชน

๔. เพิ่มทักษะความรู้ของบุคลากร รวมถึงเครือข่ายด้านแรงงาน ให้เข้าใจภารกิจการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในพื้นที่ รวมถึงเพิ่มทักษะความรู้ด้านดิจิทัล เพื่อให้ทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถจัดทำข้อมูลข่าวสาร สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัย เผยแพร่สร้างการรับรู้และเข้าถึงประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ มีการบูรณาการข้อมูลแรงงานนอกระบบ โดยสามารถแบ่งปันข้อมูลให้ระบบอื่นนำไปใช้ได้ และสามารถรับข้อมูลจากระบบอื่นมาใช้งานต่อได้ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน

๔.๒ มีการใช้ข้อมูลร่วมกันหลายระบบเพื่อให้ได้ผลสำเร็จของงานที่มุ่งเน้นไปที่การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จและมีประชาชนหรือผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลางของการให้บริการ

๔.๓ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานมีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องและสนองความต้องการของแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ ผลผลิต

ข้อมูลแรงงานนอกระบบมีการจัดทำมาตรฐานข้อมูลสำหรับแลกเปลี่ยน และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบอื่น ๆ ได้

๕.๒ ผลลัพธ์

๕.๒.๑ ผู้บริหารกระทรวงแรงงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ และสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจในการบริหารราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒.๒ มีระบบศูนย์รวมข้อมูลแรงงานนอกระบบ ที่รวบรวมข้อมูลจากหลายหน่วยงานไว้ ณ จุดเดียว เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูล



บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (๒๕๖๒). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ.
- กระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๓). พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ.
- กิตติ ภัคดิวัฒน์กุล. (๒๕๕๐). ระบบฐานข้อมูล. กรุงเทพฯ : เคทีพี คอมพ์ แอนด์ คอนซัลท์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (๒๕๖๓). การคิดเชิงบูรณาการ (พิมพ์ครั้งที่ ๙). กรุงเทพฯ : ชัคเชส พับลิชชิง. จังหวัดสมุทรสาคร. (ออนไลน์). องค์ความรู้เรื่องการสร้างเครือข่าย. สืบค้นเมื่อ ๓ กันยายน ๒๕๖๕, จาก www.samutprakan.go.th.
- จิตติมา เทียมบุญประเสริฐ. (๒๕๔๔). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. (๒๕๓๓). ความหมายของเครือข่าย. สืบค้นเมื่อ ๓ กันยายน ๒๕๖๕, จาก <https://sites.google.com/a/pho.ac.th/krukai/network/hnwy-thi-1/khwam-hmay-khxng-kherux-khay>.
- ณรงค์ วาริชล. (๒๕๕๑). การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาเทศบาลสู่เมืองน่าอยู่ กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางพระ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ทักษิณา สนวนานนท์. (๒๕๔๕). พจนานุกรมศัพท์คอมพิวเตอร์ ฉบับนิสิตนักศึกษา. กรุงเทพฯ.
- ทานตะวัน อินทร์จันทร์. (๒๕๔๖). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อย ในเขตเทศบาลเมืองลำพูน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (๒๕๔๕). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- นฤมล นิราทร. (๒๕๔๓). ความหมายของเครือข่าย. สืบค้นเมื่อ ๓ กันยายน ๒๕๖๕, จาก <https://sites.google.com/a/pho.ac.th/krukai/network/hnwy-thi-1/khwam-hmay-khxng-kherux-khay>.
- นิศาตร์ตัน ศิลปะเดช. (๒๕๓๙). ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ : พิธีการพิมพ์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (๒๕๕๓). เทคนิคการสร้างเครื่องมือและรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ ๗). กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์การพิมพ์.
- ปรีดา เจษฎารางกุล. (๒๕๕๐). การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- พัชรภรณ์ คนกล้า. (๒๕๔๗). คุณภาพชีวิตในโรงเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- พีรพล ไชยพงศ์. (๒๕๓๙). การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของประชาชน: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มณฑล จังหวัดสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันจิตตพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์)

- ภาณี บุญยเกื้อกุล. (ออนไลน์). รูปแบบ องค์ประกอบ และประโยชน์ของเครือข่าย. สืบค้นเมื่อ ๓ กันยายน ๒๕๖๕, จาก http://www.agriman.doae.go.th/home/Research/Marketing/08_area.pdf.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (๒๕๔๖). การมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กร ประกอบการบรรยายในการสัมมนา นายจ้างและลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ เรื่อง “ระบบทวิภาคีกับการแก้ปัญหาแรงงานในรัฐวิสาหกิจ” วันที่ ๖ – ๘ มีนาคม ๒๕๔๖ โรงแรมพัฒนาพิทยาเซนเตอร์ เมืองพัทยา ชลบุรี จัดโดย กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๒). คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓. ตุลาคม ๒๕๖๒. น. ๙ – ๑๙.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๓). คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔. ตุลาคม ๒๕๖๓. น. ๙ – ๑๙.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๔). แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๖๕. เมษายน ๒๕๖๔.
- สำนักบริการวิชาการและจัดการรายได้. (๒๕๕๙). รวบรวมความรู้การบูรณาการจากเอกสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. สืบค้นเมื่อ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๕, จาก <https://asl.kpru.ac.th/main/contents/edms/EDMS-Knowledge-Management-201905041556980818.pdf>.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (๒๕๕๔). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. สืบค้นเมื่อ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๕, จาก <https://dictionary.orst.go.th>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ออนไลน์). ระดับของแผน. สืบค้นเมื่อ ๓ กันยายน ๒๕๖๔, จาก http://www.culture.go.th/off_secretary/ewt_dl_link.php?nid=480.
- สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ. (ออนไลน์). ความหมายของเครือข่าย. สืบค้นเมื่อ ๓ กันยายน ๒๕๖๕, จาก <https://sites.google.com/a/pho.ac.th/krukai/network/hnwy-thi-1>.
- เสถียร จิรรังสีมันต์. (ออนไลน์). ความรู้เกี่ยวกับองค์กรเครือข่าย. สืบค้นเมื่อ ๓ กันยายน ๒๕๖๕, จาก <http://v-reform.org/wp-content/uploads/2012/07/ความรู้เกี่ยวกับองค์กรเครือข่าย.pdf>.
- อเนก นาคะบุตร. (๒๕๓๓). ความหมายของเครือข่าย. สืบค้นเมื่อ ๓ กันยายน ๒๕๖๕, จาก <https://sites.google.com/a/pho.ac.th/krukai/network/hnwy-thi-1/khwam-hmay-khxng-kherux-khay>.
- อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว้าง. (๒๕๒๒). คำบรรยายลักษณะวิชาทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Paul Starkey. (ออนไลน์). ความหมายของเครือข่าย. สืบค้นเมื่อ ๓ กันยายน ๒๕๖๕, จาก <https://sites.google.com/site/arrtapon1/1/khwam-hmay-khxng-kherux-khay>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เป็นส่วนเพิ่มเติมของผลงานส่วนที่ ๑

เรื่อง โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติจังหวัดสมุทรสงคราม



ด่วนที่สุด

ที่ รง ๐๒๐๖.๑/ ๖๘๕๕



กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๓

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เผยแพร่รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๓ (TIP Report 2020) เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๑.๐๐ น. (เวลาประเทศไทย) โดยจัดอันดับให้ประเทศไทยอยู่ในระดับ Tier 2 ติดต่อกัน ๓ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยได้แสดงถึงความพยายามที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงการรายงานของปีที่ผ่านมา แต่ยังคงไม่เทียบเท่ากับมาตรฐานขั้นต่ำในกฎหมายคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์ ค.ศ. ๒๐๐๐ (Trafficking Victims Protection Act of 2000: TVPA) โดยประเทศไทยได้ดำเนินการฝึกอบรมผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายโดยคำนึงถึงบาดแผลทางจิตใจของเหยื่อเป็นสำคัญ ผลการสืบสวนและดำเนินคดีผู้กระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานเพิ่มขึ้น เพิ่มโทษจำคุกผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ และเพิ่มเงินชดเชยให้กับผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังคงดำเนินการไม่เทียบเท่ากับมาตรฐานขั้นต่ำในประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความชัดเจนในการแบ่งแยกระหว่างคดีการลักลอบขนย้ายแรงงานกับคดีค้ามนุษย์ ประสิทธิภาพในการคัดแยกเหยื่อ เสรีภาพของเหยื่อในสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ จำนวนคดีค้ามนุษย์และจำนวนคดีเจ้าหน้าที่รัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ลดลง และการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ฉบับล่าสุด ส่งผลให้บทลงโทษคดีการบังคับใช้แรงงานต่ำกว่าบทลงโทษของคดีค้ามนุษย์

กระทรวงแรงงาน จึงขอส่งรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย มาเพื่อโปรดทราบ และขอความอนุเคราะห์ท่านแจ้งหน่วยงานในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อโปรดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุทธิ สุโกศล)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวง

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๐๗๕

โทรสาร ๐ ๒๒๔๘ ๑๓๗๘

-คำแปลอย่างไม่เป็นทางการ-

รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี 2563 (TIP Report 2020)

รัฐบาลไทยยังไม่ผ่านมาตรฐานขั้นต่ำในการจัดปัญหาการค้ามนุษย์อย่างเต็มที่ แต่มีความพยายามอย่างมากในการดำเนินการ ซึ่งเห็นได้จากภาพรวมที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับผลงานที่ผ่านมา ดังนั้นประเทศไทยจึงยังคงอันดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ในระดับ Tier 2 โดยประเทศไทยมีการดำเนินการจัดฝึกอบรมการต่อต้านการค้ามนุษย์ให้กับผู้บังคับใช้กฎหมายและการทำงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อฝึกอบรมการดูแลผู้เสียหายโดยคำนึงถึงบาดแผลทางจิตใจให้แก่ผู้พิพากษา อัยการ ตำรวจ และเจ้าหน้าที่ของสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ อีกทั้งยังเพิ่มการตรวจสอบและดำเนินคดีผู้กระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับรายงานก่อนหน้านี้ โดยมีการเพิ่มโทษจำคุกสำหรับผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์และเพิ่มจำนวนเงินค่าชดเชยให้แก่ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ผ่านกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และยังประสบความสำเร็จในการชดเชยเยียวยาให้แก่ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์เป็นครั้งแรก อย่างไรก็ตามรัฐบาลไทยยังไม่ผ่านมาตรฐานขั้นต่ำในหลายประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ไม่มีความชัดเจนในการแบ่งแยกคดีค้ามนุษย์และคดีการลักลอบขนย้ายแรงงาน อีกทั้ง การระบุเหยื่อ การดูแลทางสังคมและทางจิตใจแก่ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อหรือให้เหยื่อที่อาศัยอยู่ในสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์มีอิสระ ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ รัฐบาลสอบสวนคดีค้ามนุษย์จำนวนน้อยที่สุดนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 มีการตัดสินและลงโทษผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์น้อยที่สุดนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 และมีการสอบสวนเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์เพียง 2 ราย เท่านั้น รัฐบาลพยายามแก้ไขพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 เพื่อรวมบทบัญญัติ “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” เข้าด้วยกัน ซึ่งทำให้การกำหนดบทลงโทษต่ำกว่าความผิดฐานค้ามนุษย์ด้านแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะสำคัญ

1. พัฒนาศักยภาพของผู้บังคับใช้กฎหมาย เพื่อดำเนินการเชิงรุกในการดำเนินคดีและตัดสินลงโทษผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
2. สอบสวนและดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่รัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกให้กับกระบวนการค้ามนุษย์ ตัดสินและลงโทษผู้กระทำความผิดด้วยบทลงโทษที่เหมาะสม
3. สร้างความเชื่อมั่นว่า สถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ของรัฐและเอกชน จะสามารถดูแลผู้เสียหายโดยคำนึงถึงผลกระทบจากบาดแผลทางจิตใจอย่างเหมาะสม รวมถึงการให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายและการเยียวยาสภาพจิตใจ นอกจากนี้ ให้เพิ่มจำนวนล่ามและนักจิตวิทยาที่ปฏิบัติงานในสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์
4. เพิ่มความสามารถของผู้เสียหาย โดยเฉพาะกลุ่มผู้ใหญ่ที่จะเดินทางเข้าออกสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และให้เข้าถึงเครื่องมือสื่อสารได้โดยอิสระ รวมทั้งประเมินระยะเวลาที่ต้องอยู่ในสถานคุ้มครองฯ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เสียหายจะไม่อยู่ในสถานคุ้มครองฯ นานเกินความจำเป็น
5. ปรับปรุงการฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมถึงตรวจคนเข้าเมือง และเจ้าหน้าที่ด้านสวัสดิการสังคม เพื่อดำเนินการเชิงรุกในการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในประชากรกลุ่มเสี่ยง กลุ่มผู้ใหญ่และเด็กในธุรกิจทางเพศ กลุ่มเด็กที่เกี่ยวข้องกับขบวนการและการขายของตามท้องถนน แรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรมการผลิต การประมง การแปรรูปอาหารทะเล การก่อสร้าง และผู้ทำงานในบ้าน รวมทั้งกลุ่มคนงานชาวเกาหลีเหนือ
6. ขยายระยะเวลาสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการคัดแยกบุคคลที่อาจเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ เพื่อให้ผู้เสียหายได้รับบริการภาครัฐ พ้นจากการถูกละเมิด และเล่าประสบการณ์ให้กับหน่วยงานภาครัฐ

7. ไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เสียหาย และการเข้ารับบริการให้เป็นไปตามความสมัครใจของผู้เสียหาย ที่จะให้ความร่วมมือในการสอบสวนผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์
8. สร้างความเชื่อมั่นว่าผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ตามมาตรา 6 และมาตรา 6/1 แห่งพระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม สามารถเข้าถึงสิทธิและได้รับการเช่นเดียวกัน
9. เพิ่มความพยายามในการตรวจสอบให้แน่ใจว่านายจ้างจัดทำสำเนาเอกสารสัญญาจ้างให้แก่ลูกจ้าง ในภาษาที่ลูกจ้างเข้าใจ
10. สนับสนุน พัฒนาการให้ผู้พิพากษาคดีค้ามนุษย์ใช้แนวทางที่ยึดผู้เสียหายเป็นศูนย์กลางและ คำนึงถึงบาดแผลทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง
11. เพิ่มการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรภาคประชาสังคมท้องถิ่นในศูนย์ร่วมบริการ ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง และสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ของรัฐ รวมถึงการจัดการให้มีบริการกับผู้เสียหาย
12. เพิ่มความพยายามอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้เสียหายจะได้รับเงินค่าสินไหมทดแทน ตามคำพิพากษาจากผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์
13. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการรายงานอาชญากรรมการค้ามนุษย์ โดยปราศจากความหวาดกลัว ที่จะถูกดำเนินคดีทางอาญา รวมถึงการฟ้องร้องที่เป็นเท็จตอบโต้โดยฝ่ายนายจ้าง
14. ให้การสนับสนุนทางการเงินและทางวิชาการแก่สถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์เอกชน ให้สามารถช่วยเหลือผู้เสียหายได้มากขึ้น
15. เพิ่มความร่วมมือของภาครัฐ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการละเมิดแรงงานและการร้องเรียน ของแรงงานต่างด้าว รวมถึงข้อบังคับของแรงงานบังคับ จะได้รับการสอบสวนในคดีค้ามนุษย์
16. บังคับให้มีการจ่ายค่าจ้างตามปกติ มีข้อกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการจัดหางาน ให้กับแรงงานต่างด้าว และให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการครอบครองเอกสารประจำตัวและเอกสารทางการเงิน ของตนเอง

 จัดทำโดย กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
 วันที่ 30 มิถุนายน 2563

ด่วนที่สุด

ที่ รง ๐๒๐๖.๑/๒๕๖๑



กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๔

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เผยแพร่รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๓ (TIP Report 2020) เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๑.๐๐ น. (เวลาในประเทศไทย) กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้เผยแพร่รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๔ (TIP Report 2021) โดยประเทศไทยได้รับการจัดอันดับในปี ๒๕๖๔ ให้อยู่ในระดับ Tier 2 Watchlist หลังจากที่ได้รับการจัดอันดับอยู่ในระดับ Tier 2 ติดต่อกัน ๓ ปี (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ซึ่งรายงานดังกล่าว ระบุว่าประเทศไทยมีความพยายามอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงไม่เทียบเท่ากับมาตรฐานขั้นต่ำในกฎหมายคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์ ค.ศ. ๒๐๐๐ (TVPA) โดยประเทศไทยได้ดำเนินการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการผู้พิพากษา และเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายโดยคำนึงถึงบาดแผลทางจิตใจของเหยื่อเป็นสำคัญ สำหรับผลการสืบสวนและดำเนินคดีผู้กระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานลดลงนั้น เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ผู้ต้องหาถูกดำเนินคดีลดลง

กระทรวงแรงงาน จึงขอส่งรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย มาเพื่อโปรดทราบ และขอความอนุเคราะห์ท่านแจ้งหน่วยงานในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อโปรดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุทธิ สุโกศล)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวง
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๐๗๕
โทรสาร ๐ ๒๒๔๘ ๑๓๗๘

TRAFFICKING IN PERSONS REPORT

JUNE 2021



ประเทศไทย: Tier 2 Watch List

รัฐบาลไทยไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำในการกำจัดการค้ามนุษย์อย่างเต็มที่ แต่ก็พยายามอย่างมากที่จะทำเช่นนั้น ความพยายามเหล่านี้รวมถึงการดำเนินการเพื่อปรับปรุงการประสานงานกับภาคประชาสังคมในการสืบสวนการค้ามนุษย์และการคุ้มครองผู้เสียหาย การจัดการฝึกอบรมและการประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับอัยการและผู้พิพากษาเกี่ยวกับกระบวนการที่ได้รับข้อมูลการกระทบกระเทือนจิตใจ และการได้มีการสอบสวนเจ้าหน้าที่ 9 ราย ที่ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนได้เสียในอาชญากรรมการค้ามนุษย์ รัฐบาลได้จัดตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาการให้ความช่วยเหลือเหยื่อในคดีค้ามนุษย์และกลไกการส่งต่อระดับชาติ และจัดตั้งหน่วยงานตำรวจเพื่อการต่อต้านการแสวงประโยชน์ทางเพศจากเด็กทางออนไลน์ อย่างไรก็ตาม รัฐบาลไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความพยายามโดยรวมที่เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับระยะเวลาการรายงานครั้งก่อนโดยแม้จะพิจารณาถึงผลกระทบของการระบาดใหญ่ของโรคติดเชื้อ COVID-19 ต่อความสามารถในการต่อต้านการค้ามนุษย์ การสอบสวนเรื่องการค้ามนุษย์น้อยในปี 2563 ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ การดำเนินคดีกับผู้ต้องหาลดลง และตัดสินว่ามีผู้ค้ามนุษย์น้อยกว่าในปี 2562 แม้จะมีรายงานหลายฉบับที่ระบุว่าแรงงานข้ามชาติจำนวนมากในหลายอุตสาหกรรมของประเทศไทยถูกนำไปบังคับใช้แรงงาน อีกทั้งรัฐบาลได้ระบุจำนวนของเหยื่อของในคดีค้ามนุษย์ลดน้อยลง ซึ่งส่วนทางกับประเด็นปัญหาที่แท้จริงที่ว่าเจ้าหน้าที่มักขาดความเข้าใจเรื่องของการค้ามนุษย์และรัฐบาลยังไม่มีขั้นตอนการดำเนินการที่เป็นมาตรฐานสำหรับผู้ตรวจแรงงานในการส่งต่อกรณีที่น่าสงสัยว่าเป็นการค้ามนุษย์หรือการบังคับใช้แรงงานไปยังหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย โดยทางการไทยไม่เคยรายงานการระบุตัวเหยื่อการค้าแรงงานอันเป็นผลจากการตรวจสอบเรือประมงที่ทำเรือ ตลอดจนการให้บริการของรัฐบาลแก่เหยื่อที่เป็นผู้เสียหายในคดีค้ามนุษย์ยังไม่มีมาตรฐานเพียงพอ เหยื่อบางรายที่อาศัยอยู่ในที่พักพิงของรัฐบาลขาดเสรีภาพในการเคลื่อนไหว การทุจริตและการสมรู้ร่วมคิดของทางการยังคงเป็นอุปสรรคต่อการต่อต้านการค้ามนุษย์ โดยที่ผ่านมารัฐบาลได้ตัดสินลงโทษเจ้าหน้าที่ที่สมรู้ร่วมคิดได้เพียงจำนวน 5 รายในปี 2020 ดังนั้นประเทศไทยจึงถูกลดระดับเป็น Tier 2 Watch List

ข้อเสนอแนะที่สำคัญ ต่อการดำเนินงานของประเทศไทย

ด้านการดำเนินคดี	1	การพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับใช้กฎหมายในการดำเนินคดีเชิงรุกและตัดสินลงโทษผู้ลักลอบค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ รวมถึงการสรุปแนวทางสำหรับมาตรา 6/1 (บังคับใช้แรงงาน) ของกฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์
ด้านป้องกัน		
ด้านการดำเนินคดี	2	การสร้างเชื่อมั่นว่าเจ้าหน้าที่ในทีมสหวิชาชีพได้รับการฝึกอบรมและมีประสบการณ์ในคดีการค้ามนุษย์เพียงพอ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการคัดแยกเหยื่อ
ด้านการคุ้มครอง		
ด้านป้องกัน		
ด้านการดำเนินคดี	3	การสอบสวนและดำเนินคดีเชิงรุกกับเจ้าหน้าที่ที่ถูกกล่าวหาว่าสมรู้ร่วมคิดในการอำนวยความสะดวกด้านการค้ามนุษย์ และตัดสินลงโทษผู้ที่พบว่ามีความผิดด้วยโทษที่เหมาะสม
ด้านการคุ้มครอง	4	การเพิ่มความสามารถให้แก่ผู้เสียหาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้บรรลุนิติภาวะแล้วในการเดินทางเข้าออกสถานคุ้มครอง และเข้าถึงอุปกรณ์สื่อสารได้โดยอิสระ และทบทวนระยะเวลาของการอยู่ในสถานคุ้มครองเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เสียหายจะไม่อยู่ในสถานคุ้มครองนานเกินความจำเป็น
ด้านการดำเนินคดี	5	การสร้างเชื่อมั่นว่า เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ตอบสนองต่อคดีการค้ามนุษย์ รวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถของหน่วยปราบปรามการค้ามนุษย์ของตำรวจ เพื่อดำเนินการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละเขตพื้นที่ซึ่งไม่มีประสบการณ์ในการสืบสวนสอบสวนคดีค้ามนุษย์
ด้านการดำเนินคดี	6	ขยายระยะเวลาที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการคัดแยกผู้เสียหายอย่างเป็นทางการ เพื่อให้ผู้เสียหายมีระยะเวลาในการเข้าถึงบริการของรัฐ ได้รับการฟื้นฟูจากการถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และบอกเล่าประสบการณ์ของพวกเขาให้เจ้าหน้าที่ทราบ
ด้านการคุ้มครอง		
ด้านการคุ้มครอง	7	สร้างความเชื่อมั่นว่า สถานคุ้มครองของรัฐและองค์กรนอกภาครัฐ ดูแลผู้เสียหายเป็นรายบุคคล เช่น การให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมาย ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามี การให้ที่พักพิงที่ดำเนินการโดยรัฐบาลและ NGO มีการเตรียมการดูแลผู้ป่วยที่เป็นรายบุคคลและให้ข้อมูลการบาดเจ็บอย่างเพียงพอ รวมถึงมีการดูแลด้านจิตใจของผู้เสียหาย
ด้านป้องกัน	8	เพิ่มการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐเพื่อสร้างความมั่นใจว่ามีการสืบสวนสอบสวนการละเมิดสิทธิแรงงาน และการร้องเรียนของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมีข้อบ่งชี้ของการบังคับใช้แรงงานว่าจะได้รับการสอบสวนสำหรับอาชญากรรม การค้ามนุษย์ รวมถึงการจัดทำขั้นตอนมาตรฐานสำหรับเจ้าหน้าที่แรงงานเพื่ออ้างถึงกรณีที่เป็นไปได้ของการค้าแรงงานกับทีมสหวิชาชีพ และการบังคับใช้กฎหมาย
ด้านการคุ้มครอง	9	พิจารณาทางเลือกทางกฎหมายในการจัดการเหยื่อผู้เสียหายชาวต่างชาติ ในที่พักพิง เช่น อนุญาตให้ผู้เสียหายออกจากระบบที่พักพิงเมื่อพวกเขาพร้อมที่จะแสวงหาโอกาสการจ้างงานภายนอก

ด้านการดำเนินคดี	10	ไม่ควรระบุตัวตนอย่างเป็นทางการของผู้เสียหาย และการเข้าถึงบริการต่างๆ โดยขึ้นอยู่กับความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการสอบสวนผู้ค้ำมนุษย์
ด้านการคุ้มครอง		
ด้านการคุ้มครอง	11	ดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าเหยื่อได้รับการเตรียมความพร้อมอย่างเพียงพอสำหรับกระบวนการศาล รวมถึงการเพิ่มการเข้าถึงอัยการหรือความร่วมมือกับ NGO
ด้านการดำเนินคดี	12	ดำเนินการให้แน่ใจว่าผู้เสียหายได้รับการเตรียมการสำหรับกระบวนการทางศาลอย่างเหมาะสม สนับสนุนการพัฒนาวิธีการที่เน้นผู้เสียหายเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงบาดแผลทางใจและข้อมูลที่จะกระทบกระเทือนจิตใจของผู้เสียหาย ในการดูแลคดีการค้ำมนุษย์
ด้านป้องกัน	13	บังคับใช้กฎหมาย โดยการตรวจสอบการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างอย่างต่อเนื่อง กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติ และสิทธิของลูกจ้างในการเก็บหรือคงไว้ซึ่งข้อมูลประจำตัว และเอกสารทางการเงินของตนเอง
ด้านป้องกัน	14	เพิ่มความพยายามเพื่อให้แน่ใจว่านายจ้างจัดหาสำเนาสัญญาจ้างงานให้กับลูกจ้างในภาษาที่ลูกจ้างเข้าใจ
ด้านป้องกัน	15	ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผู้ที่ตกเป็นเหยื่อและผู้สนับสนุนในการรายงานอาชญากรรมการค้ำมนุษย์ โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกฟ้องร้องตามฟ้องโดยนายจ้าง ซึ่งรวมถึงการใช้การแก้ไขกฎหมายล่าสุดเพื่อยกฟ้องคดีที่มีเจตนาทุจริตหรือข่มขู่จำเลย

ข้อมูล ณ วันที่ 2 กรกฎาคม 2564

จัดทำโดย ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน



ความแตกต่างระหว่าง

ความผิดฐานค้ามนุษย์ กับ ความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

"ความผิดฐานค้ามนุษย์"

จะต้องมีองค์ประกอบครบทั้ง 3 ข้อ

(1) + (2) + (3)

(1) มีการกระทำ

เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจาก หรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยว กักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้

(2) ด้วยวิธีการ

ข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ให้ผลประโยชน์อื่น

(3) มีการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ (8 รูปแบบ)

- 1) การค้าประเวณี
- 2) สู้ลามก
- 3) แสวงหาประโยชน์ทางเพศอื่น
- 4) เอาคนลงเป็นทาส
- 5) นำคนมาขอกาน
- 6) ตัดอวัยวะเพื่อการค้า
- 7) บังคับใช้แรงงานหรือบริการ ม.6/1
- 8) การอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีด

ถ้ากระทำกับ "เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี"

มีองค์ประกอบ 2 ข้อ (1) + (3)

บทกำหนดโทษการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

- ระวังโทษ จำคุก 4 - 12 ปี ปรับ 400,000 บาท - 1,200,000 บาท มาตรา 52
- ระวังโทษ จำคุก 6 - 15 ปี ปรับ 600,000 บาท - 1,500,000 บาท (กระทำความผิดอายุเกิน 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี) มาตรา 52 วรรค 2
- ระวังโทษ จำคุก 8 - 20 ปี ปรับ 800,000 บาท - 2,000,000 บาท (กระทำความผิดอายุเกิน 15 ปี หรือผู้มีกายพิการหรือผู้มีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ) มาตรา 52 วรรค 3
- ระวังโทษ 8 - 20 ปี และปรับ 800,000 บาท - 2,000,000 บาท หรือ จำคุกตลอดชีวิต หรือประหารชีวิต (กระทำความผิดเป็นเหตุให้ผู้ถูกระงับการได้รับอันตรายสาหัส หรือเป็นโรคร้ายแรงซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อชีวิต) 53/1 (1) เหตุให้ผู้ถูกระงับการเสียชีวิต) 52/1 วรรค 3
- ระวังโทษจำคุกตลอดชีวิต หรือประหารชีวิต (กระทำความผิดเป็นเหตุให้ผู้ถูกระงับการเสียชีวิต) 53/1 (2)

มาตรา 6



มาตรา 6/1



"ความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ"

จะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

ข่มขืนใจให้ทำงานหรือบริการ

ด้วยวิธีการ

- 1) ทำให้กลัว
- 2) ขู่เบียดเบียน
- 3) ใช้กำลังประทุษร้าย
- 4) ยึดเอกสารสำคัญ
- 5) นำภาระหนี้ผูกมัด
- 6) การกระทำที่คล้ายคลึงตาม 1) - 5)

โดยผู้นั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ "ไม่ใช่ความผิดฐานค้ามนุษย์" แต่เป็น การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รูปแบบที่ 7

จะกลายเป็น "ความผิดฐานค้ามนุษย์" หากพบข้อเท็จจริงตามองค์ประกอบ (1) + (2) ร่วมด้วย หากเป็น เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เมื่อพบข้อเท็จจริง ตามองค์ประกอบ (1) ร่วมด้วย

บทกำหนดโทษการกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

- ระวังโทษ จำคุก 6 เดือน - 4 ปี ปรับ 50,000 บาท - 400,000 บาท (สำหรับผู้เสียหาย 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ) มาตรา 52/1
- ระวังโทษ จำคุก 8 - 20 ปี หรือตลอดชีวิต ปรับ 80,000 บาท - 2,000,000 บาท
- มาตรา 52/1 วรรค 2 (กระทำความผิดเป็นเหตุให้ผู้ถูกระงับการได้รับอันตรายสาหัส หรือเป็นโรคร้ายแรงซึ่งอาจอันตรายต่อชีวิต)
- ระวังโทษ จำคุกตลอดชีวิต หรือประหารชีวิต (กระทำความผิดเป็นเหตุให้ผู้ถูกระงับการเสียชีวิต) 52/1 วรรค 3

ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม





การคุ้มครองด้านแรงงาน และ การบังคับใช้แรงงาน คืออะไร ?

การคุ้มครองด้านแรงงาน



มีการจัดหาหรือชักชวน



ด้วยการหลอกลวง



โดยแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
จากการบังคับใช้แรงงาน

- เป็นความผิดตาม พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม **มาตรา 6**

การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

- * ข่มขืนใจให้ทำงานหรือบริการ
- * ด้วยวิธีการ ต่าง ๆ อาทิ
 - ทำให้กลัว
 - ขู่เข็ญ
 - ใช้กำลังประทุษร้าย
 - และอื่น ๆ



- * ไม่สามารถขัดขืนได้ อาทิ
 - ถูกกักขัง
 - ทำงานกลางทะเล
 - ถูกยึดเอกสารประจำตัว
 - มีภาระหนี้ผูกมัดกับนายจ้าง

- เป็นความผิดตาม พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม **มาตรา 6/1**



คำสั่งจังหวัดสมุทรสงคราม

ที่ ๒๐๙๘ /๒๕๕๘

เรื่อง จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการ
ภายใต้ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม

เพื่อให้การดำเนินการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการจัดทำรายงานการป้องกัน
และปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทยด้านป้องกัน (TIP Report) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕
ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสงคราม จึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

๑. ให้จัดตั้ง “ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม”
(Prevention of Human Trafficking on Labour Operation Center, Samutsongkhram Province
เรียกโดยย่อว่า ศปกค.จ.สส. โดยมีแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการ
ค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------------------|
| (๑) รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสงคราม
(ที่กำกับดูแลหน่วยงานงานสังกัดกระทรวงแรงงาน) | ที่ปรึกษา |
| (๒) แรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม | ประธานกรรมการ |
| (๓) จัดหางานจังหวัดสมุทรสงคราม | กรรมการ |
| (๔) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม | กรรมการ |
| (๕) ประกันสังคมจังหวัดสมุทรสงคราม | กรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม | กรรมการ |
| (๗) เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
(ที่ได้รับมอบหมาย) | กรรมการและ
เลขานุการ |
| (๘) เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสงคราม
(ที่ได้รับมอบหมาย) | กรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |
| (๙) เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
สมุทรสงคราม (ที่ได้รับมอบหมาย) | กรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ....

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด ตามประเด็นข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และประเด็นที่ถูกกล่าวหาและข้อเสนอแนะที่ปรากฏ ในรายงานการค้ามนุษย์ (TIP Report)

(๒) กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสมุทรสงคราม

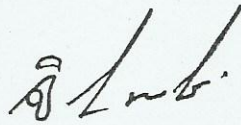
(๓) รายงานผลการดำเนินงานให้ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานทราบ ทุกสองสัปดาห์ และตามความจำเป็นเร่งด่วน

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานได้ตามความเหมาะสม

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสมุทรสงครามมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(นางสาวจิตรา พรหมชุติมา)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสงคราม

ที่	ประเด็นกิจกรรม (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย												หน่วยนับ	หน่วยงานรับผิดชอบ		
			๒๕๖๓															
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.				
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน																		
๑	ประชุมศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด (ศปร.จว.)	๑) จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด.... ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	๑												๑	สรจ. (ศปร.จว.)		
		๒) ขับเคลื่อน กำกับ ดูแล และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑	สรจ. (ศปร.จว.)		
		๓) จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม และแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ส่วนกลาง เป็นผู้ดำเนินการ)	๑													๓	สรจ./สสค./สรจ.	
																	สรจ.	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือ																		
๒	ช่วยเหลือ คุ้มครอง เยียวยา และติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	๑) ช่วยเหลือ คุ้มครอง เยียวยาให้ผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ได้รับเงินชดเชยเยียวยา														คน	สสค./สปจ.	
		๒) ส่งเสริมการฝึกอบรม และจัดหาทุนให้ผู้เสียหายฯ ทำ ทั้งในและนอกสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์															คน	สรจ./สปจ.
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล																		
๓	บังคับใช้กฎหมายตาม พ.ร.ก. แก้ไขเพิ่มเติมพ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๖๒	๑) บูรณาการดำเนินงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพ ในการตรวจสอบ จับกุม สถานบริการหรือสถานประกอบการ โดยเน้นการตรวจตามการข่าวที่ได้รับจากภาคีเครือข่ายในพื้นที่													๖	ครั้ง	สรจ./สสค./สรจ.	
		๒) เข้าร่วมทีมสหวิชาชีพ ในการคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน													๑	๑	๑	สรจ.
๔	การตรวจแรงงาน	๑) บูรณาการตรวจแรงงานกลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ หากพบกลุ่มเสี่ยงที่อาจเป็น ผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้ประสานทีมสหวิชาชีพและเข้าร่วมคัดแยกผู้เสียหายพื้นที่	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๔	ครั้ง	สรจ./สสค./สรจ.
																	สรจ.	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้เกิดแรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์																		
๕	สร้างการรับรู้เกี่ยวกับพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑	๑) จัดประชุม/สัมมนา/อบรม สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ พ.ร.ก.ฯ ให้กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และ NGOs ในพื้นที่	๑													๒	ครั้ง	สรจ./สรจ./สสค.
																		สสค.

แบบรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๓
ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสมุทรสงคราม

๑. บทสรุปผู้บริหาร

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดตั้ง "ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน" โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้บัญชาการศูนย์ฯ เพื่อขับเคลื่อนงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงานให้เป็นเอกภาพอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนส่งเสริมปกป้องสิทธิของแรงงาน และสร้างกลไกการติดตามงานที่มีประสิทธิภาพผ่านการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับกรม และระดับจังหวัด ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายใต้ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติการการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งได้กำกับติดตามให้แต่ละหน่วยงานดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นที่การขับเคลื่อนนโยบายใหม่ ๆ ภายใต้กรอบ ๕P ประกอบด้วย ๑) นโยบาย Policy ๒) การคุ้มครอง Protection ๓) การบังคับใช้กฎหมาย Prosecution ๔) ด้านการป้องกัน Prevention และ ๕) การมีส่วนร่วม Partnership

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ได้บูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยได้ดำเนินการตั้งแต่การให้ความรู้แก่ผู้หางานทำ การตรวจสอบในสถานประกอบกิจการ รวมทั้งการดำเนินคดีต่อผู้กระทำความผิดกฎหมายด้านแรงงานอย่างเข้มงวดและจริงจัง รวมถึงสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการใช้แรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน และให้ความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานร่วมกับภาครัฐ ซึ่งการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทุกโครงการ/กิจกรรมสามารถปฏิบัติได้ผลเป็นไปตามแผนที่กำหนด และไม่พบการกระทำผิดในลักษณะการบังคับใช้แรงงาน หรือการกระทำที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๒. ผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน

ด้านนโยบาย (Policy) เร่งรัดการปฏิรูปกฎหมายทั้งระบบ และดำเนินการตามกรอบยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการจ้างงานถูกกฎหมายและได้รับการดูแลได้อย่างทั่วถึง

๑.๑ จัดประชุมเพื่อขับเคลื่อนและติดตามการปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัดสมุทรสงคราม ตามคำสั่งจังหวัดสมุทรสงคราม ที่ ๒๐๘๘/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑๑ ครั้ง

๑.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการใช้แรงงานบังคับหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปี ๒๕๖๓ โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ และกำหนดแผนตรวจบูรณาการสถานประกอบ

กิจการกลุ่มเสี่ยง ประเภทกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ กิจการประมง กิจการเกษตร/กิจการเกี่ยวเนื่องการเกษตร (ล้งมะพร้าว) กิจการโรงแรม/รีสอร์ท/ที่พัก และกิจการร้านอาหาร เป้าหมายรวม ๓๖ แห่ง

๑.๓ จัดส่งเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงครามเข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระยะเวลา ๒ วัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือ

ด้านการคุ้มครอง (Protection) กำหนดให้แรงงานทุกสัญชาติได้รับการคุ้มครองอย่างเท่าเทียมตามมาตรฐานสากล ลูกจ้างผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม โดยมีลูกจ้างผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ จำนวน ๒๑,๐๖๘ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านการบังคับใช้กฎหมาย (Prosecution) เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจและการบังคับใช้กฎหมาย โดยเน้นการตรวจกลุ่มเสี่ยงเป็นลำดับแรก

๓.๑ บูรณาการตรวจคุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเลในพื้นที่ ๒๒ จังหวัดชายทะเล จำนวน ๖ ลำ ลูกจ้างจำนวน ๕๒ คน เป็นแรงงานไทย ๑๕ คน แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ๓๖ คน ลาว ๑ คน จากการตรวจสอบเอกสารสัญญาจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารเวลาพัก เอกสารการจ่ายค่าจ้าง บัตรประจำตัวของลูกจ้าง พบว่านายจ้างเจ้าของเรือปฏิบัติถูกต้องทั้งหมด

๓.๒ บูรณาการตรวจสถานประกอบกิจการแปรรูปสัตว์น้ำจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน ๑๖ แห่ง ลูกจ้าง ๑,๘๕๕ คน เป็นแรงงานไทย ๘๕๖ คน แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ๙๙๗ คน และแรงงานต่างด้าวสัญชาติญี่ปุ่น ๒ คน จากการตรวจสอบสถานประกอบกิจการ พบการกระทำผิดตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน ๙ แห่ง ในเรื่องนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง ไม่จัดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบ ไม่จัดวันหยุดพักผ่อนประจำปี จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้าง และไม่จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง พนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องแล้ว

๓.๓ บูรณาการตรวจสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในกิจการล้งมะพร้าว โรงแรม/รีสอร์ท ร้านอาหารและสถานประกอบกิจการทั่วไป รวมจำนวน ๒๑ แห่ง ลูกจ้าง ๔๔๘ คน เป็นแรงงานไทย ๒๕๓ คน แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ๑๖๓ คน กัมพูชา ๒๑ คน และลาว ๑๑ คน ไม่พบการกระทำความผิดที่เข้าข่ายการใช้แรงงานบังคับหรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์

ด้านการป้องกัน (Prevention) เน้นส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้แรงงานเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมาย รวมไปถึงการเข้าถึงช่องทางการร้องเรียน โดยมีผู้ประสานงานด้านภาษาร่วมให้บริการ

๔.๑ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยจัดฝึกอบรมสร้างการรับรู้การป้องกันการบังคับใช้แรงงานและค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ให้แก่นายจ้าง ผู้นำชุมชน อาสาสมัครแรงงาน หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐๐ คน ณ โรงแรมชูชัยบุรี ศรีอัมพวา อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรสงคราม

๔.๒ จัดอบรมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับประเภทงานที่คนต่างด้าวทำงาน ได้อย่างถูกกฎหมาย ให้แก่นายจ้าง ผู้นำชุมชน อาสาสมัครแรงงาน หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒๐๐ คน ณ คัมภีร์วิทยาสรรพสิทธิ์ อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรสงคราม

๔.๓ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ แผ่นพับสร้างการรับรู้เกี่ยวกับพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน ๑,๖๘๔ แผ่น

๔.๔ แจกแผ่นพับประชาสัมพันธ์ (๓ ภาษา) ให้แก่แรงงานต่างด้าวเพื่อให้ทราบถึงสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมาย จำนวน ๙,๐๐๐ แผ่น

๔.๕ จัดทำป้ายคัทเอาต์ประชาสัมพันธ์ จำนวน ๖ ป้าย และป้ายไวเนล จำนวน ๒๐ ผืน

๔.๖ อบรมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางอื่น ๆ เช่น โซเชียลมีเดีย จำนวน ๑๙ ครั้ง

๔.๗ ส่งเสริมความรู้สถานประกอบการกิจการด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อไปใช้ในการบริหารกิจการ/ธุรกิจ จำนวน ๘๖ แห่ง

๔.๘ ติดตามสถานประกอบการกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อไปใช้ในการบริหารกิจการ/ธุรกิจ จำนวน ๓๗ แห่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล

ด้านการมีส่วนร่วม (Partnership) เน้นการมีส่วนร่วมกับ ILO , NGOs , ภาครัฐ - ภาคเอกชน โดยเฉพาะภาคเอกชนจะต้องเปิดให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดูแลแรงงานต่างด้าวมากขึ้น

๕.๑ ปรับปรุงทะเบียนเครือข่าย ๑ ครั้ง

๕.๒ สร้างช่องทางการข่าวแจ้งเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน ผ่านกลุ่ม LINE ๑ กลุ่ม

๓. ปัญหา/อุปสรรค

๓.๑ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นทีม มีการปฏิบัติงานเฉพาะภารกิจตนเอง

๔. ข้อเสนอแนะ

ควรพัฒนาเพิ่มสมรรถนะให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ รวมทั้งการทำงานเป็นทีม

ภาพกิจกรรมการตรวจแรงงานแบบบูรณาการเพื่อป้องกันการจ้างงานบังคับหรือบริการ และ
การค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ของจังหวัดสมุทรสงคราม







ภาพกิจกรรมการฝึกอบรมสร้างการรับรู้การป้องกันการบังคับใช้แรงงานและค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมชูชัยบุรี ศรีอัมพวา อ. อัมพวา จ. สมุทรสงคราม





ภาพกิจกรรมการฝึกอบรมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับประเภทงานที่คนต่างด้าวทำงานได้อย่างถูกกฎหมาย
เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ ณ คัมพญาซอ รีสอร์ท อ. เมืองสมุทรสงคราม จ. สมุทรสงคราม





แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ประเด็นกิจกรรม (สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕)	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย												รวม	หน่วยนับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			๒๕๖๓			๒๕๖๔											
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน																	
๑	ประชุมศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานจังหวัด (ศปค.จว.)	๑) จัดทำแผนปฏิบัติการด้านป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	๑												๑	ฉบับ	สรจ. (ศปค.จว.)
		๒) ขับเคลื่อน กำกับ ดูแล และติดตามผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการฯ		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑	ครั้ง	สรจ. (ศปค.จว.)
		๓) จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม และแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ส่วนกลาง เป็นผู้ดำเนินการ)													๑	ครั้ง	สรจ./สสค./ สจจ.
		๔) ประชุมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง													๖	ครั้ง	สรจ./สสค./ สจจ.
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : การคุ้มครอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือ																	
๒	ช่วยเหลือ คุ้มครอง เยียวยา และติดตามสิทธิ ประโยชน์ให้กับผู้เสียหายจากการบังคับใช้ แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้าน แรงงาน	๑) ช่วยเหลือ คุ้มครอง เยียวยาให้ผู้เสียหายจากการบังคับใช้ แรงงานหรือบริการ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ได้รับเงิน ชดเชยเยียวยา														คน	สสค./สปจ.
		๒) ส่งเสริมการฝึกอาชีพ และจัดหางานให้ผู้เสียหายฯ ทั้งในและ นอกสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์															คน
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล																	
๓	บังคับใช้กฎหมายพ.ร.บ.ป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (เน้นประเด็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ)	๑) บูรณาการดำเนินงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพ ในการตรวจสอบ จับกุม สถานบริการหรือสถานประกอบการ โดยเน้นการตรวจ ตามการข่าวที่ได้รับจากภาคีเครือข่ายในพื้นที่	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒	ครั้ง	สรจ./สสค./ สจจ.
		๒) เข้าร่วมทีมสหวิชาชีพ ในการคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้ แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน															ครั้ง

ที่	ประเด็นกิจกรรม (สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕)	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย												หน่วยนับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๒๕๖๓			๒๕๖๔										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๔	การตรวจแรงงาน	๑) บูรณาการตรวจแรงงานกลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ หากพบกลุ่มเสี่ยงที่อาจเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้ประสานทีมสหวิชาชีพและเข้าร่วมคัดแยกผู้เสียหายทันที	๒๕ ๕	๒๕ ๕	๒๕ ๕	๒๕ ๕	๒๕ ๕	๒๕ ๕	๒๕ ๕	๒๕ ๕	๒๕ ๕	๒๕ ๕	๒๕ ๕	๓๐๐/ ๖๐	คน/ แห่ง	สรจ./สสค./ สจ.
		๒) บูรณาการตรวจคุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเล ในพื้นที่ ๒๒ จังหวัดติดทะเล		๑ ๑๕	๒ ๓๐										๓/ ๔๕	ครั้ง/ คน
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์																
๕	สร้างการรับรู้เกี่ยวกับพ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (เน้นประเด็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ)	๑) จัดประชุม/สัมมนา/อบรม สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ พ.ร.ก.ฯ ให้กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และ NGOs ในพื้นที่				๑									ครั้ง	สรจ./สจ./ สสค.
		๒) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ/โปสเตอร์ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ พ.ร.ก.ฯ ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						๑		๑		๑		๓	ครั้ง	สรจ./สจ./ สสค.
		๓) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางอื่น ๆ เช่น โซเชียลมีเดีย ฯลฯ	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒๔	ครั้ง
๖	ส่งเสริมความรู้สถานประกอบกิจการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	๑) ส่งเสริมความรู้สถานประกอบกิจการด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อไปใช้ในการบริหาร/ธุรกิจ	๓	๓	๓									๙	แห่ง	สสค.
ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ : การพัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล																
๗	สร้างช่องทางการข่าว ร่วมกับภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (NGOs) ในพื้นที่ให้เป็นปัจจุบัน	๑) ปรับปรุงทะเบียนเครือข่าย โดยขยายไปสู่ฝ่ายปกครอง อาสาสมัครและกลุ่มอื่น ๆ ในพื้นที่				๑								๑	ครั้ง	สรจ.
		๒) สร้างช่องทางการข่าว เพื่อแจ้งเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน อาทิ กลุ่ม LINE				๑								๑	ช่องทาง	สรจ.
		๓) จัดประชุมหารือร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะ NGOs ในพื้นที่ เพื่อหารือด้านการข่าว และมาตรการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน			๑									๑	ครั้ง	สรจ.
หมายเหตุ ขอให้ สรจ. (ศปร.จว.) จัดส่งแผนฯ และ Gmail เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ให้ ศปร.ร. ภายในวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เพื่อจะได้ประมวลผลจัดทำระบบรายงานผลออนไลน์ ต่อไป																

หมายเหตุ ขอให้ สรจ. (ศปคร.จว.) จัดส่งแผนฯ และ Gmail เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ให้ ศปคร.ร. ภายในวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เพื่อจะได้ประมวลผลจัดทำระบบรายงานผลออนไลน์ ต่อไป

Gmail: supitcha2510@gmail.com ผู้รับผิดชอบ นางกัญญาดิรี นัยอรอด ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ โทร. ๐๖๑-๙๑๕๖๕๙๒

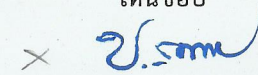
ตรวจสอบแล้ว



(นางดุขณี อัดนโ)

แรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม

เห็นชอบ



(นายชรัส บุญณสะ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสงคราม

แบบรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๔

ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสมุทรสงคราม

๑. บทสรุปผู้บริหาร

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดตั้ง "ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน" โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้บัญชาการศูนย์ฯ เพื่อขับเคลื่อนงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงานให้เป็นเอกภาพอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนส่งเสริมปกป้องสิทธิของแรงงาน และสร้างกลไกการติดตามงานที่มีประสิทธิผลผ่านการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับกรม และระดับจังหวัด ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำกับติดตามให้แต่ละหน่วยงานดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นที่การขับเคลื่อนตามประเด็นการพัฒนาประกอบด้วย ๑) การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน ๒) การคุ้มครอง แก้ไขปัญหาและช่วยเหลือ ๓) การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๔) การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้งานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ และ ๕) การพัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ได้บูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยได้ดำเนินการตั้งแต่การให้ความรู้แก่ผู้หางานทำ การตรวจสอบในสถานประกอบกิจการ รวมทั้งการดำเนินคดีต่อผู้กระทำความผิดกฎหมายด้านแรงงานอย่างเข้มงวดและจริงจัง รวมถึงสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการใช้แรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน และให้ความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานร่วมกับภาครัฐ ซึ่งการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ทุกโครงการ/กิจกรรมสามารถปฏิบัติได้ผลเป็นไปตามแผนที่กำหนด และไม่พบการกระทำผิดในลักษณะการบังคับใช้แรงงาน หรือการกระทำที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๒. ผลการดำเนินงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน

ด้านนโยบาย (Policy) เร่งรัดการปฏิรูปกฎหมายทั้งระบบ และดำเนินการตามกรอบยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการจ้างงานถูกกฎหมายและได้รับการดูแลได้อย่างทั่วถึง

๑.๑ จัดประชุมเพื่อขับเคลื่อนและติดตามการปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัดสมุทรสงคราม ตามคำสั่งจังหวัดสมุทรสงคราม ที่ ๒๐๘๘/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑๑ ครั้ง

๑.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ และกำหนดแผนตรวจบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง ประเภทกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ กิจการประมง กิจการเกษตร/กิจการเกี่ยวเนื่องการเกษตร (ล้งมะพร้าว) กิจการโรงแรม/รีสอร์ท/ที่พัก และกิจการร้านอาหาร เป้าหมายรวม ๓๖ แห่ง

/๑.๓ จัดส่งเจ้าหน้าที่...

๑.๓ จัดส่งเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงครามเข้าร่วมโครงการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการคัดแยกผู้เสียหายคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๒ วัน ผ่านทางระบบ Zoom Cloud Meeting

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : การคุ้มครอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือ

ด้านการคุ้มครอง (Protection) กำหนดให้แรงงานทุกสัญชาติได้รับการคุ้มครองอย่างเท่าเทียมตามมาตรฐานสากล ลูกจ้างผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม โดยมีลูกจ้างผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ จำนวน ๒๐,๙๖๒ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านการบังคับใช้กฎหมาย (Prosecution) เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจและการบังคับใช้กฎหมาย โดยเน้นการตรวจกลุ่มเสี่ยงเป็นลำดับแรก

๓.๑) บูรณาการตรวจสอบนายจ้าง/สถานประกอบการ จำนวน ๖๓๓ แห่ง แรงงานต่างด้าว จำนวน ๕,๗๐๐ คน แยกเป็นสัญชาติเมียนมา ๕,๓๗๒ คน ลาว ๕๒ คน กัมพูชา ๒๕๑ คน แรงงานพื้นที่สูง ๒ คน และอื่น ๆ ๖๕ คน ผลการตรวจสอบไม่พบการกระทำความผิดที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๓.๒) บูรณาการตรวจคุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเล เพื่อตรวจคุ้มครองแรงงานและเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในกิจการประมงทะเล จำนวน ๒๓ ลำ ลูกจ้าง ๒๗๘ คน เป็นแรงงานไทย ๗๖ คน แรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมา ๑๙๘ คน ลาว ๒ คน กัมพูชา ๒ คน จากการตรวจสอบพบว่า นายจ้างเจ้าของเรือปฏิบัติถูกต้อง จำนวน ๒๐ ลำ ลูกจ้าง ๒๔๘ คน ปฏิบัติไม่ถูกต้อง จำนวน ๓ ลำ ลูกจ้าง ๓๐ คน การกระทำความผิดที่พบในเรื่อง การไม่จัดทำสัญญาจ้างมอบให้กับลูกจ้าง ไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้าง ไม่จัดทำเอกสารการจ่ายค่าจ้าง และไม่จัดทำหลักฐานลงเวลาพักบนเรือประมง ไม่พบการกระทำความผิดการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการออกคำสั่งให้นายจ้างเจ้าของเรือปฏิบัติและนายจ้างได้ดำเนินการให้ถูกต้องทั้งหมดแล้ว

๓.๓) บูรณาการตรวจสถานประกอบการบิการแปรรูปสัตว์น้ำจังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงานโดยบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด จำนวน ๘ แห่ง ลูกจ้าง ๗๔๔ คน เป็นแรงงานไทย ๔๔๑ คน แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ๓๐๓ คน จากการตรวจสถานประกอบการบิการพบการกระทำความผิดตาม พรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวน ๔ แห่ง ลูกจ้าง ๔๖๕ คน ในเรื่องไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้าง ไม่จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ไม่จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ไม่ปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ดำเนินการออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติและนายจ้างได้ดำเนินการให้ถูกต้องทั้งหมดแล้ว

๓.๔) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตรวจเรือประมง ชุดสหวิชาชีพ ตรวจเรือประมงหน้าท่า ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด เจ้าหน้าที่ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดสมุทรสงคราม (PSCC) เจ้าหน้าที่สำนักงานประมงจังหวัด เจ้าหน้าที่สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคสาขาจังหวัด และเจ้าหน้าที่ด่านตรวจประมงสมุทรสงคราม ปฏิบัติงานตรวจเรือประมง ณ ศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO) จำนวน ๑ ศูนย์ โดยทำหน้าที่ในการตรวจสอบเอกสารประกอบด้วย สัญญาจ้างในงานประมงทะเล ทะเบียนรายชื่อลูกจ้างต้องมีรายชื่อตรงกัน แบบจัดเวลาพัก อายุของลูกจ้างต้องมีอายุ ๑๘ ปีขึ้นไป การตรวจสอบสภาพการจ้างสภาพการทำงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ผลการดำเนินงานมีเรือผ่านการตรวจตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

/-เรือแจ้งเข้า...

-เรือแจ่งเข้า (PI) จำนวน ๕,๑๙๕ ครั้ง มีลูกจ้างรวมทั้งหมด ๔๗,๕๔๔ คน (สัญชาติไทย ๑๑,๑๓๐ คน เมียนมา ๓๔,๘๓๐ คน กัมพูชา ๗๕๗ คน ลาว ๑๖๘ คน และอื่น ๆ ๙๖๔ คน)

-แจ่งออก (PO) จำนวน ๕,๑๓๕ ครั้ง มีลูกจ้างรวมทั้งหมด ๔๘,๒๒๑ คน (สัญชาติไทย ๑๑,๑๘๐ คน เมียนมา ๓๕,๑๕๔ คน กัมพูชา ๗๕๔ คน ลาว ๑๕๔ คน และอื่น ๆ ๙๖๔ คน)

-เรือผ่านการตรวจ ๑,๖๘๗ ลำ มีลูกจ้างรวมทั้งหมด ๑๓,๘๓๒ คน (สัญชาติไทย ๓,๓๔๓ คน เมียนมา ๑๐,๐๐๐ คน กัมพูชา ๑๓๔ คน ลาว ๒๘ คน และอื่น ๆ ๒๓๔ คน)

-พบการกระทำผิด ๕ ลำ ลูกจ้างเกี่ยวข้อง ๕๔ คน เรื่องไม่จัดทำสัญญาจ้างตามแบบที่อธิบดีกำหนด จำนวน ๒ ลำ ไม่จัดทำหลักฐานเวลาพักจำนวน ๓ ลำ และไม่จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างจำนวน ๖ ลำ พนักงานตรวจแรงงานได้ออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติและนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งเรียบร้อยแล้ว

๓.๕) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ได้ดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการกิจการประมงกลุ่มเสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็กแรงงานบังคับแรงงานขัดหนี้และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ในกิจการเกี่ยวเนื่องประมงทะเล ปิมน้ำมัน โรงแรม/รีสอร์ท น้ำตาลมะพร้าว และกิจการก่อสร้างจำนวน ๑๐ แห่ง ลูกจ้าง ๒๒๐ คน จากการตรวจพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องทั้งหมดการกระทำผิดที่พบในเรื่อง ไม่จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้าง ไม่จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ไม่จัดทำประกาศวันหยุดตามประเพณีและจ่ายค่าจ้างในวันหยุดไม่ถูกต้อง ไม่พบการกระทำความผิดการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติและนายจ้างได้ดำเนินการให้ถูกต้องทั้งหมดแล้ว

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์

ด้านการป้องกัน (Prevention) เน้นส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้แรงงานเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมาย รวมไปถึงการเข้าถึงช่องทางการร้องเรียน โดยมีผู้ประสานงานด้านภาษาร่วมให้บริการ

๔.๑ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยจัดการอบรมตามโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้แก่คณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และเครือข่ายป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของจังหวัดสมุทรสงคราม รวมทั้งสิ้นจำนวน ๖๐ คน ณ ห้อง Ballroom โรงแรม ณ ทรีธารา ริเวอร์ไซด์ รีสอร์ท อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

๔.๒ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสงครามได้ดำเนินการจัดอบรมนายจ้าง/สถานประกอบการ ผู้นำชุมชน อาสาสมัครแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในรูปแบบการประชุมผ่านระบบวิดีโอทัศน์ทางไกล (VDO Conference) ด้วยแอปพลิเคชัน Zoom จัดอบรมระหว่างวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๖ ครั้ง ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ – ๑๒.๐๐ น.

๔.๓ ดำเนินการประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ พ.ร.ก.ฯ ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔.๓.๑ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบแผ่นพับ คัดเอาท์ แบนเนอร์ เคเบิลทีวี และสปอตโฆษณา จำนวน ๓ ครั้ง

๔.๓.๒ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียต่างๆ เช่น Line Facebook เว็บไซต์ สำนักงาน จำนวน ๕๘ ครั้ง

/๔.๔ จัดทำสตีกเกอร์...

- ๔.๔ จัดทำสต็อกเกอร์ติดรถยนต์ รณรงค์ป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จำนวน ๓๒๐ แผ่น
- ๔.๕ จัดทำหมวกประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแสการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จำนวน ๑๐๐ ใบ
- ๔.๖ ส่งเสริมความรู้สถานประกอบกิจการด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อไปใช้ในการบริหารกิจการ/ธุรกิจ จำนวน ๕๕ แห่ง
- ๔.๗ สถานประกอบกิจการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) จำนวน ๒๓ แห่ง
- ๔.๘ พัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) จำนวน ๒๑ แห่ง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ : การพัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล

ด้านการมีส่วนร่วม (Partnership) เน้นการมีส่วนร่วมกับ ILO , NGOs , ภาครัฐ - ภาคเอกชน โดยเฉพาะภาคเอกชนจะต้องเปิดให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดูแลแรงงานต่างด้าวมากขึ้น

- ๕.๑ ปรับปรุงทะเบียนเครือข่าย ๑ ครั้ง
- ๕.๒ สร้างช่องทางการข่าวแจ้งเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ผ่านกลุ่ม LINE ๑ กลุ่ม

๓. ปัญหา/อุปสรรค

๓.๑ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อันเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) แรงงานบางส่วนกลับประเทศ และไม่สามารถเดินทางกลับประเทศไทยเพื่อมาทำงานได้ จึงทำให้ภาคประมงขาดแคลนแรงงาน การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ทำให้นายจ้างเจ้าของเรือประมงทำการประมงอย่างต่อเนื่อง มีวันหยุดค่อนข้างสั้นเนื่องจากกลัวว่าลูกเรือที่จะขึ้นฝั่งและนำเชื้อโรคมาติดลูกเรือคนอื่น ๆ

๓.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นทีม มีการปฏิบัติงานเฉพาะภารกิจตนเอง

๔. ข้อเสนอแนะ

ควรพัฒนาเพิ่มสมรรถนะให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ รวมทั้งการทำงานเป็นทีม

ภาพกิจกรรมการตรวจแรงงานแบบบูรณาการเพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับหรือบริการ
และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ของจังหวัดสมุทรสงคราม



ตรวจสถานประกอบกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ



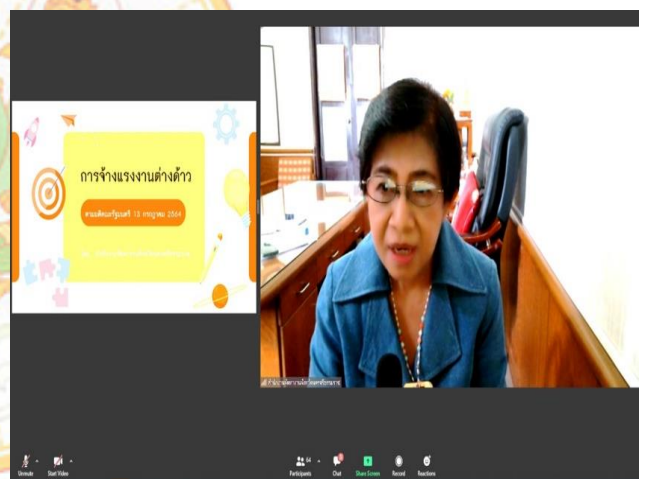
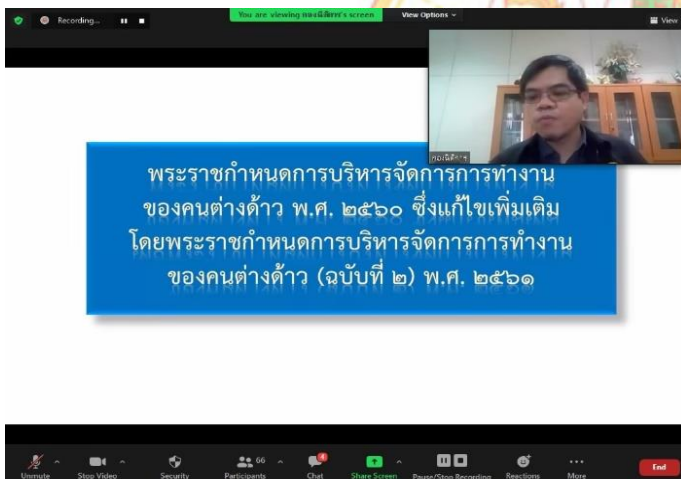
การตรวจเรือประมง ณ ศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO)

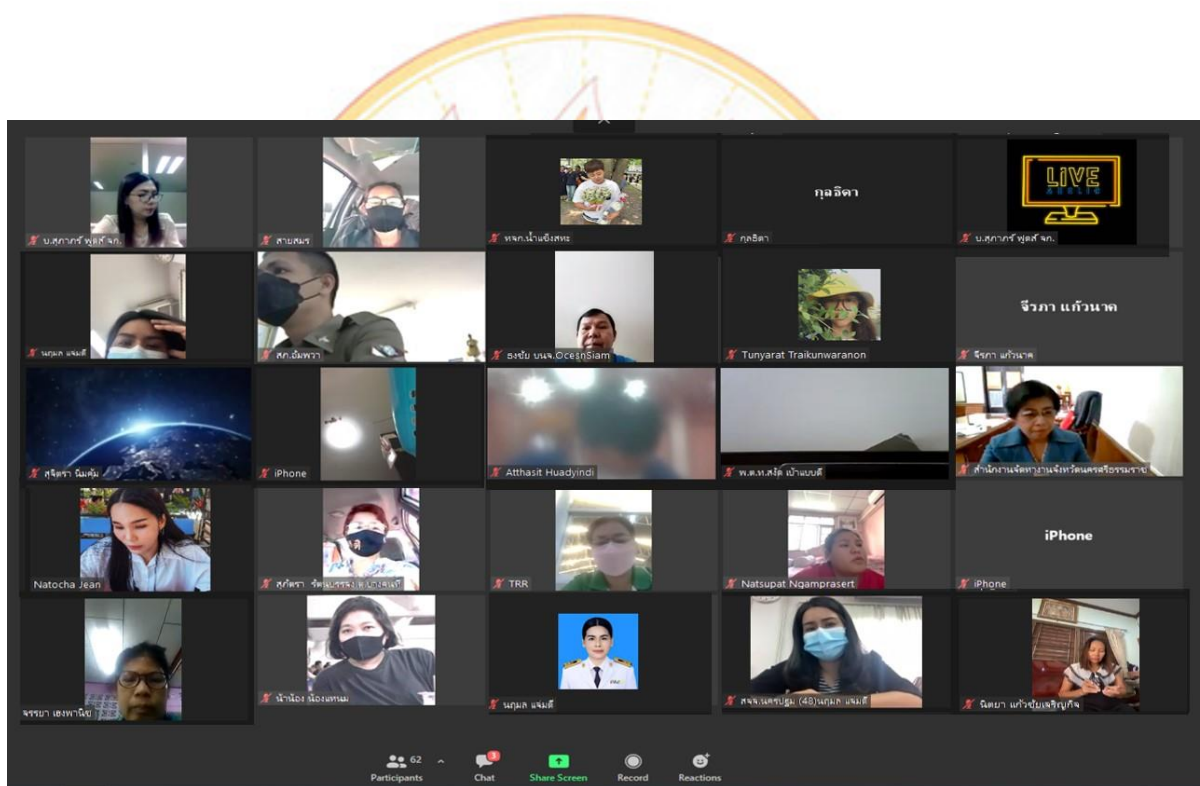


ภาพกิจกรรมการฝึกอบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ
และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรม ณ ทรีธารา ริเวอร์ไซด์ รีสอร์ท อ. บางคนที จ. สมุทรสงคราม
มีผู้เข้าร่วมอบรมรวมทั้งสิ้น ๖๐ คน



ภาพกิจกรรมการจัดอบรมนายจ้าง/สถานประกอบการ แรงงานต่างด้าว และองค์กรภาคีเครือข่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผ่านระบบวีดิทัศน์ทางไกล (Video Conference) โปรแกรม Zoom
ระหว่างวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ ถึง ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๖ ครั้ง





จัดทำโดย สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
โทร. ๐ ๓๔๗๑ ๔๕๒๔