

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน
เรื่อง การขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายการป้องกันและแก้ไขการค้ำมนุษย์
ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

และ

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
เรื่อง การพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

โดย

นางสาวกษมา ดือราปู
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๕๐๕ สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

เอกสารผลงานวิชาการฉบับนี้ ผู้ขอประเมินได้จัดทำขึ้นเพื่อขอเข้ารับการประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ โดยผู้ขอประเมินได้นำเสนอผลงาน ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายการป้องกันและแก้ไขการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ สืบเนื่องจากการที่ประเทศไทยเป็นที่จับตามองจากประเทศสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับปัญหาการค้ำมนุษย์ ซึ่งตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา รัฐบาลได้พยายามอย่างเต็มที่เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้องต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายให้ “การป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์” เป็นวาระแห่งชาติ โดยมีการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วนรวมทั้งได้เร่งรัดให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหาย่างเต็มที่จนปัจจุบันได้ถูกปรับลดสถานะอันดับสถานการณ์การค้ำมนุษย์ของประเทศไทยอยู่ใน “ระดับ ๒ (Tier 2) ประเทศซึ่งรัฐบาลไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมาย TVPA โดยสมบูรณ์แต่กำลังใช้ความพยายามอย่างยิ่งในการที่จะปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐานเหล่านั้น” โดยให้ทุกภาคส่วนในสังคมได้เกิดความตระหนักถึงภัยร้ายแรงของการค้ำมนุษย์ และเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ทุกรูปแบบ โดยรัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ของประเทศไทยให้ลดลงและค่อย ๆ หมดยุติไปจากสังคมไทย

ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายงานการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายการป้องกันและแก้ไขการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานได้จัดทำผลการดำเนินงานนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการปฏิบัติงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงานผลักดันให้การแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ในประเทศไทยเกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมในเชิงกว้างและลึกมากยิ่งขึ้นเพื่อนำไปสู่การยกระดับการจัดระดับสถานการณ์การค้ำมนุษย์ (Trafficking in Persons Report) ของประเทศไทยให้ดีขึ้นจากระดับ Tier 2 ต่อไป ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจังหวัดภูเก็ตไม่พบผู้กระทำผิดเข้าข่ายการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานในสถานประกอบการกิจการ แต่ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานยังพบข้อบกพร่องที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินโครงการคือ ๑) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด มีผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ๑ คน ซึ่งได้ผ่านการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว แต่อย่างไรก็ดี การปฏิบัติงานในพื้นที่ต้องใช้เจ้าหน้าที่หมุนเวียนในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่หมุนเวียนยังไม่ผ่านการอบรมให้ความรู้ในเรื่องการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ๒) เนื่องจากรัฐบาลต้องการให้ประเทศไทยเข้าสู่ Tier 1 ทำให้กระทรวงแรงงานต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และมีข้อสั่งการให้จังหวัดให้เร่งดำเนินการตามนโยบายในเวลาที่กำหนด ด้วยสำนักงานแรงงานจังหวัดและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานมีบุคลากรจำนวนน้อยและภารกิจงานค่อนข้างเยอะ จึงทำให้การทำงานล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด ๓) พนักงานเจ้าหน้าที่ขาดประสบการณ์ในการสอบข้อเท็จจริง ขาดความรู้ ขาดทักษะ อีกทั้งยังพบความซับซ้อนของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการตีความหมายในแต่ละประเด็น และจำนวนของแบบคัดกรอง (รบ.๑) มีจำนวน ๕ หน้า ทำให้การคัดกรองเป็นไปได้ด้วยความไม่ละเอียดอาจจะทำให้ผิดพลาดในข้อบ่งชี้

ผู้ขอประเมินมีข้อเสนอแนะในการดำเนินการ คือ ๑) เจ้าหน้าที่ที่ร่วมปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ปฏิบัติการ ป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด ควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผ่านการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ เรื่องการค้ามนุษย์ด้านแรงงานครบถ้วน ๒) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทำงานแบบบูรณาการ ร่วมกันทำงานตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน ๓) จัดอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน โดยผู้ขอประเมินได้เสนอ เรื่อง การพัฒนา ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ จังหวัดภูเก็ตมีประสิทธิภาพมากขึ้น แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงสิทธิ สวัสดิการ และมีหลักประกันทางสังคม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ยั่งยืน ได้อย่างทั่วถึง

การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในจังหวัดภูเก็ต ยังพบปัญหาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ของจังหวัดภูเก็ต ไม่สามารถนำข้อมูลแรงงานนอกระบบที่มีอยู่แล้วไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของจังหวัดภูเก็ตให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ที่เป็นฐานข้อมูลเดียวกันทั้งจังหวัด เนื่องจากโปรแกรมในการจัดเก็บฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (โปรแกรม Government AMI Client MOL) ไม่สามารถประมวลผลข้อมูลเป็นรายจังหวัด ได้ประกอบกับขาดการบูรณาการด้านข้อมูลของหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ ในจังหวัดภูเก็ต ผู้ขอประเมินจึงมีแนวความคิดเพื่อพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต ให้มีประสิทธิภาพ ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทุกอาชีพ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ให้การช่วยเหลือแรงงานนอกระบบให้ตรงกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ ทำให้แรงงานนอกระบบ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของจังหวัดภูเก็ต และของประเทศในภาพรวม

คำนำ

ผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อขอรับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ โดยผู้ขอประเมินได้นำเสนอผลงานเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายการป้องกันและแก้ไขการค้ำมนุษย์ ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งมุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ตามนโยบายของรัฐบาล และกระทรวงแรงงานอย่างรูปธรรม โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคม ซึ่งการดำเนินการที่ผ่านมาทำให้จังหวัดภูเก็ตมีแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานของจังหวัดภูเก็ตเป็นกรอบและแนวทางในการปฏิบัติงาน สำหรับส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง การพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต โดยเนื้อหาสาระที่กล่าวถึงในส่วนนี้คือ หลักการและเหตุผลในการนำเสนอผลงาน บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ รวมถึงผลที่คาดว่าจะได้รับ และตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน ซึ่งผู้ขอประเมินได้รวบรวมและเรียบเรียงจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ผู้ขอประเมินขอขอบคุณหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม รวมทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานเล่มนี้จนบรรลุผลสำเร็จ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัด ชำนาญการและเจ้าหน้าที่ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

กษมา ดือราปู
มกราคม ๒๕๖๖

กระทรวงแรงงาน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน	
๑. เรื่อง การขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายการป้องกันและแก้ไขการค้ำมนุษย์ ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	๑
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	๑๘
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๒๖
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	๒๗
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	๒๗
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๒๗
๙. ข้อเสนอแนะ	๒๘
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน	๒๘
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	๒๘
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	
๑. เรื่อง การพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	๒๙
๒. หลักการและเหตุผล	๒๙
๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	๓๐
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔๔
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๔๔
บรรณานุกรม	๔๕
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ ความแตกต่างระหว่างความผิดฐานค้ามนุษย์กับความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ	๑๑
ตารางที่ ๒ ความแตกต่างระหว่าง “การใช้แรงงาน” และ “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ”	๑๓
ตารางที่ ๓ แผนปฏิบัติป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๐
ตารางที่ ๔ เปรียบเทียบข้อมูลที่เสนอแนะแบบสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๔๓



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรองเบื้องต้น เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคล ที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	๑๖
ภาพที่ ๒ ผังขั้นตอนการดำเนินงานโครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๙
ภาพที่ ๓ ทำเนียบเครือข่ายเฝ้าระวังการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๕
ภาพที่ ๔ รายงานผลการดำเนินงานขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	๒๖
ภาพที่ ๕ ขั้นตอนการพัฒนากระบวนการข้อมูล	๓๗



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายการป้องกันและแก้ไขการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๕

๓. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ หลักการและเหตุผล

จากการที่ประเทศไทยเป็นที่จับตามองจากประเทศสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับปัญหาการค้ามนุษย์ ซึ่งตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา รัฐบาลได้พยายามอย่างเต็มที่เพื่อแก้ไขปัญหานี้ และข้อขัดข้องต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายให้ “การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์” เป็นวาระแห่งชาติ โดยมีการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหานี้อย่างเร่งด่วน รวมทั้งได้เร่งรัดให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหานี้อย่างเต็มที่ จนปัจจุบันได้ถูกปรับลดสถานะอันดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทยอยู่ใน “ระดับ ๒ (Teir 2) ประเทศซึ่งรัฐบาลไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมาย TVPA โดยสมบูรณ์แต่กำลังใช้ความพยายามอย่างยิ่งในการที่จะปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐานเหล่านั้น” โดยให้ทุกภาคส่วนในสังคมได้เกิดความตระหนักถึงภัยร้ายแรงของการค้ามนุษย์ และเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ และรัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหานี้ของประเทศไทยให้ลดลงและค่อย ๆ หดสั้นไปจากสังคมไทย

ปัญหาการค้ามนุษย์นับเป็นปัญหาอาชญากรรมระดับโลกทุกที่ทุกประเทศให้ความสำคัญในการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหานี้ เนื่องจากถือได้ว่าการค้ามนุษย์เป็นการละเมิดสิทธิความเป็นมนุษย์ โดยเฉพาะหากปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเด็กและสตรี และหากพิจารณาระดับความรุนแรงและการกระจายตัวของปัญหาจะพบว่าค้ามนุษย์ได้แพร่ขยายและมีความรุนแรงมากขึ้น ในระยะแรกการค้ามนุษย์พบในรูปแบบการเอาไรด์เอาเปรียบ การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ และการล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็ก โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับธุรกิจบริการทางเพศ ต่อมาปัญหาได้ขยายตัวเป็นการใช้แรงงานในรูปแบบอื่น ๆ ที่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน การบังคับขู่脅 การทำร้ายร่างกาย จิตใจ การทำให้เสียอิสรภาพและศักดิ์ศรีของการเป็นมนุษย์ ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบอย่างกว้างขวาง

สำหรับประเทศไทยปัญหาการค้ามนุษย์ตกอยู่ในสถานะ ๓ สถานะ คือ

๑. เป็นประเทศต้นทาง – มีการนำคนจากพื้นที่ชนบทชุมชนชาวไทยภูเขา หรืออื่น ๆ ส่งไปในประเทศและต่างประเทศ

๒. เป็นประเทศทางผ่าน – ขบวนการค้ามนุษย์ใช้เป็นทางผ่านพาคนจากประเทศพม่า กัมพูชา ลาว จีน ฯลฯ ไปยังประเทศอื่น ๆ

๓. เป็นประเทศปลายทาง – มีการนำคนจากที่อื่นเข้ามาพักและแสวงหาประโยชน์

ประเทศไทยได้กำหนดให้ปัญหาการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วนและจริงจัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นมา โดยมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ (The Anti-Trafficking in Persons Act 2008) การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ที่ให้ความสำคัญ ๔ ด้าน คือ

- ๑) ด้านการดำเนินคดีและบังคับใช้กฎหมาย
- ๒) ด้านการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์
- ๓) ด้านการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์
- ๔) ด้านการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูล

กระทรวงแรงงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการค้ามนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับได้รับมอบหมายภารกิจด้านการป้องกัน จึงได้มีหนังสือสั่งการให้มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ระดับจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ โดยการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ สำหรับการปฏิบัติงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในระดับพื้นที่ สำหรับสำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ตได้บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อร่วมกันกำกับ ดูแล ติดตาม งานป้องกันและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

สถานการณ์การค้ามนุษย์ด้านจังหวัดภูเก็ต ในปี ๒๕๖๕ จังหวัดภูเก็ตเป็นหนึ่งในจังหวัดที่ปรากฏปัญหาการค้ามนุษย์ โดยพบรูปแบบการค้ามนุษย์ คือ การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี โดยกลุ่มผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์เป็นเด็กต่ำกว่า ๑๘ ปี เนื่องจากสถานการณ์โควิด ๑๙ (Covid 19) ที่ยังคงแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่องทำให้ประชาชนประสบปัญหาที่ทำให้เกิดช่องว่างของรายได้และความเลื่อมล้ำทางสังคม จึงเสี่ยงต่อการเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ ซึ่งเส้นทางการค้ามนุษย์ของจังหวัดภูเก็ตจะพบการลักลอบเข้าเมืองบริเวณรอยต่อทางธรรมชาติ โดยสถานะของปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่แบ่งได้เป็น ๒ สถานะ คือ

๑) ทางผ่าน เนื่องด้วยผู้กระทำผิดใช้การคมนาคมทางอากาศและการคมนาคมทางเรือเป็นช่องทางในการนำผู้เสียหายจากปัญหาการค้ามนุษย์ไปบังคับใช้แรงงานหรือบริการ โดยนำพาผู้เสียหายจากที่อื่นเดินทางมาสนามบินภูเก็ต หรือท่าเรือต่าง ๆ ในจังหวัด เพื่อเดินทางต่อไปยังประเทศอื่น

๒) ปลายทาง เนื่องด้วยเป็นจังหวัดที่มีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว มีความต้องการแรงงานสูง ผู้กระทำผิดจึงนำพาผู้เสียหายเข้ามาแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่จังหวัดภูเก็ต สลิดิติที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ของจังหวัดภูเก็ต ในปี ๒๕๖๕ จังหวัดภูเก็ตมีการดำเนินงานคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์โดยทีมสหวิชาชีพรวม ๕ ครั้ง จำนวนคนที่เข้ารับการคัดแยก ๔๘ คน ซึ่งผลการคัดแยกเบื้องต้น ทีมสหวิชาชีพพิจารณาให้ความเห็นร่วมกัน จำนวน ๔๗ คน ไม่เข้าข่ายค้ามนุษย์ และพบผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์จำนวน ๑ คน คือ การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี เด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี

ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้ดำเนินโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านผู้ขอประเมินปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงานผลักดันให้การแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ในประเทศไทยเกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมในเชิงกว้างและลึกมากยิ่งขึ้นเพื่อนำไปสู่การยกระดับการจัดระดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons Report) ของประเทศไทยให้ดีขึ้นจากระดับ Tier 2 ต่อกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการกระบวนการทำงานการแก้ไข

ปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ผู้ขอประเมินจึงได้นำโครงการนี้มาเป็นผลงานเพื่อขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ระดับชำนาญการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงาน และวิธีการทำงานแบบ บูรณาการร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ำมนุษย์ด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป และเป็นการสร้าง ความเข้าใจในการกระบวนการ และขั้นตอน ในการดำเนินงานโดยไม่ต้องศึกษาค้นคว้าใหม่ ช่วยทำให้ประหยัดเวลาและลดขั้นตอน ในการศึกษางาน

๓.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์

โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายการป้องกันและแก้ไขการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ เป็นโครงการที่ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ จากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา ผู้ขอประเมินได้นำความรู้ที่เกี่ยวข้องและปราบปรามการค้ำมนุษย์มาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๒.๑ ความรู้ทั่วไป กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานการปฏิบัติงาน คำสั่งจังหวัดภูเก็ต

๓.๒.๑.๑ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการค้ำมนุษย์

(๑) ความหมายของการค้ำมนุษย์

พิธีสารเพื่อป้องกัน ปรามปราม และลงโทษการค้ำมนุษย์ โดยเฉพาะสตรี แบนท้ายอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านด้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ. ๒๐๐๐ ข้อ ๓ ได้กำหนดความหมายคำว่า “การค้ำมนุษย์” ไว้ว่า

“การค้ำมนุษย์ หมายถึง การจัดหา ขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่หรือการรับไว้ ซึ่งบุคคลด้วยวิธีการขู่เข็ญ หรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใด ด้วยการลักพาตัว ด้วยการฉ้อโกง ด้วยการ หลอกลวง ด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือด้วยการใช้สถานะความเสี่ยงภัยจากการค้ำมนุษย์โดยมิชอบ หรือมีการให้ หรือรับเงินหรือผลประโยชน์เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคลผู้มีอำนาจควบคุมบุคคลอื่น เพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงประโยชน์ การแสวงประโยชน์อย่างน้อยที่สุด ให้รวมถึงการแสวงประโยชน์ จากการค้าประเวณีของบุคคลอื่น หรือการแสวงประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การเอาคนลงเป็นทาสหรือการกระทำอื่นเสมือนการเอาคนลงเป็นทาส การทำให้ตกอยู่ใต้อำนาจ หรือการ ตัดอวัยวะออกจากร่างกาย ให้ถือว่าการจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัย หรือการรับไว้ซึ่งเด็ก เพื่อความมุ่งประสงค์ในการ แสวงประโยชน์ เป็นการค้ำมนุษย์แม้ว่าจะไม่มีการใช้วิธีการใด ๆ ที่ระบุไว้”

พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๐ ไม่ได้ให้ความหมายของคำว่า “การค้ำมนุษย์” โดยตรงแต่ในมาตรา ๕ ระบุ ดังนี้

“การกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้าหญิงหรือเด็ก ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจาก หรือส่งไปยังที่ใด รับ หน่วงเหนี่ยว หรือกักขัง ซึ่งหญิงหรือเด็ก หรือจัดให้หญิง หรือเด็กกระทำการหรือยอมรับ การกระทำใดเพื่อสนองความใคร่ของผู้อื่น เพื่ออนาจาร หรือเพื่อแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบสำหรับ ตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะหญิงหรือเด็กนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม อันเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี กฎหมายว่าด้วยสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน หรือพระราชบัญญัตินี้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจดำเนินตามพระราชบัญญัตินี้”

ร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ พ.ศ.๒๕๔๐ เพื่อให้สอดคล้อง กับพิธีสารเพื่อต่อต้านการลักลอบขนย้ายผู้ย้ายถิ่นทางบก ทะเล และอากาศ อันเป็นพิธีสารเพิ่มอนุสัญญา สหประชาชาติได้ให้ความหมายไว้ว่า

“ผู้ใดกระทำต่อบุคคลอื่นดังต่อไปนี้ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ำมนุษย์ + จัดหา ซื้อง่าย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปที่ใด หน่วงเหนี่ยว กักขัง จัดให้ อยู่อาศัยหรือรับไว้ซึ่งบุคคล + ด้วยวิธีการข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกหลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือ โดยอาศัยความอ่อนด้อยประสบการณ์ หรือความรู้ของบุคคล หรือ โดยการให้หรือรับเงินผลประโยชน์อย่างอื่น เพื่อรับให้ความยินยอมของผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้น และ + โดยเจตนาเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ในกรณี ที่เป็นการกระทำต่อเด็ก ให้ถือว่าเป็นการค้ำมนุษย์ และแม่เด็กนั้นจะยินยอมก็ตาม

การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์ จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ เอาคนลงเป็นทาส ตัดอวัยวะออกจากร่างกาย ให้เด็กกระทำการ ผิดกฎหมายอาญา หรือการกระทำอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน หรือที่รุนแรงกว่านั้น”

สรุปการค้ำมนุษย์ คือ การกระทำและความพยายามใด ๆ ในการหา ขนส่ง ลำเลียง ซื้อง่าย ส่งต่อ รับ กักขัง หน่วงเหนี่ยวคนเพื่อให้คนไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้ใหญ่ หญิงหรือชาย ยอมทำในสิ่งที่ไม่อยากทำ หรือตกอยู่ในสภาพที่ลำบาก โดยถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกแสวงหาประโยชน์

(๒) รูปแบบการค้ำมนุษย์ที่พบในประเทศไทย

รูปแบบที่ ๑ การค้าประเวณี

การค้าประเวณี หมายความว่า “การยอมรับการกระทำชำเราหรือการยอมรับ การกระทำอื่นใดหรือการกระทำอื่นใดเพื่อสำเร็จความใคร่ในทางกามารมณ์ของผู้อื่นอันเป็นการส่ำสอน เพื่อสินจ้างหรือเพื่อประโยชน์อื่นใด ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ยอมรับการกระทำและผู้กระทำจะเป็นบุคคลเพศเดียวกัน หรือคนละเพศ” การค้ำมนุษย์ในรูปแบบนี้คือ การนำมนุษย์ไปเป็นโสเภณีอันเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. ๒๕๓๙

คำว่า “การกระทำอื่นใดเพื่อสำเร็จความใคร่” อันเป็นการค้าประเวณี หมายความว่า รวม ไปถึงการสำเร็จความใคร่ด้วยปากให้แก่ผู้อื่นด้วย ส่วนคำว่า “เพื่อประโยชน์อื่นใด” นั้นไม่จำกัดว่า จะเป็นตัวเงินอย่างเดียว แต่มีความหมายกว้างกว่าสินจ้าง

การกระทำผิดฐานค้าประเวณีนั้นแม้ไม่มีการบังคับก็เป็นความผิด เพราะไม่มีคำว่า “ยอม” หรือ “ไม่ยอม” กรณีถ้าผู้ถูกกระทำเป็นผู้ใหญ่อายุตั้งแต่ ๑๘ ปี ขึ้นไป จะเข้าลักษณะความผิดฐาน ค้ำมนุษย์ได้เมื่อผู้นั้นถูกข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ฯลฯ ซึ่งหมายถึงการไม่สมัครใจตามมาตรา ๖ (๑) แต่ถ้าผู้ถูกกระทำ เป็นเด็กอายุยังไม่ถึง ๑๘ ปี ไม่ถึงกับต้องมีการข่มขู่หรือใช้กำลังบังคับโดยที่ผู้แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ก็เป็น ความผิดฐานค้ำมนุษย์ตามมาตรา ๖ (๒) แล้ว ทั้งนี้ การแสวงหาประโยชน์จะกระทำเพื่อประโยชน์ทางตรงหรือ ทางอ้อมก็ได้

รูปแบบที่ ๒ การแสวงหาประโยชน์

การใช้เพศเป็นเครื่องมือในการแสวงหาประโยชน์หรือให้ขายสินค้าได้ แต่การกระทำ นั้นต้องเป็นการกระทำผิดกฎหมายอย่างอื่นด้วย เช่น การเปลือยกาย เป็นต้น ซึ่งเป็นการแสดงลามกอนาจารใน สถานที่สาธารณะ หรือ แสดงสิ่งที่น่าอับอายต่อหน้าธารกำนัล จึงจะเข้าลักษณะความผิด ฐานค้ำมนุษย์ กรณีรูปแบบนี้ถ้าเป็นผู้ใหญ่ต้องมีการข่มขู่หรือใช้กำลังบังคับจึงจะเป็นความผิด ถ้าเป็นเด็ก ไม่ต้องมีการข่มขู่หรือใช้กำลังบังคับก็เป็นความผิด

รูปแบบที่ ๓ การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก

สื่อลามก หมายถึง เป็นการแสดงออกในรูปภาพเปลือย เห็นอวัยวะเพศ มีเนื้อหาร่วมเพศ กระตุ้นให้เกิดความใคร่ทางกามารมณ์ เช่น ภาพหญิงเปลือยท่อนบนมีมือข้างหนึ่งถือโทรศัพท์กดอยู่บนอวัยวะเพศ เป็นต้น สามารถปรากฏได้ในสื่อทุกรูปแบบ คลิปวีดิโอ การ์ตูน หรือการเขียนพรรณนาให้เกิดจินตนา

การผลิต คือ การกระทำถ่ายคลิบต่าง ๆ การเผยแพร่ คือ การจำหน่ายกรณีนี้จะเป็นความผิดฐานค้ำมนุษย์ได้ ต่อเมื่อถ้าเป็นผู้ใหญ่ต้องมีการข่มขู่หรือใช้กำลังบังคับจึงจะเป็นความผิด ถ้าเป็นเด็กไม่ต้องมีการข่มขู่หรือใช้กำลังบังคับก็เป็นความผิด

รูปแบบที่ ๔ การเอาคนลงเป็นทาส

ยกตัวอย่างเช่น คดีชาวโรฮิงญา มีการบังคับให้ไปประเทศมาเลเซีย ถ้าไม่ไปก็จะถูกขู่ฆ่าต้องให้ญาติเอาเงินมาไถตัว ทั้งนี้ ตามอนุสัญญาต่อต้านการเอาคนลงเป็นทาส ได้นิยามว่า “ทาส” ว่าหมายถึง “สถานะหรือเงื่อนไขที่บุคคลหนึ่งมีอยู่เหนือบุคคลอื่นโดยมีการใช้อำนาจ ทุกอย่างอันพึงมีในฐานะเป็นเจ้าของ” มนุษย์ไม่อาจเป็นเจ้าของกันได้ คำว่า “เจ้าของ” ใช้เฉพาะทรัพย์สินเท่านั้น ในสมัยก่อนใครเป็นหนี้ต้องเอาตัวลงเป็นทาสเพื่อชดใช้หนี้ดังกล่าว และย่อมหมายถึงการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบแก่แรงงานเด็ก

หยุด แสงอุทัย (๒๕๖๑) ให้คำนิยามคำว่า “ทาส” คือ การอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่น โดยสิ้นเชิงและต้องทำงานให้แก่ผู้อื่น มีการอ้างสิทธิ์เหนือบุคคลอื่นโดยเด็ดขาดในเสรีภาพร่างกายของผู้นั้นโดยฝ่าฝืนความสมัครใจของผู้นั้น

จิตติ ติงศภัทย์ (๒๕๑๘) ให้คำนิยามว่า “ทาส” คือ อยู่ภายใต้บุคคลอื่นให้ทำงานไม่ได้ค่าตอบแทน ถูกทำโทษได้ หากได้อยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่นโดยเด็ดขาด ไม่แค่ถูกขู่ทำร้ายหรือถูกชักจูงเท่านั้นแม้ว่าจะมีเวลาทำอย่างอื่นได้บ้าง ก็ถือว่าเป็นทาส

การใช้แรงงานเกินกำลังของเด็กที่จะรับสภาพได้ กฎหมายแรงงานห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุยังไม่ถึง ๑๕ ปี ทำงานโดยเด็ดขาด และการทำร้ายร่างกายให้ทำงานเร็วขึ้นเมื่อเกิดบาดแผล ก็ไม่รักษาพยาบาล ย่อมมีลักษณะเป็นการเอาคนลงเป็นทาส กรณีนี้จะเป็นความผิดฐานค้ำมนุษย์ได้ก็ต่อเมื่อทั้งเด็กและผู้ใหญ่ไม่ได้สมัครใจเป็นสำคัญ

รูปแบบที่ ๕ การนำคนมาขอทาน

ตามพระราชบัญญัติควบคุมการขอทาน พ.ศ. ๒๔๘๔ มาตรา ๖ “ห้ามมิให้บุคคลใดทำการขอทานแต่จะเป็นความผิดฐานค้ำมนุษย์ ก็ต่อเมื่อมีบุคคลนำพามาบังคับใช้ให้เป็นขอทาน (ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติควบคุมการขอทาน พ.ศ. ๒๕๕๙) กรณีแม่เอากลูกมาเป็นขอทานย่อมเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๖ ด้วย

รูปแบบที่ ๖ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๒๙ ให้นิยามคำว่า “แรงงานบังคับ” หมายถึง งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใดใดโดยการขู่เข็ญ การลงโทษ และซึ่งบุคคลดังกล่าวนั้นมีได้สมัครใจที่จะทำเอง

สัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของจะแตกต่างกัน เพราะสัญญาจ้างทำของจะยึดความสำเร็จของงานเป็นตัวตั้ง ผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจไปกำกับดูแลเหมือนสัญญาจ้างแรงงาน สาเหตุที่กฎหมายค้ำมนุษย์ไม่ได้ระบุคำว่าสัญญาจ้างทำของลงไปด้วยนั้น เพราะคำว่า “ให้บริการ” มีความหมายกว้างกว่านั้น เช่น ให้เด็กไปขายดอกไม้ หรือขายยาเสพติด ก็ถือว่าเป็นการบังคับให้บริการ เป็นต้น

การบังคับใช้แรงงานและบริการ จะเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ได้กรณีทั้งเด็กและผู้ใหญ่ต้องไม่สมัครใจ ซึ่งไม่ต้องถึงกับใช้กำลังกายภาพ แต่ถ้าทำให้บุคคลในภาวะเช่นนั้นไม่สามารถขัดขืนได้ เช่น นายจ้างยึดหนังสือพาสปอร์ตและไม่ยอมส่งเด็กลูกจ้างกลับบ้านไปต่างประเทศก็เข้าข่ายเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ เป็นต้น

จุดอ่อนของกระบวนการยุติธรรม คือ มองว่าต้องเป็นการบังคับทางกายภาพหรือต่อร่างกายเท่านั้น ซึ่งแต่เดิมถือว่าหากมีเสรีภาพในการเดินทางไปไหนมาไหนได้ ไม่ถือว่าเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ แต่ปัจจุบันหากเด็กประสงค์จะกลับบ้านแล้วนายจ้างไม่ให้กลับ กรณีนี้ก็อาจถือว่า ทำให้เด็กอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้เป็นการบังคับแล้ว กฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ พ.ศ. ๒๕๔๑

รูปแบบที่ ๗ การบังคับตัววัยอะเพื่อการค้า

การค้าวัยอะ ผู้ถูกกระทำต้องไม่สมัครใจ กล่าวคือ ต้องอยู่ในภาวะจำยอมหรือเป็นการบังคับจะมีความผิดฐานค้ามนุษย์ กรณีนี้มักจะเกี่ยวกับผู้มีวิชาชีพแพทย์

รูปแบบที่ ๘ การอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล

ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม การขูดรีด หากกระทำแก่บุคคลไม่ว่าเด็กหรือผู้ใหญ่แม้จะยินยอมก็ตามก็ถือว่าเป็นการค้ามนุษย์ ซึ่งจะคล้ายคลึงกับรูปแบบที่ ๑ ถึงรูปแบบที่ ๗ ก็ได้ แต่ต้องทำการสอบสวนในประเด็นที่ว่ามีการกดขี่ ข่มเหง เอาไรต์เอาเปรียบกันโดยไม่เป็นธรรมอย่างร้ายแรงหรือไม่ ยกตัวอย่างเช่น มารดายินยอมปล่อยให้ลูกที่เป็นเด็กต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรในลักษณะทอดทิ้งไม่สนใจว่าจะเกิดอะไรขึ้น แล้วนายจ้างก็ใช้แรงงานเด็กโดยขัดต่อกฎหมาย อันเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากเด็ก ซึ่งข้อแตกต่างของการหลบหนีเข้าเมืองกับการค้ามนุษย์ คือ เป็นการค้ามนุษย์ คนหลบหนีเข้าเมืองจะหมดอิสรภาพไม่มีอำนาจตัดสินใจว่าจะไปในทิศทางใด แต่เป็นอำนาจตัดสินใจของคนนำพาเท่านั้น

(๓) สาเหตุของปัญหาการค้ามนุษย์

ปัจจุบันปัญหาการค้ามนุษย์ ได้ทวีความรุนแรงมากขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศต่าง ๆ โดยมีสาเหตุจากกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดภาวะโลกไร้พรมแดน ความเจริญก้าวหน้าของเส้นทางคมนาคมและเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร เกิดเครือข่ายธุรกิจผิดกฎหมายและกระบวนการค้ามนุษย์ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น จนกลายเป็นองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ สาเหตุของการเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์มี ๓ ปัจจัย คือ

(๓.๑) ปัจจัยที่ผลักดัน ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เมื่อ ๑๐ - ๒๐ ปีที่ผ่านมาความยากจนอาจเป็นสาเหตุที่ผลักดันให้หญิงและเด็กตกอยู่ในสภาพถูกค้าแต่ภายหลังพบว่า ความยากจนรวมกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น การขาดโอกาสได้รับการศึกษา การเข้าไม่ถึงบริการของรัฐขาดทักษะอาชีพหรือความรู้ โดยเฉพาะความรู้เท่าทันถึงวิธีการหลอกลวง ตั้งแต่หลอกลวงเรื่องค่าจ้างลักษณะงานความรู้เรื่องหนี้สิน อันเกิดจากนายจ้างและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ไปจนถึงวิธีการปลอมแปลงเอกสารสำคัญต่าง ๆ นอกจากนี้สภาพความเลวร้ายในครอบครัวก็มีส่วนผลักดันให้หญิง และเด็กต้องแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าโดยไม่ทันคำนึงถึงอันตรายต่าง ๆ

(๓.๒) ปัจจัยที่ดึงดูด คือ ความต้องการเงินเพื่อยังชีพส่งให้บิดามารดาหรือชื่อของที่ต้องการอันเนื่องมาจากค่านิยมเชื่อมโยงกับบริโภคนิยมและวัตถุนิยม

(๓.๓) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและค่านิยม ได้แก่ การมีค่านิยมที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการมองว่าผู้หญิงและเด็กมีความด้อยด้านเพศและอายุ ทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกหลอกลวง และถูกบังคับได้ง่าย เด็กและหญิงที่มีได้มีสัญชาติไทย แต่อาศัยอยู่ในประเทศไทยและตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป สาเหตุของการค้ามนุษย์ในประเทศไทยเกิดจากความได้เปรียบในเชิงภูมิรัฐศาสตร์ และมีการอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านในแถบกลุ่มแม่น้ำโขงและเป็นประเทศจุดศูนย์กลางของกลุ่มประเทศ CLMV (กัมพูชา ลาว เมียนมา เวียดนาม) ส่งผลให้ประเทศไทยดึงดูดแรงงานจากประเทศอื่นในการเข้ามาแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจ รวมไปถึงประเทศไทยเป็นประเทศต้นทาง ปลายทาง และทางผ่านสำหรับการค้ามนุษย์ ทั้งผู้ชาย ผู้หญิง และเด็กที่เสี่ยงต่อการค้ามนุษย์

ผู้ขอประเมินได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงานข้างต้นมาใช้ทำความเข้าใจถึงความหมายของการค้ามนุษย์ รูปแบบของการค้ามนุษย์ และสาเหตุของการค้ามนุษย์ สำหรับรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติต่อไป

๓.๒.๑.๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๑) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒) เป็นกฎหมายซึ่งบัญญัติขึ้นไปโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการคุ้มครอง ดูแล สิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการทั้งภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานยังได้ขยายความคุ้มครองไปยังลูกจ้างในภาคเกษตร งานที่รับไปทำที่บ้าน และงานรับใช้ในบ้าน การคุ้มครองดูแลมิให้ลูกจ้างถูกละเมิดสิทธิหรือการกระทำใด ๆ จากนายจ้างอันเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม โดยครอบคลุมทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน จากการศึกษาที่ประเทศได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไว้หลายฉบับ ดังนั้น บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒) นี้จะครอบคลุมถึงหลักสิทธิมนุษยชนด้วย ซึ่งสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับจากนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒) จะเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของกฎหมาย หรือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างจะต้องจัดให้มีขึ้นสำหรับลูกจ้าง และกำหนดบทลงโทษหากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ด้วยเหตุที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒) เป็นกฎหมายมหาชน คือเป็นกฎหมายที่ว่าด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน บทลงโทษที่กำหนดไว้ จึงเป็นทั้งบทลงโทษในทางแพ่งและในทางอาญา

นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒) หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง และหมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก มีข้อกำหนด ดังนี้

หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง

มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือไวไฟ เว้นแต่สภาพการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเช็ญของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙/๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานที่เกี่ยวกับการเงินและบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา ๔๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่มีการจ้างเด็กต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน
- (๒) จัดทำการบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ
- (๓) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๔๖ ให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

มาตรา ๔๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา ๔๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา ๔๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (๒) งานปั๊มโลหะ
- (๓) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๔) งานที่เกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๕) งานเกี่ยวกับจุลชีวินเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๖) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- (๗) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๘) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (๙) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฝ้า ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (๑๐) งานที่เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๑๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๑๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๑๓) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) โรงฆ่าสัตว์
 - (๒) สถานที่เล่นการพนัน
 - (๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
 - (๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- มาตรา ๕๑ ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

ผู้ขอประเมินได้นำความรู้จากกฎหมายที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการปฏิบัติงานโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายการป้องกันและแก้ไขการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

(๑) ใช้ในการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ เกี่ยวกับการกระทำความผิดที่อาจเข้าข่าย การค้ามนุษย์แก่สถานประกอบกิจการ นายจ้าง ลูกจ้าง ได้เข้าใจความหมายของการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งเป็นกฎหมายที่สำคัญเป็นอย่างมาก สำหรับ สถานประกอบกิจการ นายจ้าง ลูกจ้าง ต้องทราบและถือปฏิบัติให้ถูกต้อง

(๒) ใช้ในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการและ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดภูเก็ต ตรวจสอบการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่อาจเข้าข่าย การกระทำความผิดเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

(๒) พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๖ บัญญัติว่า ผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกหลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุผลที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใด โดยมิชอบ ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จาก บุคคลที่ตนดูแล หรือ

(๒) เป็นธุระ จัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัด ให้อยู่หรือรับไว้ซึ่งเด็ก

ถ้าการกระทำนั้นได้กระทำโดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์ โดยมิชอบผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์ จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การ เอาคนลงเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส การนำคนมาขอทาน การตัดอวัยวะเพื่อการค้า การบังคับ ใช้แรงงานหรือบริการ หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม การบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามวรรคสอง หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงาน หรือบริการโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สิน ของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น

(๒) ขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ

(๓) ใช้กำลังประทุษร้าย

(๔) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ หรือนำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือ ของผู้อื่นมาเป็นสิ่งที่ผูกมัดโดยมิชอบ

(๕) ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

มาตรา ๖/๑ ผู้ใดข่มขืนผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สิน ของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น

(๒) ขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ

(๓) ใช้กำลังประทุษร้าย

(๔) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้

- (๕) นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของบุคคลอื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ
 (๖) ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำความผิดข้างต้น
 ถ้าได้กระทำให้ผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถชดเชยได้ ผู้นั้นกระทำความผิดฐาน

บังคับใช้แรงงานหรือบริการ

มาตรา ๖/๒ บทบัญญัติในมาตรา ๖/๑๔ ไม่ใช้บังคับกับ

(๑) งานหรือบริการซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารสำหรับงานใน
 หน้าที่ราชการโดยเฉพาะ

(๒) งานหรือบริการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่พลเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ
 ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย

(๓) งานหรือบริการอันเป็นผลมาจากคำพิพากษาของศาลหรือต้องทำในระหว่างการ
 ต้องโทษตามคำพิพากษาของศาล

(๔) งานหรือบริการเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะหรือในกรณีที่มีการ
 ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในขณะที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ

ตารางที่ ๑ ความแตกต่างระหว่างความผิดฐานค้ามนุษย์ กับ ความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

ความผิดฐานค้ามนุษย์ (มาตรา ๖) จะต้องมีองค์ประกอบทั้ง ๓ ข้อ	ความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (มาตรา ๖/๑) จะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้
(๑) มีการกระทำ เป็นธูระจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามา จาก หรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยว กักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ (๒) ด้วยวิธีการ ช่มชู้ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว น้อฉล หลอกหลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ให้ผลประโยชน์อื่น (๓) มีการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ๘ รูปแบบ ๑) การค้าประเวณี ๒) สื่อลามก ๓) แสวงหาประโยชน์ทางเพศอื่น ๔) เอาคนลงเป็นทาส ๕) นำคนมาขอตาน ๖) ตัดอวัยวะเพื่อการค้า ๗) บังคับใช้แรงงานหรือบริการ (ม.๖/๑) ๘) การอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการชัดชัด ถ้ากระทำความผิดกับ เด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี มีองค์ประกอบ ๒ ข้อ (๑) + (๓)	ช่มชื่นใจให้ทำงานหรือบริการด้วยวิธีการ ๑) ทำให้กลัว ๒) ชูเชื้อ ๓) ใช้กำลังประทุษร้าย ๔) ยึดเอกสารสำคัญ ๕) นำภาระหนี้ผูกมัด ๖) การกระทำที่คล้ายคลึงตาม ๑) – ๕) การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ “ไม่ใช่ความผิดฐาน ค้ามนุษย์” แต่เป็น การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ (รูปแบบที่ ๗) จะกลายเป็น “ความผิดฐานค้ามนุษย์” หากพบข้อเท็จจริงตามองค์ประกอบ (๑) + (๒) ร่วมด้วย หากเป็น เด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เมื่อพบข้อเท็จจริง ตาม องค์ประกอบ (๑) ร่วมด้วย

๓.๒.๑.๓ มาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจคัดกรองเบื้องต้น

กระทรวงแรงงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedures: SOP) การคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และจัดทำเป็นคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจคัดกรองเบื้องต้นเพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าจะเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๖/๑ สำหรับเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบการประกอบและตรวจแรงงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อตรวจคัดกรองการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเบื้องต้น ประกอบด้วย

(๑) นิยามการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

การใช้แรงงานบังคับ (Forced Labour) หรือการเกณฑ์แรงงาน (Compulsory Labour) หมายถึง งานหรือ บริการทุกชนิดที่บุคคลกระทำให้ไปเนื่องจากถูกบีบบังคับโดยการใช้บทลงโทษและบุคคลดังกล่าวไม่ได้สมัครใจที่จะทำงานนั้นหรือให้บริการนั้น

“งานหรือบริการ” ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ไม่ได้หมายรวมถึงการทำงานหรือการให้บริการตาม หลักสูตรการศึกษาแห่งชาติหรือการฝึกฝีมือของสถาบันการศึกษา ดังนั้น การที่บุคคลต้องทำงานหรือให้บริการที่ตนไม่เต็มใจ ทั้งยังมีบทลงโทษกรณีไม่ทำงานหรือไม่ให้บริการตามหลักสูตรการศึกษาหรือการฝึกฝีมือของสถาบันการศึกษา จึงไม่ใช่ “การใช้แรงงานบังคับ” ตามอนุสัญญานี้ อย่างไรก็ตามการทำงานหรือการให้บริการตามหลักสูตรการศึกษา แห่งชาติหรือการฝึกฝีมือของสถาบันศึกษานั้นต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาและพัฒนาทักษะฝีมือตามหลักสูตรอย่างแท้จริง มิใช่เพื่อการแอบอ้างหรือการมุ่งหวังเอาผลจากการทำงานหรือผลจากการให้บริการนั้นในเชิงธุรกิจ

“การบีบบังคับโดยใช้บทลงโทษ” ภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้ ไม่ได้หมายถึงการลงโทษทางอาญา ทางแพ่ง หรือทางวินัยเท่านั้น หากหมายรวมถึง การทำให้คนทำงานต้องสูญเสียสิทธิทางสังคม สิทธิประโยชน์ หรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ๒ ลักษณะ การใช้แรงงานบังคับภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure : SOP) การตรวจคัดกรองเบื้องต้น แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงานที่เคยมีอีกด้วย เช่น การบังคับให้ทำงานหรือให้บริการ มิฉะนั้น จะถูกตัดสวัสดิการที่เคยได้รับ ถูกหักเงินเดือน หรือถูกลด ตำแหน่ง เป็นต้น

“ความสมัครใจ” ภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้ ไม่ได้หมายถึง การที่บุคคลอาสาทำงานหรือให้บริการเนื่องจาก เกรงกลัวการลงโทษหรือการสูญเสียสิทธิและผลประโยชน์ใด ๆ ที่เคยมี

การบังคับใช้แรงงาน หมายถึง การข่มขืนใจให้ทำงานหรือบริการโดยผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะไม่สามารถขัดขืนได้ โดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด แรงงานบังคับ หมายถึง งานหรือบริการที่ได้จากบุคคล ซึ่งทำไปโดยถูกข่มขู่หรือถูกกระทำด้วยวิธีอื่น ให้ตกอยู่ในภาวะจำยอมทำงานนั้นโดยไม่สมัคร

การใช้แรงงาน หมายถึง การให้บุคคลทำงานในเชิงเศรษฐกิจทั้งได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม๕ การบริการ หมายถึง การปฏิบัติรับใช้ การให้ความสะดวกต่าง ๆ หรือการปฏิบัติอื่น ๆ ที่ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเกิด ความพึงพอใจ

งานอันตราย หมายถึง งานซึ่งโดยลักษณะของงานหรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

ตารางที่ ๒ ความแตกต่างระหว่าง “การใช้แรงงาน” และ “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ”

การใช้แรงงาน	การบังคับใช้แรงงาน
ลูกจ้างมีเสรีภาพ ตัดสินใจด้วยตนเองที่จะเลือกงาน โดยปราศจากการล่อลวง ชูเชิญ หรือบังคับ	ลูกจ้างไม่มีเสรีภาพที่จะเลือกงาน หรืออาจจะถูกหลอกลวง หรือปกปิดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการทำงานหรือ อยู่ในสภาพบังคับที่ต้องทำงานโดยไม่สมัครใจ
นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้าง โดยมีขอบเขตและระยะเวลาจำกัดเพียงเท่าที่ลูกจ้างอยู่ในช่วง ระยะเวลาทำงาน	ลูกจ้างถูกบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการและความรุนแรง ถูกลิดรอนสิทธิและเสรีภาพ โดยปราศจากเหตุอันสมควร ไม่สามารถที่จะเลือกกำหนดการดำเนินชีวิตของตนเองได้ และต้องดำรงอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้อื่น
กฎระเบียบในการทำงานต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย	กฎระเบียบขัดต่อกฎหมาย อาจมีตั้งแต่การยึดหนังสือ เดินทาง ยึดค่าจ้าง กักขัง หน่วงเหนี่ยว ห้ามติดต่อกับ บุคคลภายนอก ให้ทำงานเป็นเวลาหลายชั่วโมงหรือ ทำงานโดยไม่มีวันหยุด ไม่จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน หรือจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม หรือจ่าย เพียงเล็กน้อย
การลงโทษมีขั้นตอนและระดับการลงโทษที่เป็นธรรม และไม่เป็นการลงโทษต่อชีวิต ร่างกาย และเสรีภาพการ ลงโทษไม่ฝ่าฝืนต่อสัญญาจ้างและไม่ขัดต่อกฎหมาย	การลงโทษขัดต่อกฎหมาย มีการควบคุมและลงโทษ ด้วยการข่มขู่ ประทุษร้ายต่อร่างกาย และจิตใจ หรือถูก ควบคุมจำกัดเสรีภาพ
ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลือกยุติการทำงานได้อย่างเสรี	การยุติการทำงานขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้าง แต่เพียงฝ่ายเดียว

(๒) ขั้นตอนการปฏิบัติงานการตรวจเบื้องต้น

มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure : SOP) การตรวจคัดกรองเบื้องต้นเพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มีขั้นตอนดังนี้

(๒.๑) การรับแจ้ง โดย

(๒.๑.๑) จากแรงงาน (ผู้ที่เป็นผู้เสียหาย)

(๒.๑.๒) จากบุคคล/หน่วยงานอื่น

(๒.๑.๓) เจ้าหน้าที่ (การตรวจปกติ/ตรวจบูรณาการ/เร่งด่วน)

(๒.๒) กระบวนการคัดกรองเบื้องต้น

(๒.๒.๑) การสัมภาษณ์คัดกรองเบื้องต้นผู้ที่เป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ตามแบบ รบ.๑

(๒.๒.๑.๑) ให้พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อ่านและทำความเข้าใจตัวชี้วัด ข้อบ่งชี้/พฤติการณ์ เพื่อทำความเข้าใจว่าภาวะการบังคับใช้แรงงานเกิดขึ้นได้อย่างไร และมีผลกระทบต่อผู้เสียหายอย่างไร

(๒.๒.๑.๒) ทำความเข้าใจ แบบคัดกรองเบื้องต้น รบ.๑ ทั้งนี้ หากมีความสงสัยในข้อบ่งชี้ใด พุทธิการณ์ใดที่เป็นความเปราะบางให้เปิดดูจากภาคผนวก

(๒.๒.๑.๓) ให้พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่นำแบบ รบ. ๑ มาทำการสัมภาษณ์

(๒.๒.๒) การตรวจสอบข้อบ่งชี้ พุทธิการณ์ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

(๒.๒.๒.๑) จากข้อ ๒.๑ ให้พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่นำ แบบ รบ. ๑ มาทำการสัมภาษณ์ ซึ่งข้อมูลการสัมภาษณ์ในแบบ รบ.๑ จะประกอบด้วย การตรวจสอบข้อบ่งชี้ พุทธิการณ์ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ๕ ส่วน โดยขอให้ระมัดระวังการสัมภาษณ์ และสังเกต

(๒.๒.๒.๒) แนวทางการสัมภาษณ์แรงงานที่อาจเป็นผู้เสียหาย โดยใช้หลักการยึดผู้เสียหายเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เสียหายเกิดความไว้วางใจเจ้าหน้าที่ เช่น

(ก) การสัมภาษณ์ผู้เสียหายควรใช้คำพูดที่เป็นกันเอง เพื่อลดความเครียดของผู้เสียหาย พยายามทำบรรยากาศให้ราบรื่น ตามตามเหตุการณ์ ค่อย ๆ ไล่เรื่องตั้งแต่ต้นจนจบ

(ข) การประเมินภาษากาย สิ่งแวดล้อม การแยกซักถามคนที่อ่อนแอที่สุดพยายามกันผู้ที่รบกวน แทรกแซง กดดัน ชี้นำออกไป เพื่อให้ได้ข้อมูลจากผู้ที่อาจเป็นผู้เสียหายมากที่สุด

(ค) การสัมภาษณ์ในแบบ รบ.๑ ส่วนที่ ๑ ถึง ส่วนที่ ๕ หากข้อบ่งชี้ หรือพุทธิการณ์ใดเกิดความสงสัยให้ดูตัวชี้วัดข้อ ๒.๓ ภาคผนวก

(๒.๒.๓) พยานหลักฐานเบื้องต้น

(๒.๒.๓.๑) พยานหลักฐานจาก นายจ้าง ลูกจ้าง/แรงงานอื่น ๆ

(ก) เอกสารเกี่ยวกับสถานประกอบการ เช่น ใบอนุญาตประกอบการ/ใบอนุญาตขายบุหรี่ปริหรือสุรา/เอกสารแสดงกรรมสิทธิ์หรือการครอบครองอาคารที่เกิดเหตุ เป็นต้น เพื่อทีมสหวิชาชีพสามารถขยายผลต่อ

(ข) เอกสารเกี่ยวกับการจ้างงาน ได้แก่ สัญญาจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนลงเวลาทำงานของลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้าง

(ค) เอกสารประจำตัวแรงงาน/ลูกจ้าง บัตรประชาชน หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (แรงงานต่างด้าว:บัตรสีชมพู) หลักฐานการเดินทาง หลักฐานการเข้าเมือง ใบอนุญาตทำงานและเอกสารที่เกี่ยวข้อง หรือหากจำเป็นต้องถ่ายรูปไว้เป็นหลักฐานสำหรับการสืบและขยายผลส่งต่อไป

(ง) หลักฐานการเงิน เช่น บัตรเอทีเอ็ม สมุดบัญชีธนาคาร หลักฐานการส่งเงิน สมุดบัญชีรายรับรายจ่ายนายจ้าง หลักฐานการส่งเงินประกันสังคม เป็นต้น

(จ) ภาพถ่ายสถานที่ทำงาน เพื่อให้เห็นถึงสภาพการทำงาน ความปลอดภัย สุขอนามัย อีสราภาพในการเข้า-ออก สถานที่ทำงาน ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน หรือระยะทางที่พักไปทำงาน

(๒.๒.๔) ประเมินจากแบบตรวจคัดกรองเบื้องต้น รบ.๑

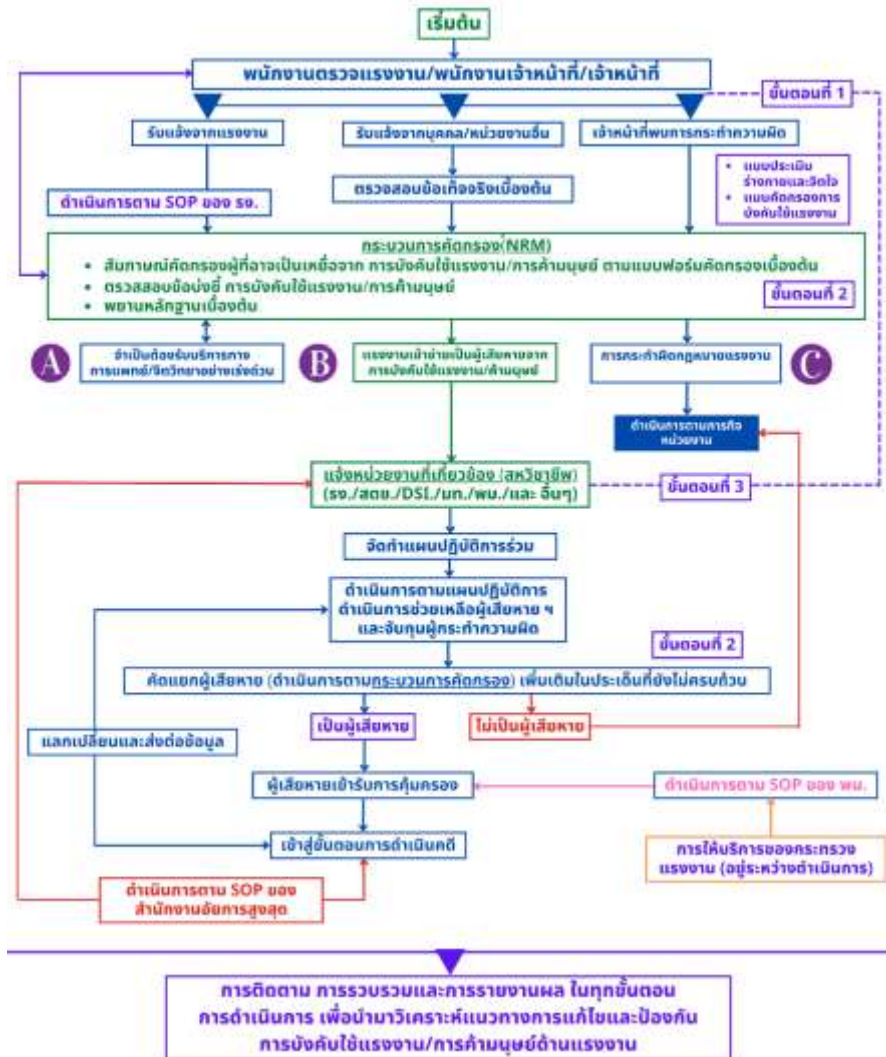
(๒.๒.๔.๑) ประเมินการคัดกรองเบื้องต้นเป็นข้อ A กรณีมีความเห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ยังไม่พร้อมที่จะให้ข้อมูล/พูดคุย และเห็นควรแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเยียวยาสภาพร่างกาย/จิตใจ จำเป็นต้องรับบริการทางการแพทย์/จิตวิทยาอย่างเร่งด่วน ถ้าพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ ได้ประเมินตามแบบ รบ.๑ เห็นว่าควรให้ แรงงาน/ลูกจ้าง ควรเข้าสู่กระบวนการส่งต่อจากการสังเกตเห็นข้อบ่งชี้ในเบื้องต้นจากความเปราะบาง เช่น มีอาการเศร้าซึม/มีท่าทีระแวง หวาดกลัว/ไม่ไวใจผู้สัมภาษณ์ เป็นต้น

(๒.๒.๔.๒) ประเมินการคัดกรองเบื้องต้นเป็นข้อ B กรณีมีความเห็นว่า มีพฤติการณ์สงสัยอาจเข้าข่ายเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์/หรือถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และเห็นควรแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อคัดแยกผู้เสียหายต่อไปแรงงานเข้าข่ายเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ถ้าพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ ได้ประเมินตามแบบ รบ.๑ เห็นว่าแรงงาน/ลูกจ้าง มีข้อบ่งชี้/พฤติการณ์ที่ประเมินแล้ว อาจเข้าข่ายเป็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

(๒.๒.๔.๓) ประเมินการคัดกรองเบื้องต้นเป็น ข้อ C กรณีมีความเห็นว่าไม่มีพฤติการณ์สงสัยเข้าข่ายอาจเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์/หรือถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ถ้าพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ได้ประเมินตามแบบ รบ.๑ เห็นว่าน่าจะเป็นการละเมิดกฎหมายแรงงาน แต่ไม่ใช่การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้พาแรงงาน/ลูกจ้าง ที่อาจเข้าข่ายเป็นผู้เสียหายไปร้องเรียน และส่งแบบคัดกรองเบื้องต้นพร้อมด้วย พยานหลักฐานส่งต่อให้กับหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายแรงงาน คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางานกฎหมายการจ้างงาน เมื่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและกรมการจัดหางาน ดำเนินการตามภารกิจกฎหมายของหน่วยงานแล้วให้รายงานผลการดำเนินการกลับไปยังสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ผู้ขอประเมินนำความรู้จากขั้นตอนการปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรองตามแบบตรวจคัดกรองเบื้องต้น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน (ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม) (แบบ รบ.๑) มาใช้ในการปฏิบัติงานตรวจบูรณาการสถานประกอบกิจการ โดยใช้แนวทางในการวิเคราะห์ข้อบ่งชี้การกระทำผิดที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เช่น การสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน หากพบข้อบ่งชี้ว่ามีการกระทำที่เข้าข่ายการบังคับใช้แรงงาน ตามมาตรา ๖/๑ เป็นต้น

ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรองเบื้องต้น เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน



ที่มา : สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

๓.๒.๑.๔ คำสั่งจังหวัดภูเก็ต

(๑) คำสั่งจังหวัดภูเก็ต ที่ ๓๗๕๑/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแต่งตั้งคณะกรรมการภายใต้ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดภูเก็ต เพื่อให้การดำเนินการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทยด้านป้องกัน (TIP Report) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

(๒) คำสั่งศูนย์บริหารจัดการแรงงานประมงจังหวัดภูเก็ต ที่ ๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานบูรณาการความร่วมมือในการตรวจสอบสภาพการจ้าง สภาพการทำงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในกิจการประมงทะเลและกิจการที่เกี่ยวข้อง

ผู้ขอประเมินนำคำสั่งจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการคุ้มครองด้านแรงงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการภายใต้ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการคุ้มครองด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต คำสั่งศูนย์บริหารจัดการแรงงานประมงจังหวัดภูเก็ต มาใช้ในการดำเนินงานโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนออกตรวจบูรณาการสถานประกอบการตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ และการคุ้มครองด้านแรงงาน จังหวัดภูเก็ต

๓.๒.๒ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์

ผู้ขอประเมินเริ่มรับราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดพังงา และได้รับมอบหมายจากแรงงานจังหวัดให้ดำเนินโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันการคุ้มครองด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ จนถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีคำสั่งย้ายให้มาดำรงตำแหน่ง ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต ก็ยังได้รับมอบหมายจากแรงงานจังหวัดให้ดำเนินการโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันการคุ้มครองด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลา ๔ ปี ผู้ขอประเมินมีความชำนาญงานและมีประสบการณ์ทำงานเป็นอย่างดี ผู้ขอประเมินได้นำความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการคุ้มครองด้านแรงงานกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันการคุ้มครอง เช่น พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการคุ้มครอง พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒) เป็นต้น ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

ด้วยจังหวัดภูเก็ตมีพื้นที่เป็นลักษณะเกาะ เป็นจังหวัดที่มีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจที่ทำรายได้ให้ประเทศเป็นอันดับ ๒ รองจากกรุงเทพมหานคร และการท่องเที่ยวมีความต้องการแรงงานสูง ผู้กระทำความผิดจึงนำพาผู้เสียหายเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ ผู้ขอประเมินจึงได้ดำเนินการตรวจบูรณาการสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยง เช่น กิจการก่อสร้าง กิจการเกษตรและปศุสัตว์ กิจการโรงแรมและอื่น ๆ กิจการจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม และกิจการประมง เป็นต้น ร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ดำรวจตรวจคนเข้าเมือง พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ฝ่ายปกครอง ตำรวจ ทรชล. ประมง โดยผู้ขอประเมินได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน SOP แบบคัดกรองเบื้องต้น รบ.๑ มาใช้ในการดำเนินการตรวจสถานประกอบการ ผลการตรวจสถานประกอบการ ไม่พบสถานประกอบการมีข้อบ่งชี้ที่เข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการคุ้มครองแต่อย่างใด พบเพียงแต่ความผิดการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงกับค่าแรงขั้นต่ำที่จังหวัดกำหนด ทั้งนี้ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการออกหนังสือเชิญพบพนักงานตรวจแรงงาน และดำเนินการตามกฎหมายแรงงานให้นายจ้างดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย

เมื่อวันที่ ๖ - ๘ มีนาคม ๒๕๖๕ พ.ต.ต. นันทชาติ ศุภมงคล ประจำสำนักเลขาธิการ นายกรัฐมนตรี ปฏิบัติหน้าที่ประจำกระทรวงแรงงานและคณะ NGOs สเตลล่ามาริส ได้ลงพื้นที่จังหวัดภูเก็ต เพื่อตรวจประมงภูเก็ตและบูรณาการความร่วมมือในการตรวจสภาพการจ้างงานและการคุ้มครองด้านแรงงาน ในกิจการประมงทะเล พร้อมกับรองผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน พัฒนาความมั่นคงและความมั่นคงของมนุษย์ ตำรวจน้ำ ประมง ผู้ขอประเมินได้เข้าร่วมการตรวจบูรณาการในครั้งนี้ด้วย ในครั้งนั้นได้มีการตรวจเรือประมงจำนวน ๖ ลำ ผลการตรวจไม่พบข้อบ่งชี้ที่เข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการคุ้มครองด้านแรงงาน ในวันเดียวกันตำรวจน้ำพื้นที่จังหวัดภูเก็ตได้รับแจ้งจากลูกจ้างว่าต้องการขึ้นฝั่ง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการคุ้มครองด้านแรงงาน และ NGOs ได้เข้าช่วยเหลือลูกจ้างจำนวน ๔ คน จากการสอบถามลูกจ้างได้ความว่า

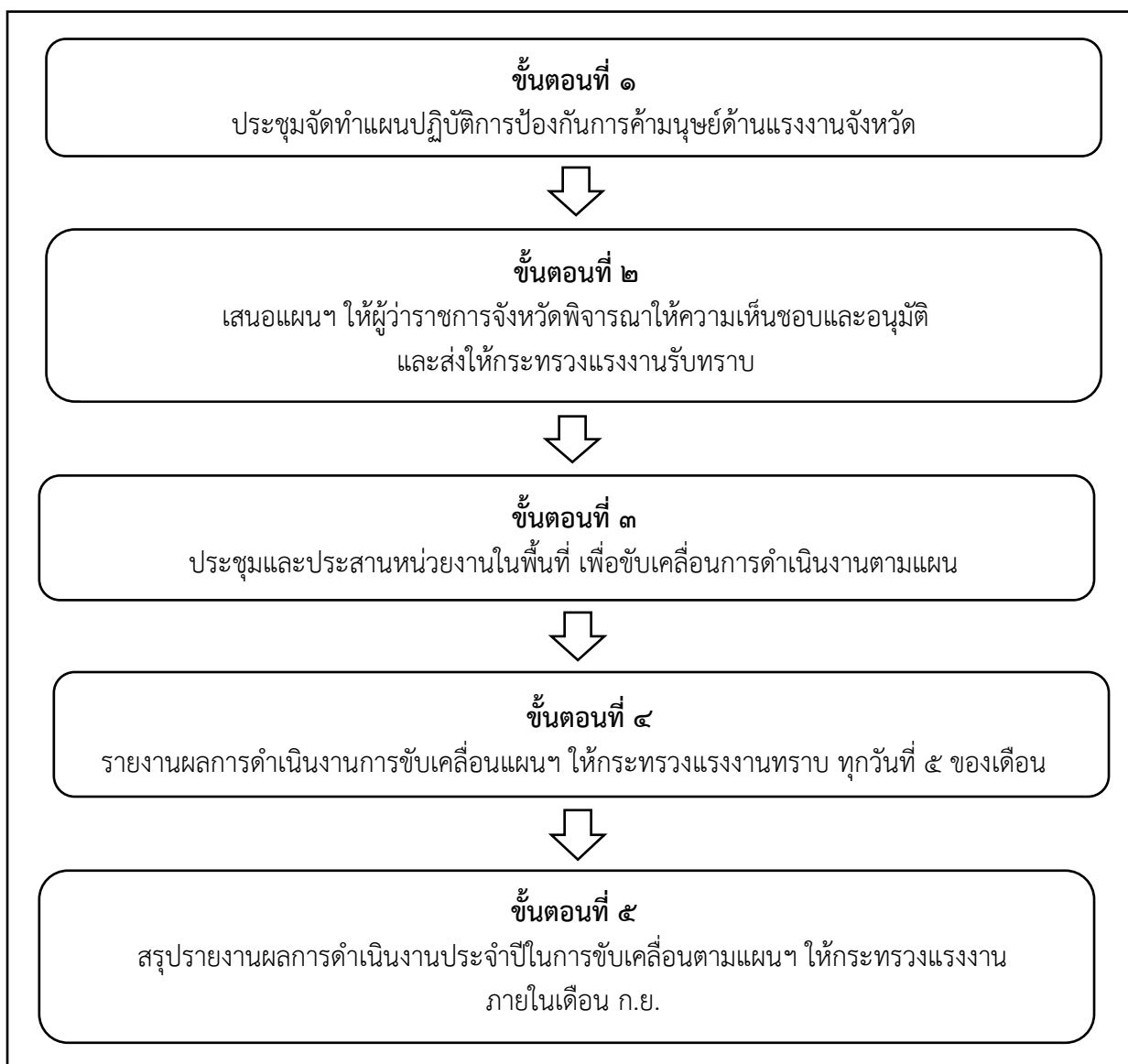
เรือที่ตนทำงานเป็นเรือแก๊สสัญชาติไทย ซึ่งมาจอดทำที่น่านน้ำจังหวัดภูเก็ตเพื่อจะเดินทางต่อไปยังประเทศบังคลาเทศแต่ลูกจ้างทั้ง ๔ คน หมดสัญญาจ้างไปแล้ว และไม่ประสงค์จะต่อสัญญาจ้างต้องการที่จะกลับบ้านเลยแจ้งตำรวจน้ำเพื่อขอความช่วยเหลือ เมื่อขึ้นฝั่งเข้าสู่กระบวนการคัดแยกโดยทีมสหวิชาชีพ ซึ่งผู้ขอประเมินเป็นผู้ร่วมสังเกตการณ์ผลการคัดแยกพบว่า ไม่เข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเนื่องจากไม่พบข้อบ่งชี้ตามมาตรา ๖/๑

นอกจากการตรวจบูรณาการสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงแล้ว ผู้ขอประเมินได้เข้าร่วมอบรมทั้งของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ เช่น การอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพคัดแยกผู้เสียหายคดีค้ามนุษย์ จัดอบรมโดยศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว ป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ และภาคประชาสังคม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระหว่างวันที่ ๓๐ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ผ่านระบบ ZOOM อบรมเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพชุดสหวิชาชีพตรวจเรือประมงหน้าท่าประจำศูนย์ PIPO จัดอบรมโดยมูลนิธิไอเจเอ็ม ระหว่างวันที่ ๔ - ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมโนโวเทล โกศิรา จังหวัดภูเก็ต อบรมสัมมนาพนักงานสอบสวนและทีมสหวิชาชีพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวและป้องกันการละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานอันจะนำไปสู่ปัญหาการค้ามนุษย์ ระยะที่ ๒ จัดอบรมโดยศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว ป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์และภาคประชาสังคม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเคปพันวา จังหวัดภูเก็ต เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ๒๒ จังหวัดชายทะเล จัดอบรมโดยสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ระหว่างวันที่ ๘ - ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมโดมอนด์ พลาซ่า จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นต้น

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

ผู้ขอประเมินในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขออธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงานโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติการพ.ศ. ๒๕๖๕ โดยแบ่งเป็น ๕ กิจกรรม ดังนี้

ภาพที่ ๒ ผังขั้นตอนการดำเนินงานโครงการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๑ ขั้นตอนที่ ๑ ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ำมนุษย์
ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้ขอประเมินดำเนินการจัดประชุมศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต โดยจัดทำหนังสือเรียนประสานคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานประจำจังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ในพื้นที่ร่วมจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ำมนุษย์จังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการและผู้เข้าร่วมประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมเพื่อดำเนินการ ดังนี้

ตารางที่ ๓ แผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	ประเด็นกิจกรรม (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย											หน่วยนับ	หน่วยงานรับผิดชอบ		
			๒๕๖๔				๒๕๖๕									รวม	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการทำงาน																	
๑	ประชุมศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด (สปร.จว.)	๑) จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕		๑										๑	ฉบับ	สรจ. (สปร.จว.)	
		๒) ขับเคลื่อน กำกับ ดูแล และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒	ครั้ง	สรจ. (สปร.จว.)
		๓) จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม และแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ส่วนกลาง เป็นผู้ดำเนินการ)								๑						๑	ครั้ง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือ																	
ช่วยเหลือ คุ้มครอง เยียวยา และติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	๑) ช่วยเหลือ คุ้มครอง เยียวยาให้ผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ได้รับเงินชดเชยเยียวยา	กรณีมีผู้ได้รับความเสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน												คน	สสค./ สปป.		
	๒) ส่งเสริมการมีอาชีพ และ จัดทงานให้ผู้เสียหายทำทั้งในและนอกระบบคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์	กรณีมีผู้ได้รับความเสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน												คน	สจจ./ สพจ.		

ตารางที่ ๓ แผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ต่อ)

ประเด็นกิจกรรม (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย												หน่วยนับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	
		๒๕๖๔			๒๕๖๕						รวม					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล																
บังคับใช้กฎหมายตาม พ.ร.ก. แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ป้องกันและ ปราบปรามการค้า มนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๖๒	๑) บูรณาการดำเนินงาน ร่วมกับทีมสหวิชาชีพ ในการ ตรวจสอบ จับกุม สถาน บริการหรือสถาน ประกอบการ โดยเน้นการ ตรวจตามการข่าวที่ได้รับจาก ภาคีเครือข่ายในพื้นที่	N/A													สรจ./ สสค./ สจจ.	
	๒) เข้าร่วมทีมสหวิชาชีพ ใน การคัดแยกผู้เสียหายจากการ บังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้าน แรงงาน	N/A												ครั้ง	สรจ./ สสค./ สจจ.	
การตรวจแรงงาน	๑) บูรณาการตรวจแรงงาน กลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ หากพบ กลุ่มเสี่ยงที่อาจเป็น ผู้เสียหายจากการบังคับใช้ แรงงานหรือบริการ และ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้ ประสานทีมสหวิชาชีพและ เข้าร่วมคัดแยกผู้เสียหาย ทันที	๒ ๐ / ๑ ๐	๒ ๐ / ๑ ๐	๒๐ ๐/ ๑๐	๒๐ ๐/ ๑๐	๓๐ ๐/ ๑๐	๒๐ ๐/ ๑๐	๒๐ ๐/ ๑๐	๓๐ ๐/ ๑๕	๓๐ ๐/ ๑๕	๓๐ ๐/ ๑๕	๓๐ ๐/ ๑๕	๓๐ ๐/ ๑๕	๓,๐๐๐/ ๑๕๐	คน/แห่ง	สจจ.
	๒) ตรวจสอบสถานประกอบ กิจการ	๒ / ๑ ๐ ๐	๒ / ๑ ๐ ๐	๒/ ๑๐ ๐	๒/ ๑๐ ๐	๒/ ๑๐ ๐	๒/ ๑๐ ๐	๓/ ๑๔ ๐	๓/ ๑๔ ๐	๓/ ๑๕ ๐	๒/ ๑๕ ๐	๓๐	๒๕/ ๑,๒๐๐	แห่ง/คน	สสค.	
	๓) ตรวจเรือประมง			๑/ ๓๐		๑/ ๓๐		๑/ ๓๐	๑/ ๓๐	๒/ ๖๐			๖/๑๘๐	ครั้ง/คน	สสค.	
	๔) ตรวจแปรรูปสัตว์น้ำ							๒/ ๒	๒/ ๒				๔/๔	ครั้ง/แห่ง	สสค.	

ตารางที่ ๓ แผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ต่อ)

ประเด็นกิจกรรม (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ ป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย													หน่วย นับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ		
		๒๕๖๔			๒๕๖๕									รวม				
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.					
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์																		
๕	สร้างการรับรู้ เกี่ยวกับพระราช กำหนดแก้ไข เพิ่มเติม พระราชบัญญัติ ป้องกันและ ปราบปราม การค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๖๒	๑) จัดประชุม/สัมมนา/ อบรม สร้างการรับรู้ เกี่ยวกับ พ.ร.ก.ฯ ให้กับ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชา สังคม และ NGOs ใน พื้นที่	๑๐ ๐/ ๕๐	๑ ๕ /	๑๕ ๐/ ๗๐	๑๕ ๐/ ๗๐	๑๕ ๐/ ๗๐	๑๕ ๐/ ๗๐	๑๕ ๐/ ๗๐	๑๕ ๐/ ๗๐	๑๕ ๐/ ๗๐	๑๕ ๐/ ๗๐	๑๕ ๐/ ๗๐	๑๐ ๐/ ๕๐	๑ ๑,๗๐๐/ ๘๐๐	ครั้ง คน/แห่ง	สรจ./ สจจ./ สสค.	
		ประชุมคณะทำงานศูนย์ บริหารจัดการแรงงาน ประมงจังหวัดภูเก็ต	๑												๑	ครั้ง	สสค.	
		๒) จัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ/ โปสเตอร์ สร้างการรับรู้ เกี่ยวกับ พ.ร.ก.ฯ ให้กับผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย				๑										๑	ครั้ง	สรจ./ สจจ./ สสค.
		๓) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางอื่น ๆ เช่น โซเชียลมีเดีย เป็นต้น				๑				๑					๑	๓	ครั้ง	สรจ./ สจจ./ สสค.

ตารางที่ ๓ แผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ต่อ)

ประเด็นกิจกรรม (สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย												หน่วย นับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	
		๒๕๖๔			๒๕๖๕						รวม					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.						ก.ค.
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล																
สร้างช่องทางกรรข่าว ร่วมกับภาคีเครือข่าย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (NGOs)ในพื้นที่ให้ เป็นปัจจุบัน	๑) ปรับปรุงทะเบียนเครือข่าย โดยขยายไปสู่ฝ่ายปกครอง อาสาสมัคร และกลุ่มอื่น ๆ ใน พื้นที่					๑								๑	ครั้ง	สรจ.
	๒) สร้างช่องทางกรรข่าว เพื่อ แจ้งเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับการ บังคับใช้ แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน อาทิ กลุ่ม LINE					๑								๑	ช่องทาง	สรจ.
	๓) จัดประชุมหารือร่วมกับภาคี เครือข่ายอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะ NGOs ในพื้นที่ เพื่อหารือด้านการข่าว และ มาตรการป้องกันการบังคับใช้ แรงงานหรือบริการ และการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน					๑								๑	ครั้ง	สรจ.

๔.๒ ขั้นตอนที่ ๒ เสนอแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์
ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาให้ความ
เห็นชอบและอนุมัติ จากนั้นส่งให้กระทรวงแรงงานรับทราบ

ผู้ขอประเมินปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของคณะกรรมการฯ จากการประชุมจัดทำ
แผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบแผนและจัดทำโครงการการขับเคลื่อนกลไก
เชิงนโยบายการป้องกันและแก้ไขการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบ
แผนและอนุมัติโครงการดังกล่าวแล้ว จัดส่งให้กระทรวงแรงงานรับทราบภายในระยะเวลาที่กระทรวงแรงงาน
กำหนด โดยแผนปฏิบัติการดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้

๔.๒.๑ ดำเนินการตรวจแรงงานกลุ่มเสี่ยงตามแผนที่กำหนดร่วมกัน ดำเนินการโดยสำนักงาน
จัดหางานจังหวัดภูเก็ต ร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดภูเก็ต และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๒.๒ ดำเนินการช่วยเหลือคุ้มครอง เยียวยา และติดตามสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานให้กับผู้ที่ตก
เป็นเหยื่อแรงงานบังคับ หรือค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดภูเก็ต
และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดภูเก็ต

๔.๒.๓ จัดประชุมเพื่อขับเคลื่อนและติดตามการปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการ
ค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด ดำเนินการโดย สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต

๔.๒.๔ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ สิทธิ หน้าที่ และบทลงโทษ
ดำเนินการโดย สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต

๔.๒.๕ รณรงค์สร้างจิตสำนึกและประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางโซเชียล อาทิจากลุ่ม Line Facebook เป็นต้น ดำเนินการโดย สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต

๔.๒.๖ จัดทำหรือปรับปรุงทะเบียนรายชื่อพร้อมช่องทางติดต่อภาคีเครือข่ายในพื้นที่ให้เป็นปัจจุบัน ดำเนินการโดย สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต

๔.๒.๗ จัดประชุมหรือสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการค้ามนุษย์ให้กับภาคีเครือข่าย ดำเนินการโดย สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต

๔.๒.๘ สร้างช่องทางการแจ้งเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการค้ามนุษย์ ผ่านกลุ่ม line ดำเนินการโดย สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต

๔.๓ ขั้นตอนที่ ๓ ประชุมหรือประสานหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานและติดตามการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้ขอประเมินดำเนินการขับเคลื่อนและติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๔.๓.๑ การขับเคลื่อนกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔.๓.๑.๑ จัดสัมมนาให้ความรู้แก่อสาสมัครแรงงานและภาคีเครือข่ายเพื่อให้มีความรู้สำหรับการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยได้จัดทำหนังสือเชิญอาสาสมัครแรงงานและภาคีเครือข่ายเข้าร่วมสัมมนา และจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อมทำหนังสือขอความอนุเคราะห์วิทยากรให้มาบรรยายในโครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔.๓.๑.๒ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์โดยออกแบบเนื้อหาข้อมูลแผ่นพับ เพื่อใช้ในการให้ความรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ สิทธิ หน้าที่ และบทลงโทษ ผู้ขอประเมินได้ทำ QR Code ประกอบด้วย พระราชบัญญัติการบริหารการทำงาน ของต่างด้าว มาตรา ๖ (พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๖/๑ (พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๘

๔.๓.๑.๓ จัดทำข้อความประชาสัมพันธ์ รณรงค์สร้างจิตสำนึกและประชาสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายด้านแรงงาน โดยมีข้อความ ดังนี้ “STOP HUMAN TRAFFICKING ค้าขายไม่ว่า ค้ามนุษย์ไม่เอาช่วยกันหยุดการค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงาน”

๔.๓.๑.๔ ปรับปรุงทะเบียนรายชื่อพร้อมช่องทางติดต่อภาคีเครือข่ายป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่ให้เป็นปัจจุบัน

ภาพที่ ๓ ทำเนียบเครือข่ายเฝ้าระวังการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต.

๔.๓.๑.๕ สร้างช่องทางการแจ้งเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการค้ามนุษย์ผ่านกลุ่ม line ได้แก่ กลุ่มเฉพาะกิจอาสาสมัครแรงงาน มีสมาชิกจำนวน ๒๐ คน กลุ่มแจ้งข่าวแกนนำอสร. มีสมาชิกจำนวน ๔๔ คน กลุ่มตรวจเรือบูรณาการ มีสมาชิกจำนวน ๖๙ คน กลุ่มศปบ. กอ.รมน. จังหวัด ภูเก็ต. มีสมาชิกจำนวน ๑๘ คน กลุ่มเครือข่ายป้องกันค้ามนุษย์จังหวัดภูเก็ต มีสมาชิกจำนวน ๗ คน

๔.๓.๒ การติดตามผลการดำเนินงาน

ผู้ขอประเมินจัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามแผนปฏิบัติงานป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนดังกล่าวทุกเดือน ดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕ รวมจำนวน ๑๑ ครั้ง โดยจัดทำหนังสือเชิญประชุมทุกเดือน ซึ่งทุกหน่วยงานต้องรายงานผลการปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรมพร้อมทั้งปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อหารือเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด พร้อมหาทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานในครั้งต่อไป

๔.๔ ขั้นตอนที่ ๔ รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้กระทรวงแรงงานทราบ ทุกวันที่ ๕ ของเดือน

ผู้ขอประเมินได้นำผลจากการประชุมติดตาม มาจัดทำสรุปผลการดำเนินการการขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการดังกล่าวตามแบบฟอร์มที่กระทรวงแรงงานกำหนด ให้กระทรวงแรงงานทราบภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือน (พฤศจิกายน ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕ รวมจำนวน ๑๑ ฉบับ) โดยรายงานผลการขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Google Sheets)

ภาพที่ ๔ รายงานผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ร	ชื่อโครงการ	ปีงบฯ	งบฯ	งบฯ	ผลการดำเนินงาน																					
					งบฯ	งบฯ	งบฯ	งบฯ	งบฯ	งบฯ	งบฯ	งบฯ	งบฯ	งบฯ	งบฯ	งบฯ										
โครงการที่ ๑ - การขับเคลื่อนการบังคับใช้แรงงาน ๑.1 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๑.2 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๑.3 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน																										
โครงการที่ ๒ - การขับเคลื่อนการบังคับใช้แรงงาน ๒.1 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๒.2 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๒.3 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน																										
โครงการที่ ๓ - การขับเคลื่อนการบังคับใช้แรงงาน ๓.1 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๓.2 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๓.3 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน																										
โครงการที่ ๔ - การขับเคลื่อนการบังคับใช้แรงงาน ๔.1 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๔.2 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๔.3 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน																										
โครงการที่ ๕ - การขับเคลื่อนการบังคับใช้แรงงาน ๕.1 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๕.2 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๕.3 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน																										
โครงการที่ ๖ - การขับเคลื่อนการบังคับใช้แรงงาน ๖.1 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๖.2 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๖.3 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน																										
โครงการที่ ๗ - การขับเคลื่อนการบังคับใช้แรงงาน ๗.1 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๗.2 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๗.3 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน																										
โครงการที่ ๘ - การขับเคลื่อนการบังคับใช้แรงงาน ๘.1 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๘.2 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๘.3 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน																										
โครงการที่ ๙ - การขับเคลื่อนการบังคับใช้แรงงาน ๙.1 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๙.2 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ๙.3 สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน																										

ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต.

๔.๕ ขั้นตอนที่ ๕ รายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี การขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้กระทรวงแรงงานภายในเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้ขอประเมินจัดทำรายงานประจำปีสรุปผลการดำเนินการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๕ ให้กระทรวงแรงงาน ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ เล่ม

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ

มีแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จำนวน ๑ แผน

๕.๒ เชิงคุณภาพ

๕.๒.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ตนำแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดภูเก็ตไปใช้อย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ในจังหวัดภูเก็ตได้

๕.๒.๒ กลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ คำแนะนำเกี่ยวกับกฎหมาย วิธีการปฏิบัติ ตลอดจนได้รับการดูแล โดยปราศจากปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

๖.๑.๑ นายจ้าง/ลูกจ้าง สถานประกอบการกิจการ และประชาชนทั่วไป มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานอย่างจริงจังและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด

๖.๑.๒ ผู้ขอประเมินนำประสบการณ์ทำงานที่ได้รับนำมาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน

๖.๑.๓ ผู้ใช้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สามารถเข้าถึงสิทธิการคุ้มครองตามกฎหมายทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน

๖.๒ ผลกระทบ

๖.๒.๑ แรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการกิจการจะต้องรับผิดชอบในการจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ ที่สำคัญด้วยตนเอง นายจ้างจะไม่รับฝากเอกสารสำคัญของแรงงานต่างด้าว อาทิเช่น เอกสารหนังสือเดินทาง เป็นต้น

๖.๒.๒ สถานประกอบการกิจการเสียเวลาในการปฏิบัติงาน เมื่อทีมชุดตรวจบูรณาการฯ ลงพื้นที่ตรวจสถานประกอบการกิจการ

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินงาน

๗.๑ เนื่องจากพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมค่อนข้างซับซ้อน ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการตีความหมายในแต่ละประเด็น มีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน

๗.๒ ความซับซ้อนและจำนวนของแบบคัดกรอง (รบ.๑) ซึ่งแบบคัดกรอง (รบ.๑) มีจำนวน ๕ หน้า ทำให้การคัดกรองเป็นไปด้วยความไม่ละเอียด อาจจะทำให้ผิดพลาดในข้อบ่งชี้ และทำการสัมภาษณ์คัดกรองเบื้องต้นได้ยากในการบูรณาการตรวจสอบสภาพการทำงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในกิจการประมงทะเลและกิจการเกี่ยวเนื่อง

๗.๓ ในการดำเนินงานสำนักงานแรงงานจังหวัดไม่มีเจ้าหน้าที่ทางภาษา (ล่าม) หากมีการลงพื้นที่ตรวจสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่างด้าว จึงต้องประสานขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งในบางครั้งเจ้าหน้าที่ทางภาษา (ล่าม) ติดภารกิจ ไม่สามารถร่วมออกตรวจสอบสถานประกอบการได้

๗.๔ จังหวัดภูเก็ตมีเจ้าหน้าที่ทางภาษา (ล่าม) ไม่ครบทุกภาษา มีแต่ภาษาเมียนมา หากมีการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวหรือแรงงานต่างชาติ ไม่มีเจ้าหน้าที่ทางภาษา (ล่าม) ภาษาอื่น ทำให้การสัมภาษณ์ไม่ถูกต้องตามแบบคัดกรอง และอาจทำให้ผิดพลาดในข้อบ่งชี้

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ เจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการคุ้มครองด้านแรงงานจังหวัด มีผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ๑ คน ซึ่งได้ผ่านการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว แต่อย่างไรก็ดี การปฏิบัติงานในพื้นที่ต้องใช้เจ้าหน้าที่หมุนเวียนในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่หมุนเวียนยังไม่ผ่านการอบรมให้ความรู้ในเรื่องการป้องกันการคุ้มครองด้านแรงงาน

๘.๒ เนื่องจากรัฐบาลต้องการให้ประเทศไทยเข้าสู่ Tiar 1 ทำให้กระทรวงแรงงานต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และมีข้อสั่งการให้จังหวัดให้เร่งดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน ผลักดันให้การแก้ไขปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานไทยเกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม ในเวลาที่จำกัด เนื่องจากสำนักงานแรงงานจังหวัดและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานมีบุคลากรจำนวนน้อย และภารกิจงานค่อนข้างเยอะ จึงทำให้การทำงานล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด

๘.๓ พนักงานเจ้าหน้าที่ขาดทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในการสอบข้อเท็จจริงในการคัดกรองเบื้องต้น เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าอาจเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือการคุ้มครองด้านแรงงาน

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ เจ้าหน้าที่ที่ร่วมปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการคุ้มครองด้านแรงงานจังหวัด ควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผ่านการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการคุ้มครองด้านแรงงานครบถ้วน

๙.๒ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานร่วมกันทำงานตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน ผลักดันให้การแก้ไขปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานในประเทศไทยเกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นเพื่อนำไปสู่การยกระดับการจัดระดับสถานการณ์การคุ้มครองของประเทศไทยให้ดีขึ้นจากระดับ Tier 2 ต่อไป

๙.๓ จัดอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

มีการเผยแพร่ผลงานการปฏิบัติงานเรื่องการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายการป้องกันและแก้ไขการคุ้มครองด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติและงานที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมายจากแรงงานจังหวัดภูเก็ต เผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต <https://phuket.mol.go.th> เฟสบุ๊กสำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

- ไม่มี -

ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง การพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต

๒. หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในการดูแลให้ความช่วยเหลือแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ โดยมีหน่วยงานในสังกัดเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบซึ่งมีจำนวนมากแต่ได้รับสิทธิประโยชน์น้อยกว่าแรงงานในระบบ กระทรวงแรงงานจึงเล็งเห็นความสำคัญในการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์และเข้าถึงบริการของรัฐมากขึ้น โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มอบหมายสำนักงานแรงงานจังหวัดทำการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบผ่านโครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และสำรวจแรงงานนอกระบบ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจและจัดเก็บข้อมูลรายละเอียดของแรงงานนอกระบบ อาทิ เลขบัตรประจำตัวประชาชน ชื่อ-สกุล การศึกษา การประกอบอาชีพ รายได้ สภาพร่างกาย ระดับความสามารถด้านต่าง ๆ และความต้องการความช่วยเหลือ เป็นต้น เพื่อนำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบสำหรับวัดการดำรงชีวิตที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม ในแต่ละพื้นที่จังหวัด และเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดมาตรการแผนและนโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานนอกระบบ

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม แรงงานนอกระบบ ถือเป็นกำลังสำคัญของประเทศที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี ๒๕๖๔ พบว่า จำนวนประชากรรวมของประเทศไทย จำนวน ๖๖.๑๗ ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ ๓๗.๗ ล้านคน พบว่า เป็นแรงงานนอกระบบหรือผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ๑๙.๖ ล้านคน หรือร้อยละ ๕๒.๐ และเป็นผู้ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานหรือแรงงานในระบบ จำนวน ๑๘.๑ ล้านคน หรือร้อยละ ๔๘ ประกอบกับปัญหาหลากหลายของแรงงานนอกระบบทั้งเรื่องค่าจ้างในอัตราต่ำ ไม่มีหลักประกันและสวัสดิการทางสังคม รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ตระหนักและให้ความสำคัญมุ่งหวังที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้มีมาตรฐานในการดำรงชีวิตที่ดีเท่าเทียมกับแรงงานในระบบ เพื่อให้ได้รับการส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนาให้มีความมั่นคงด้านรายได้ อาชีพ อย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี

จังหวัดภูเก็ตมีหน่วยงานที่ขับเคลื่อนกลุ่มแรงงานนอกระบบหลายหน่วยงานทำหน้าที่แตกต่างกันตามภารกิจ ในส่วนของสำนักงานแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบเพื่อดำเนินการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของแรงงานนอกระบบ ข้อมูลคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบการได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมและศักยภาพของแรงงานนอกระบบปัญหาด้านแรงงาน และความต้องการการช่วยเหลือจากภาครัฐ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ตดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีข้อมูลครบถ้วนตามแบบสอบถามได้จำนวน ๓๑๒ ราย และดำเนินการจัดเก็บในโปรแกรม Government AMI Client MOL ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และได้ดำเนินการให้การช่วยเหลือผ่านโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ในการส่งเสริมอาชีพตามความต้องการของกลุ่มแรงงานนอกระบบ แต่ในการประมวลผลข้อมูลจากระบบดังกล่าวไม่สามารถประมวลผลได้ครอบคลุมทุกข้อคำถาม เช่น ความต้องการ

การช่วยเหลือของแรงงานนอกระบบ แยกตามกลุ่มอาชีพ เป็นต้น ดังนั้น จำเป็นต้องมีฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทุกกลุ่มอาชีพ เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการให้ความช่วยเหลือแรงงานนอกระบบได้อย่างรวดเร็ว และตรงกับความต้องการของแรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่มอาชีพ นอกจากนี้ข้อมูลของหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ ไม่สอดคล้องกัน ขาดการบูรณาการด้านข้อมูลและการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้แรงงานนอกระบบบางกลุ่มไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากหน่วยงานของรัฐ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้ขอประเมินมีความเห็นว่าควรมีการพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของจังหวัดภูเก็ตให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่เป็นฐานข้อมูลเดียวกันทั้งจังหวัด สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรมีการปรับปรุงโปรแกรม Government AMI Client MOL ให้สามารถประมวลผลได้ครอบคลุมทุกข้อคำถาม และสะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ให้ได้รับสิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ และสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบได้ตรงตามความต้องการมากยิ่งขึ้น

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๓.๑.๑ บทวิเคราะห์

จากผลสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบของสำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต ในปี ๒๕๖๕ จากการสำรวจจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๑๒ ตัวอย่าง พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด มีอายุอยู่ในช่วงวัยแรงงานระหว่าง ๒๐-๕๙ ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา หรือต่ำกว่าเท่านั้น ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพแรงงานรับจ้างทั่วไป รองลงมา คือ ว่างาน มากกว่า ร้อยละ ๙๐ มีอาชีพเสริม มากกว่าครึ่งไม่เคยทำงานหรือประกอบอาชีพอื่นมาก่อน สำหรับแรงงานนอกระบบที่เคยทำงานในระบบมาก่อนมักให้เหตุผลของการเปลี่ยนงานมาเป็นแรงงานนอกระบบ คือ อื่น ๆ รองลงมาคือ ถูกเลิกจ้าง ส่วนใหญ่แล้วมากกว่าครึ่งหนึ่งไม่ต้องการทำงานในระบบหรือองค์กรที่มีสวัสดิการ

ด้านเศรษฐกิจ พบว่า แรงงานนอกระบบมีรายได้รวมเฉลี่ยเท่ากับ ๑๒,๐๐๐ บาทต่อเดือน โดยคิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๓ ที่มีรายได้ ๙,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน และมีจำนวนคนที่ร่วมใช้รายจ่าย ๑ คน ร้อยละ ๕๓.๓๕ ซึ่งร้อยละ ๕๘.๔๗ ของแรงงานนอกระบบที่สำรวจมีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย อีกทั้งมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการสำรวจ ร้อยละ ๗๐.๖๑ มีภาระหนี้สิน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการกู้ยืมเงินในระบบ จากการสำรวจรายได้จากการทำงาน (เพียงอย่างเดียว) ของแรงงานนอกระบบโดยเฉลี่ย มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ ๑๒,๙๐๐ บาทต่อเดือน ร้อยละ ๔๗.๒๘ ได้รับรายได้เป็นรายเดือน โดยร้อยละ ๗๑.๘๘ ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับค้ำค่า และร้อยละ ๒๘.๑๒ ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับไม่ค้ำค่า ส่วนมากระบุว่าไม่ค้ำค่าเนื่องจากกำไรน้อย/รายได้น้อย เมื่อสอบถามถึงเป้าหมายร้อยละ ๗๗.๖๔ ระบุว่าไม่ได้ตั้งเป้าหมาย มีเพียงร้อยละ ๒๒.๓๖ ที่ตั้งเป้าหมาย และเกินครึ่งหนึ่งของผู้ที่ตั้งเป้าหมายระบุว่าทำงานได้ไม่สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ด้านสังคม พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๑.๕๗ มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ไม่ต้องผ่อนชำระ รองลงมาคืออยู่อาศัยกับบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง ร้อยละ ๑๓.๑๐ ซึ่งส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๗.๑๒ อยู่ในสังคมอย่างสงบสุขไม่มีปัญหาทะเลาะและขัดแย้งกับใคร มีเพียง ร้อยละ ๒.๘๘ ที่มีปัญหา ส่วนมากมีปัญหาเรื่องงาน

ด้านสุขภาพ พบว่า แรงงานนอกระบบ ร้อยละ ๙๙.๐๔ มีสภาพร่างกายปกติ มีเพียงร้อยละ ๐.๙๖ที่มีความพิการ ซึ่งร้อยละ ๐.๖๔ ของผู้พิการเป็นผู้พิการทางการเคลื่อนไหว โดยร้อยละ ๐.๑๘ ของผู้พิการ มีบัตรประจำตัวผู้พิการ และจากการสำรวจแรงงานนอกระบบโดยส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๔.๕๗ ไม่มีโรคประจำตัว และกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาสุขภาพจากการทำงาน ร้อยละ ๑๐.๘๖ ซึ่งร้อยละ ๕.๗๕ ของผู้มีปัญหาระบุว่าปัญหาสุขภาพนั้นคือ การเกิดความเครียดจากการทำงาน

ด้านความปลอดภัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๕.๖๒ ไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน สำหรับด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงาน ส่วนใหญ่แล้วไม่เคยประสบเหตุการณ์ มีเพียงร้อยละ ๑๔.๓๘ ที่เคยประสบเหตุการณ์ โดยผู้ที่เคยประสบเหตุการณ์ส่วนใหญ่ประสบเหตุการณ์อื่น ๆ ร้อยละ ๑๓.๔๒

ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า แรงงานนอกระบบที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๑.๐๘ มีที่พักห่างจากที่ทำงาน ๐ - ๕ กิโลเมตร แรงงานนอกระบบที่ได้รับการสำรวจร้อยละ ๖๙.๙๗ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดอยู่ในด้านบริเวณที่อยู่อาศัยมีความสะดวกในการเข้าถึงบริการ สาธารณะ เช่น โรงพยาบาล สถานีตำรวจ เป็นต้น และพึงพอใจในระดับน้อยที่สุดในด้านบริเวณที่อยู่อาศัยมีความปลอดภัยจากยาเสพติด และอาชญากรรม และด้านบริเวณที่ทานอยู่อาศัยมีน้ำประปาที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการอุปโภค และบริโภค ร้อยละ ๑.๖๐

ด้านการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบที่ได้รับการสำรวจมากกว่าครึ่งหนึ่ง ร้อยละ ๙๑.๖๙ ไม่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพ มีเพียง ร้อยละ ๘.๓๑ ที่มีปัญหา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพระบุว่า มีปัญหาในเรื่องการทำงานที่ไม่สามารถหยุดงานได้และไม่ได้รับสวัสดิการมากที่สุด ร้อยละ ๓.๘๓

จังหวัดภูเก็ตได้มีการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบมาอย่างต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบัน โดยมีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตพร้อมทั้งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนศูนย์ฯ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๕ ของจังหวัด ในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ในลักษณะ One Plan เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบูรณาการการทำงานด้านแรงงานนอกระบบระหว่างหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน ภาคประชาชน และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ ในจังหวัดภูเก็ต และการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลในระบบของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๓๑๒ คน รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในปี ๒๕๖๕ แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือโดยผ่านโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพของสำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต จำนวน ๘๐ คน ถึงแม้การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ในจังหวัดแต่เป็นเพียงแรงงานนอกระบบบางกลุ่ม บางพื้นที่เท่านั้นที่ได้รับการบริการจากภาครัฐ เนื่องจากจังหวัดภูเก็ตมีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ประกอบกับขาดข้อมูลบางอาชีพที่ไม่ได้มีหน่วยงานขึ้นทะเบียน เช่น อาชีพค้าขาย หาบเร่ แผงลอย คนขับรถรับจ้าง เป็นต้น ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่มีข้อมูลกลุ่มดังกล่าว จึงไม่สามารถเข้าไปให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ หรือเข้าไปช่วยเหลือเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผู้ขอประเมินเห็นว่าฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการของจังหวัดภูเก็ต ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ตในฐานะเป็นศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต จำเป็นจะต้องมีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ครบถ้วน สมบูรณ์ ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพเพื่อส่งต่อข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในจังหวัดภูเก็ตสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบให้เข้าถึงสิทธิ สวัสดิการ และมีหลักประกันทางสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

๓.๑.๒ แนวความคิด

การนำความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ต มีแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๑.๒.๑ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ “แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ ได้รับความคุ้มครอง และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”
พันธกิจ

๑. พัฒนากทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

๒. สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและความมั่นคงในการทำงาน

๓. ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน

๔. สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม

๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

๖. ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ

แนวทางการดำเนินงาน/พัฒนา

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

กำหนดแนวทางการดำเนินงานพัฒนา ๖ แนวทางหลัก ดังนี้

แนวทางที่ ๑ การพัฒนากทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การพัฒนาให้แรงงานนอกระบบเป็นฐานสนับสนุนการพัฒนาการผลิต การจ้างงาน และการสร้างรายได้ให้แก่เศรษฐกิจของประเทศ สอดคล้องกับข้อเสนอเรื่องงานที่ให้คุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้ความสำคัญต่อการเคารพหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานการสร้างงานที่มีคุณภาพและส่งเสริมศักยภาพเพื่อสร้างโอกาสในการทำงาน ปัญหาของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีรายได้น้อยและไม่แน่นอน และไม่สามารถเลือกงานที่ต้องการทำได้เนื่องจากการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าประถมศึกษา

แนวทางที่ ๒ การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและความมั่นคงในการทำงาน แรงงานนอกระบบจะมีความมั่นคงในชีวิตได้นั้น จำเป็นต้องมีความมั่นคงในการมีงานทำและมีรายได้ที่พอเพียงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันในการสร้างหลักประกันทางอาชีพให้แก่แรงงานนอกระบบ โดยเน้นการส่งเสริมการมีงานทำ การแนะแนวอาชีพ การส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เข้มแข็ง รวมทั้งส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการตลาดและการเข้าถึงแหล่งเงินทุน แหล่งสวัสดิการสุขภาพ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนจนแหล่งจำหน่ายสินค้า

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน ภาครัฐมีความพยายามให้การช่วยเหลือแรงงานนอกระบบมาโดยตลอด เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย โดยออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานนอกระบบเป็นการเฉพาะ ได้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แรงงานในงานประมงทะเล แรงงานในภาคเกษตรกรรม และลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งยังมีแรงงานนอกระบบอีกหลายกลุ่มที่ไม่มีกฎหมายหลักให้การคุ้มครองดูแล นอกจากนี้การคุ้มครองสุขภาพแรงงานนอกระบบในมิติอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอีกความคุ้มครองหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง

แนวทางที่ ๔ สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม การสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพมีความยั่งยืน เพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานให้เข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคมไม่ว่าจะเป็นภาคบังคับ หรือภาคสมัครใจ อาทิ กองทุนประกันสังคม กองทุนการออมแห่งชาติ และกองทุนหลักประกันสุขภาพ เป็นต้น อันส่งผลให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

แนวทางที่ ๕ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้มีประสิทธิภาพ หน่วยงานภาครัฐต้องบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบให้สามารถใช้งานร่วมกันได้ ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน และมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เพื่อสะท้อนปัญหาในพื้นที่และกำหนดนโยบายได้ตรงเป้าหมาย

แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้มีประสิทธิภาพ หน่วยงานภาครัฐต้องบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ภายใต้แผนปฏิบัติการที่มาจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคประชาชน ซึ่งตรงกับสภาพปัญหาความต้องการของแรงงานนอกระบบในพื้นที่

๓.๑.๒.๒ แนวความคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” เกิดขึ้นครั้งแรกในปี ๒๕๓๖ ในการประชุมนานาชาติ The 15th International Conference of Labour Statisticians (ICLS) ในครั้งนั้น “แรงงานนอกระบบ” ถูกจำกัดความ ให้หมายถึง “แรงงานที่ประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ (Self-employed) หรือเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการที่จัดอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ หรือเป็นแรงงานที่ช่วยเหลือกิจการของครอบครัวหรือลูกจ้างในสถานประกอบการที่จัดอยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบแต่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมหรือคนทำงานบ้าน”

สำหรับประเทศไทย นิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ถูกกำหนดไว้หลากหลาย โดยองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีความหมายครอบคลุมแรงงานในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ที่เป็นผู้กำหนดคำนิยาม

กระทรวงแรงงานใช้คำนิยาม “แรงงานนอกระบบ” ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เนื่องจากอ้างอิงสถิติข้อมูลแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ดังนั้นคำนิยาม “แรงงานนอกระบบ” ของกระทรวงแรงงาน จึงหมายถึง “ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน”

“ผู้มีงานทำ” หมายถึง ผู้มีงานทำที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป

“ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน” หมายถึง ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

๓.๑.๒.๓ แนวความคิดการบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ

ปาริชาติ เยพิทักษ์ และ อีระวัฒน์ จันทิก (๒๕๕๙) กล่าวถึง การบริหารจัดการข้อมูล (Information Management) ว่าในอดีตการจัดเก็บข้อมูลตามประเภทสื่อที่ใช้บันทึก และเมื่อสารสนเทศมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น มีรูปแบบที่หลากหลาย ประกอบกับเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การจัดการสารสนเทศมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การจัดการจึงมีการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

วิไลภรณ์ ศรีไพศาล (๒๕๕๓) กล่าวถึง วงจรชีวิตของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเป็นขั้นตอน ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

๑. การศึกษาเบื้องต้นเพื่อจัดทำฐานข้อมูล (Database Initial Study) เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลซึ่งผู้พัฒนาระบบฐานข้อมูลจะต้องวิเคราะห์ความต้องการต่าง ๆ ของผู้ใช้เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายขอบเขตและกฎระเบียบต่าง ๆ ของระบบฐานข้อมูลที่จะพัฒนาขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการออกแบบฐานข้อมูลขั้นต่อไป

๒. การออกแบบฐานข้อมูล (Database Design) เป็นขั้นตอนที่นำรายละเอียดที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนแรกมากำหนดเป็นแนวทางในการออกแบบฐานข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ

๒.๑ การออกแบบฐานข้อมูลในระดับแนวคิด (Conceptual Database Design)

๒.๒ การออกแบบฐานข้อมูลในเชิงตรรกะ (Logical Database Design)

๒.๓ การออกแบบฐานข้อมูลในระดับกายภาพ (Physical Database Design)

๓. การจัดทำและนำข้อมูลเข้าฐานข้อมูล (Implementation and Loading) เป็นขั้นตอนที่นำเอาโครงสร้างต่าง ๆ ของระบบฐานข้อมูลที่ได้จากการออกแบบทั้ง ๓ ระดับ (ในระดับแนวคิดในเชิงตรรกะ และในระดับกายภาพ) มาสร้างเป็นฐานข้อมูลที่จะใช้เก็บข้อมูลจริง รวมทั้งการแปลงข้อมูลจากระบบงานเดิมในกรณีที่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลอยู่แล้วให้สามารถนำมาใช้ในในระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาขึ้นใหม่ได้ ซึ่งการติดตั้งระบบฐานข้อมูลตามที่ได้ออกแบบมาแล้ว ขึ้นอยู่กับผลิตภัณฑ์ระบบจัดการฐานข้อมูลที่เลือกใช้ โดยเริ่มต้นจากกำหนดผู้จัดการฐานข้อมูล กำหนดพื้นที่ที่ต้องการใช้การสร้างฐานข้อมูลและอื่น ๆ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันการจับเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบของหน่วยงานที่เข้าไปศึกษาในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ้น ๑๕ หน่วยงาน สามารถสรุปได้ว่าในปัจจุบันหน่วยงานภายในของกระทรวงแรงงานมีการจับเก็บข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้านและข้อมูลของเกษตรกรสำหรับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจะมีการจับเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบบางส่วน เป็นข้อมูลที่จัดเก็บในบริษัทที่เป็นภารกิจของหน่วยงานนั้น ๆ อาทิ

๑. กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการจัดทำทะเบียนเกษตรกร จัดเก็บข้อมูลเป็นครัวเรือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตรเป็นหลักจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่การเพาะปลูก ประเภทการทำเกษตร การเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

๒. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จะจัดเก็บข้อมูลครัวเรือน ข้อมูลองค์กรชุมชน ข้อมูลผู้นำข้อมูลสินเชื่อ ซึ่งฐานข้อมูลที่จัดเก็บทั้งหมดจะเป็นการออกแบบเพื่อรองรับภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร

๓. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีภาระหน้าที่ในการที่จะปรับปรุงความเป็นอยู่และมาตรฐานการครองชีพของประชาชนในชนบทให้ดียิ่งขึ้น จึงได้มีการสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ที่แสดงถึงลักษณะของสังคมไทยที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำของเครื่องชี้วัดว่า อย่างน้อย

คนไทยควรมีคุณภาพชีวิตในเรื่องอะไรบ้าง และควรมีระดับความเป็นอยู่ไม่ต่ำกว่าระดับไหน ดังนั้นฐานข้อมูล จปฐ. อาจจะถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานนอกระบบได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้ขอประเมินจึงสรุปได้ว่าการบริหารจัดการด้านข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ ต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล เป็นขั้นตอนที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ การจัดเก็บ การจัดการประมวลผล เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๒.๔ แนวความคิดระบบฐานข้อมูล

ฐานข้อมูล หมายถึง การเก็บรวบรวมไฟล์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มาอยู่รวมกันเข้าไว้ด้วยกัน (Integrated) อย่างมีระบบ ระบบฐานข้อมูลจะมีลักษณะคล้ายการนำแฟ้มข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันมาจัดเก็บไว้ด้วยกัน แต่ลักษณะโครงสร้างการจัดเก็บ รวมทั้งวิธีการใช้งานข้อมูลของฐานข้อมูลจะมีความแตกต่างออกไปจากแฟ้มข้อมูล ซึ่งการใช้งานระบบฐานข้อมูลจะต้องมีโปรแกรมที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการข้อมูลและเป็นตัวกลางระหว่าง ผู้ใช้กับฐานข้อมูล ที่เรียกว่า “Database Management System (DBMS)” หรือระบบจัดการฐานข้อมูล ซึ่งผู้ใช้จะต้องใช้งานฐานข้อมูลผ่านทางระบบจัดการฐานข้อมูลนี้เท่านั้น

(๑) องค์ประกอบของระบบฐานข้อมูล

(๑.๑) Data หมายถึงข้อมูลที่ถูกเก็บไว้ในระบบฐานข้อมูล รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้วย ดังนั้น data ในที่นี้จึงหมายถึง Database

(๑.๒) Hardware ได้แก่เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ที่เก็บข้อมูลประกอบด้วย Secondary Storage เช่น Disk และอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

(๑.๓) Software คือ โปรแกรมที่จัดการเกี่ยวกับฐานข้อมูล โดยปกติแล้วจะเรียกว่าระบบจัดการฐานข้อมูล หรือ DBMS ส่วนนี้จะทำหน้าที่เชื่อมต่อระหว่างข้อมูลกับผู้ใช้ ดังนั้น การเรียกใช้หรือดึงข้อมูลจากฐานข้อมูลจะต้องผ่าน DBMS

(๑.๔) User ได้แก่บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับฐานข้อมูล เช่น ผู้บริหารฐานข้อมูล โปรแกรมเมอร์นักวิเคราะห์ระบบ และผู้ใช้ เป็นต้น

(๒) คุณลักษณะที่ดีของฐานข้อมูล

(๒.๑) ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลให้เหลือน้อยที่สุด โดยนำข้อมูลทั้งหมดมารวมกันเพื่อตัดหรือลดส่วนที่ซ้ำกันทิ้งไป ให้เหลืออยู่เพียงแห่งเดียว และเป็นผลทำให้สามารถแบ่งข้อมูลกันใช้ได้ระหว่างผู้ใช้หลาย ๆ คน รวมทั้งการใช้ข้อมูลเดียวกันในเวลาพร้อม ๆ กันได้อีกด้วย

(๒.๒) ความถูกต้องสูงสุด ในระบบฐานข้อมูลจะมีความถูกต้องของข้อมูลสูงสุด เพราะฐานข้อมูล มี DBMS คอยตรวจสอบกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ให้ทุกครั้งที่มีการแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลเข้าไปในระบบฐานข้อมูลนั้น โดยกฎเกณฑ์เหล่านี้จะเก็บไว้ในฐานข้อมูลตามแนวคิดของ International Organization for Standard (ISO) แต่ในปัจจุบันมี DBMS บางตัว ที่ข้อบังคับเหล่านี้ไม่ได้ผูกติดอยู่กับฐานข้อมูลยังคงเก็บอยู่ในโปรแกรม การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์เหล่านี้ทำให้ต้องแก้ไขโปรแกรมตามไปด้วยทุกครั้งซึ่งไม่สะดวกเช่นเดียวกับระบบแฟ้มข้อมูลเดิมทำให้เกิดความยุ่งยากในการเขียนโปรแกรม แต่ถ้าย้ายการเก็บข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์เหล่านี้มาไว้ที่ฐานข้อมูล ระบบจัดการฐานข้อมูลบางชนิดจะมีฟังก์ชันพิเศษ (trigger) กับ Procedure อยู่บนฟอร์มปัจจุบันจะมีให้เลือกว่าจะไว้บนจอหรือไว้ในกฎเกณฑ์กลางซึ่งจะเก็บไว้ที่ฐานข้อมูล เรียกว่า Stored Procedure ซึ่งถูกควบคุมดูแลโดย DBMS สำหรับ DBMS ชั้นดีส่วนใหญ่จะเป็น Compile Stored Procedure เพราะเก็บกฎเกณฑ์เหล่านี้ไว้ที่ Stored Procedure ไม่ได้เก็บไว้ในโปรแกรมเหมือนระบบแฟ้มข้อมูลเดิม ดังนั้น เมื่อเงื่อนไขเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปก็จะ

ทำการแก้ไขเพียงแห่งเดียว ทำให้ระบบฐานข้อมูลมีความถูกต้องของข้อมูลมากที่สุด และลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและบำรุงรักษา

(๒.๓) มีความเป็นอิสระของข้อมูลถือเป็นคุณลักษณะเด่นของฐานข้อมูลซึ่งไม่มีในระบบไฟล์ธรรมดา กล่าวคือ ข้อมูลเหล่านี้จะผูกพันอยู่กับวิธีการจัดเก็บและการเรียกใช้ข้อมูลซึ่งในลักษณะการเขียนโปรแกรมจำเป็นต้องใส่เทคนิคการจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูลไว้ในโปรแกรม เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดเก็บทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขโปรแกรมตามไปด้วย ดังนั้น ถ้าหากมีการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างข้อมูลทั้งในระดับ Logical และ Physical ย่อมมีผลกระทบต่อโปรแกรม แต่ถ้าข้อมูลเก็บในลักษณะของฐานข้อมูลแล้วปัญหานี้จะหมดไป เพราะฐานข้อมูลมี DBMS คอยดูแลจัดการ ทำให้โปรแกรมเหล่านี้เป็นอิสระจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างข้อมูล

(๒.๔) มีระบบความปลอดภัยของข้อมูลสูงฐาน โดย DBMS จะตรวจสอบรหัสผ่าน (login password) เป็นประเด็นแรกหลังจากผ่านเข้าสู่ระบบได้แล้ว DBMS จะตรวจสอบว่าผู้ใช้นั้นมีสิทธิใช้ข้อมูลได้มากน้อยเพียงใด เช่น จะอนุญาตให้ใช้ได้เฉพาะ in query หรือ Update และสามารถทำได้เฉพาะตารางใด หรือแถวใดหรือคอลัมน์ใด เป็นต้น นอกจากนี้ โครงสร้างข้อมูลระดับล่างยังถูกซ่อนไว้ไม่ให้ผู้ใช้งานเห็นว่าอยู่ตรงไหน DBMS จะไม่ยอมให้โปรแกรมใด ๆ เข้าถึงข้อมูลได้โดยไม่ผ่าน DBMS

(๒.๕) การควบคุมจะอยู่ที่ส่วนกลาง แนวความคิดนี้จะนำไปสู่ระบบการปฏิบัติงานที่ต่อน้อยสามารถควบคุมความซ้ำซ้อนและความปลอดภัยของข้อมูลได้ นอกจากนี้ในการควบคุมทุกอย่างให้มาอยู่ที่ส่วนกลางจะนำมาสู่ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) โดยต้องมีการควบคุมดูแลจากศูนย์กลางทั้งการใช้และการสร้าง โดยหลักการแล้วจะไม่ยอมให้โปรแกรมเมอร์สร้างตารางหรือวิวเอง แต่จะให้ผู้บริหารฐานข้อมูลเป็นผู้สร้างให้ เพื่อจะได้ทราบว่าตารางหรือวิวซ้ำหรือไม่ นอกจากนี้ผู้บริหารฐานข้อมูลจะเป็นผู้ให้สิทธิแก่ผู้ใช้วิว ดังนั้น โปรแกรมเมอร์จะต้องติดต่อประสานงานกับผู้บริหารฐานข้อมูลในการจัดทำรายงาน คุณลักษณะนี้จะทำให้มีความคล่องตัวในการใช้งาน ซึ่งเป็นผลมาจากข้อมูลมาอยู่รวมกัน

(๓) ประโยชน์ของระบบฐานข้อมูล

ระบบฐานข้อมูลจะช่วยแก้ปัญหาของระบบแฟ้มข้อมูลและมีประโยชน์หลาย ๆ ด้าน ดังนี้

(๓.๑) ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เนื่องจากการนำข้อมูลที่จำเป็นต่อการใช้งานมาจัดเก็บไว้ รวมกันเป็นฐานข้อมูลส่วนกลาง ทำให้แต่ละหน่วยงานที่จำเป็นต้องใช้ข้อมูลไม่ต้องจัดเก็บข้อมูลที่ซ้ำซ้อนกันเองอีก นอกจากลดความสิ้นเปลืองในการจัดเก็บแล้วยังช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดตามมาเนื่องจากความซ้ำซ้อนของข้อมูลได้

(๓.๒) แก้ปัญหาความขัดแย้งกันของข้อมูล ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดเนื่องมาจากความซ้ำซ้อนของข้อมูล เมื่อมีข้อมูลที่ซ้ำ ๆ กันอยู่หลายที่หากมีการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลในที่หนึ่งแล้ว แต่ไม่ได้แก้ไขข้อมูลในที่อื่น ๆ ตามด้วย ก็จะทำให้ข้อมูลในแต่ละที่เกิดความขัดแย้งกันขึ้น ดังนั้นการจัดเก็บข้อมูลไว้เพียงที่เดียวจึงช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งกันของข้อมูลได้

(๓.๓) การบริหารจัดการฐานข้อมูลทำได้ง่าย เนื่องจากการจัดเก็บข้อมูลไว้ที่ส่วนกลางทำให้การจัดการข้อมูลทำได้ง่ายขึ้น โดยผู้ที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการฐานข้อมูลเรียกว่าผู้บริหารฐานข้อมูล (Database Administrator: DBA)

(๓.๔) กำหนดมาตรฐานของข้อมูลได้ เนื่องจากการจัดเก็บข้อมูลไว้ที่ส่วนกลางที่เดียว ดังนั้น DBA จะเป็นผู้กำหนดโครงสร้างในการจัดเก็บข้อมูล ทำให้โครงสร้างของข้อมูลต่าง ๆ เป็นไปในลักษณะเดียวกัน

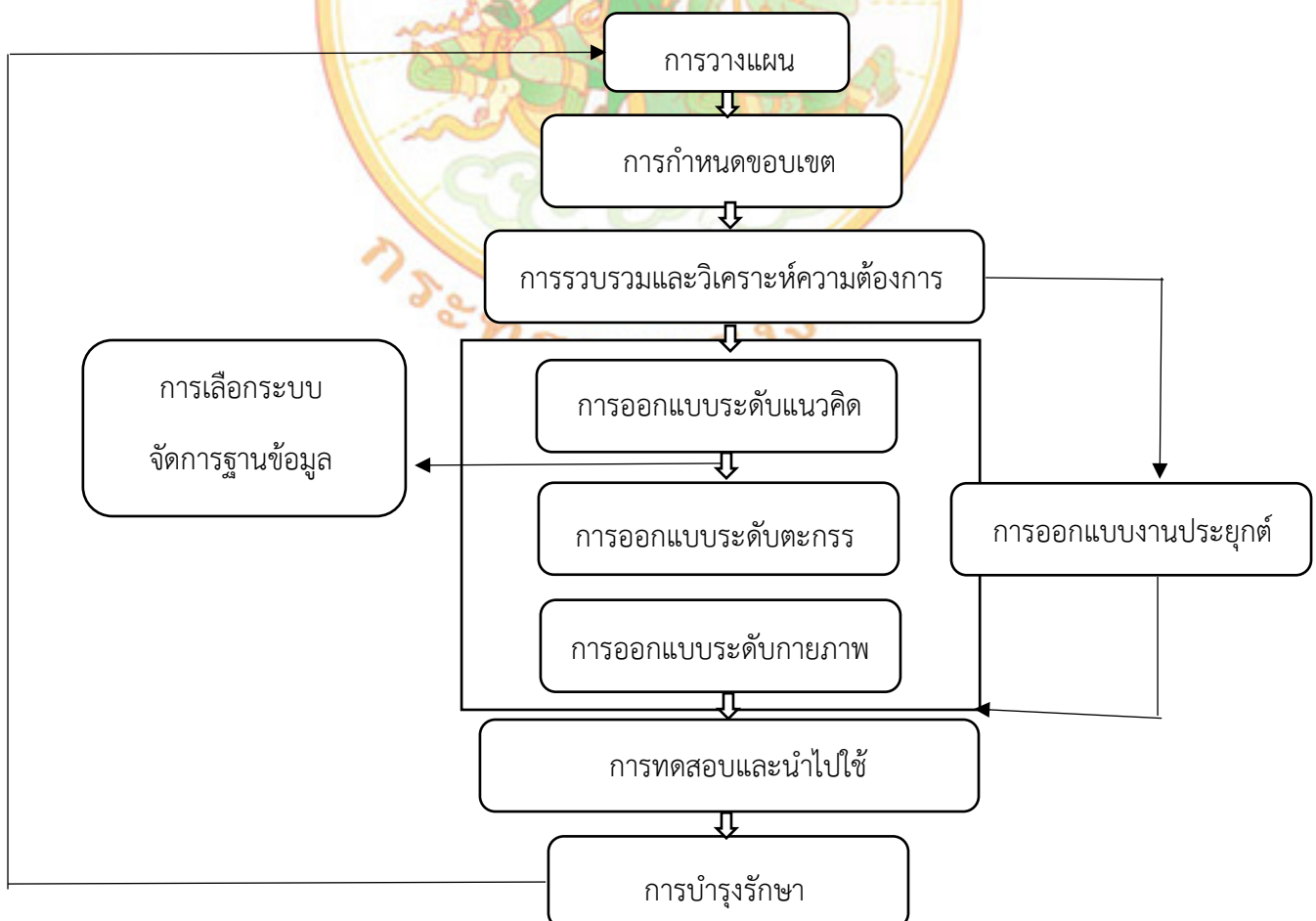
(๓.๕) สามารถใช้งานฐานข้อมูลร่วมกันได้ เนื่องจากโครงสร้างการจัดเก็บข้อมูลในฮาร์ดดิสก์จะถูกกำหนดด้วย DBMS และผู้ใช้แต่ละคนจะต้องใช้งานผ่าน DBMS เท่านั้น ดังนั้น จึงสามารถใช้งานฐานข้อมูลร่วมกันได้โดยไม่ต้องกังวลถึงความแตกต่างของภาษาคอมพิวเตอร์ที่ใช้ นอกจากนี้ข้อมูลอื่น ๆ ที่ผู้ใช้ไม่ได้เป็นผู้สร้างขึ้นมาก็สามารถใช้งานได้ถ้าหากได้รับสิทธิในการใช้งานข้อมูลดังกล่าว

(๓.๖) เกิดความเป็นอิสระระหว่างข้อมูลกับโปรแกรม จากปัญหาของระบบแฟ้มข้อมูลซึ่งการแก้ไขโครงสร้างของแฟ้มข้อมูล เช่น การเพิ่มฟิลด์ ซึ่งโปรแกรมที่มีอยู่เดิมไม่จำเป็นต้องนำไปใช้งาน แต่ต้องทำการแก้ไขโปรแกรมเนื่องจากการเขียนโปรแกรมจะยึดติดกับโครงสร้างของแฟ้มข้อมูล หากใช้งานเป็นระบบฐานข้อมูลจะสามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ เนื่องจากการใช้งานต่าง ๆ จะต้องใช้งานไว้เพียงที่เดียว จึงช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งกันของข้อมูลได้ เป็นต้น

(๓.๗) กำหนดระบบรักษาความปลอดภัยให้กับข้อมูลได้ เนื่องจากข้อมูลแต่ละข้อมูลจะมีความสำคัญไม่เท่ากัน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดสิทธิในการใช้งานข้อมูลแต่ละส่วน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารฐานข้อมูล เป็นผู้กำหนดว่าใครมีสิทธิใช้งานข้อมูลส่วนไหนได้บ้าง

วิไลภรณ์ ศรีไพศาล (๒๕๖๒) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบฐานข้อมูล คือ การได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการครบถ้วน และรวดเร็ว โดยใช้ระบบสารสนเทศ (Information System) เป็นเครื่องมือในการแปลงข้อมูล (Data) ให้อยู่ในรูปของสารสนเทศ (Information) ที่พร้อมใช้งานได้ทันทีโดยข้อมูลต้องมีความถูกต้องทันสมัย มีความซ้ำซ้อนของข้อมูลน้อยที่สุด และมีการแบ่งกันใช้งานข้อมูล

ภาพที่ ๕ ขั้นตอนการพัฒนาระบบฐานข้อมูล



๑. การวางแผนงาน/โครงการ เป็นขั้นตอนแรกในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล โดยเริ่มจากการศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) แผนงาน/โครงการที่จะพัฒนาระบบงานขึ้นใหม่จะรองรับกระบวนการในการปฏิบัติงานใดขององค์กรในปัจจุบัน มีบุคลากรและทรัพยากรเท่าใดที่สามารถสนับสนุนแผนงาน/โครงการให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ และพิจารณางบประมาณในการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ

๒. กำหนดขอบเขตการดำเนินการเป็นการระบุความจำเป็นในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลใหม่อย่างคร่าว ๆ โดยยังไม่กำหนดรายละเอียดเพื่อเป็นการพิจารณาในเบื้องต้นว่าการพัฒนาระบบฐานข้อมูลใหม่มีความสำคัญแค่ไหน มีความจำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินการมากน้อยแค่ไหน และมีผลกระทบต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร

๓. การรวบรวมและวิเคราะห์ความต้องการ (Requirement Collection and Analysis) โดยกำหนดปัญหาและเงื่อนไขของผู้ใช้งานเพื่อให้ทราบปัญหาของระบบงานเดิม และความต้องการของระบบงานใหม่ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของระบบงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ โดยสามารถตอบใจห้ ดังนี้

๓.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำระบบงานคืออะไร

๓.๒ ใครเป็นผู้ใช้ระบบงานนี้

๓.๓ ระบบงานนี้ต้องเชื่อมต่อกับระบบอื่น ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรหรือไม่

๓.๔ ระบบงานนี้มีการใช้ข้อมูลร่วมกับระบบ หรือผู้ใช้อื่นหรือไม่

๔. การออกแบบ (Design) ในการพัฒนาระบบงานประกอบด้วย การออกแบบระบบฐานข้อมูล และการออกแบบระบบงานประยุกต์ที่มีปัจจัยสำคัญ คือ ความสามารถในการสรรหาวิธีเพื่อแก้ไขปัญหาในระบบงานเดิมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งโดยทั่วไปสามารถจำแนกได้ ๒ วิธี คือ

๔.๑ การออกแบบจากล่างขึ้นบน (Bottom-up Design) เป็นการออกแบบฐานข้อมูลจากแนวคิดพื้นฐานที่ว่าลักษณะงานในแต่ละหน่วยงานย่อมมีความสมบูรณ์และความซับซ้อนแตกต่างกัน ฉะนั้นรูปแบบของฐานข้อมูลที่ควรเกิดจากการรวบรวมข้อดีของข้อมูลและ/หรือโปรแกรมต่าง ๆ ที่มีการใช้งานอยู่แล้วภายในหน่วยงานต่าง ๆ มาจัดทำเป็นรูปแบบฐานข้อมูลขององค์กร เนื่องจากข้อมูลและ/หรือโปรแกรมดังกล่าวสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานในหน่วยงานนั้น ๆ อยู่แล้ว ดังนั้น การออกแบบฐานข้อมูลด้วยวิธีนี้จึงเป็นการออกแบบฐานข้อมูลด้วยการเก็บรวบรวมและ/หรือโปรแกรมที่มีการใช้งานอยู่แล้วภายในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร มาเชื่อมโยงเข้าด้วยกันเพื่อจัดทำเป็นระบบฐานข้อมูลขององค์กร

๔.๒ การออกแบบฐานข้อมูลจากบนลงล่าง (Top-down Design) เป็นการออกแบบฐานข้อมูลด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร และความต้องการใช้งานฐานข้อมูลจากการสังเกตการณ์สอบถาม และ/หรือ สัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานฐานข้อมูล ตลอดจนรวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่มีใช้อยู่ภายในหน่วยงานเพื่อนำมาออกแบบโครงสร้างฐานข้อมูลขององค์กร

๕. การทดสอบระบบและนำระบบไปใช้งาน ระบบงานจะต้องได้รับการทดสอบในทุก ๆ ด้านที่จะสามารถทำการทดสอบได้เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าระบบงานจะทำงานได้ถูกต้องและเป็นไปตามความต้องการรวมทั้งกำหนดให้ผู้ใช้ระบบหลาย ๆ คน ร่วมดำเนินการทดสอบ เพื่อให้ระบบสามารถทำงานได้ถูกต้องและครบถ้วนที่สุด

๕.๑ การทดสอบแต่ละส่วน (Unit Testing) เป็นการทดสอบโปรแกรมทีละโปรแกรมแยกกันต่างหากเพื่อให้แน่ใจว่า ถ้าแต่ละโปรแกรมทำงานได้อย่างถูกต้องแล้วจะทำให้ระบบงานทั้งระบบสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องด้วย การทดสอบในขั้นตอนนี้มุ่งเน้นการค้นหาจุดผิดพลาดในโปรแกรม

๕.๒ การทดสอบระบบทั้งระบบ (System Testing) เป็นการทดสอบการทำงานของระบบในภาพรวมซึ่งจะทดสอบการทำงานร่วมกันระหว่างโปรแกรมส่วนต่าง ๆ ของระบบงาน (ซึ่งผ่านการทดสอบแต่ละส่วนมาแล้ว) และทำการประเมินค่าระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ความสามารถในการตอบสนองเมื่อมีผู้ใช้งานเป็นจำนวนมากพร้อมกัน การฟื้นคืนสภาพเมื่อระบบเกิดความล้มเหลว ความสามารถในการใช้งานระบบหลังความล้มเหลว ซึ่งในการทดสอบทั้งระบบงานจะนำไปสู่การจัดทำเอกสารประกอบที่อธิบายการทำงานทุกส่วนของระบบงาน

๕.๓ การทดสอบเพื่อการยอมรับระบบ (Acceptance Testing) เป็นการทดสอบในขั้นตอนสุดท้ายเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าระบบงานพร้อมที่จะนำไปติดตั้งใช้งานได้ผลจากการทดสอบระบบทั้งระบบจะถูกนำมาพิจารณาโดยผู้บริหารและบุคลากรผู้ใช้งานระบบงาน เมื่อทุกฝ่ายมีความพอใจต่อผลที่เกิดขึ้นจากการทดสอบรวมทั้งระบบงานสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่ต้องการแล้ว จะถือว่าระบบงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการและสามารถนำไปติดตั้งเพื่อใช้งานได้

๖. การบำรุงรักษา เป็นขั้นตอนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสารสนเทศ เนื่องจากเป็นการดำเนินการเมื่อมีการนำระบบไปใช้งานจริง เมื่อระบบได้เริ่มดำเนินการจะต้องมีการเตรียมการบำรุงรักษาฐานข้อมูลโดยการสำรองข้อมูล (Data Backup) และการกู้คืนระบบ (Data Recovery) ในกรณีเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ระบบไม่สามารถทำงานต่อไปได้ นอกจากนี้ต้องมีการปรับปรุงระบบเพื่อแก้ไขระบบให้ถูกต้อง สามารถคืนสู่สภาวะปกติได้โดยเร็วจากปัญหาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของจังหวัดภูเก็ตไม่สามารถนำข้อมูลแรงงานนอกระบบที่มีอยู่แล้วไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของจังหวัดภูเก็ตให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่เป็นฐานข้อมูลเดียวกันทั้งจังหวัด เนื่องจากโปรแกรมในการจัดเก็บฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (โปรแกรม Government AMI Client MOL) ไม่สามารถประมวลผลข้อมูลเป็นรายจังหวัดได้ ประกอบกับขาดการบูรณาการด้านข้อมูลของหน่วยงานที่มีการกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบในจังหวัดภูเก็ต

ผู้ขอประเมินจึงมีแนวความคิดเพื่อพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจังหวัดภูเก็ตให้มีประสิทธิภาพ โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบฐานข้อมูลมาปรับใช้ ดังนี้

๑. วางแผนงานในการดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ โดยใช้กลไกของอาสาสมัครแรงงานลงพื้นที่สำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ โดยก่อนดำเนินการสำรวจข้อมูลฯ จะต้องชี้แจงรายละเอียดและสร้างความรู้ความเข้าใจในแบบสอบถามให้แก่อาสาสมัครแรงงานทุกคน เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลที่ต้องการและตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

๒. กำหนดขอบเขตของการดำเนินงานโดยให้อาสาสมัครแรงงานแต่ละตำบล จำนวน ๑๗ ตำบล ดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพที่มีอยู่ในพื้นที่ของตนเอง คนละ ๑๙ ตัวอย่าง รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลแรงงานนอกระบบจากการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาบันทึกลงในระบบข้อมูลแรงงานนอกระบบของจังหวัดภูเก็ต

๓. การรวบรวมและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูล โดยการบูรณาการข้อมูลแรงงานนอกระบบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ตในฐานะเป็นศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด เป็นผู้รวบรวมข้อมูลแรงงานนอกระบบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดภูเก็ตเพื่อให้จังหวัดภูเก็ตมีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบเป็นฐานข้อมูลเดียว ทั้งจังหวัด

๔. การออกแบบ (Design) ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ โดยการนำข้อมูลจากการสำรวจของอาสาสมัครแรงงานแต่ละตำบลและข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ โดยการจัดหมวดหมู่ แยกตามพื้นที่ กลุ่มอาชีพ และเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบกับ

เว็บไซต์ของสำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ตเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่มีไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามภารกิจ และตรงกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ

๕. การทดสอบระบบและการนำไปใช้งาน สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ตดำเนินการ ทดสอบระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบผ่านโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนอาชีพ โดยการค้นหาข้อมูลความต้องการของแรงงานนอกระบบในการฝึกอาชีพด้านต่าง ๆ และนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์โดยการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่กลุ่มแรงงานนอกระบบตามความต้องการที่แท้จริง และสำรวจข้อมูลการใช้งานฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าสามารถใช้ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบในด้านใดบ้าง กลุ่มแรงงานนอกระบบได้เข้าถึงสิทธิประโยชน์จากภาครัฐเพิ่มขึ้นหรือไม่ และมีปัญหาอุปสรรคในการใช้ฐานข้อมูลอย่างไร หากมีปัญหาอุปสรรคก็ต้องปรับปรุงแก้ไขให้สามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพโดยเร็ว

๓.๑.๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

หลักการสำคัญสำคัญตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคลนั้นไม่ได้ว่าทางตรงหรือทางอ้อม เช่น ชื่อ-สกุล ที่อยู่ เลขบัตรประชาชน ข้อมูลสุขภาพ หมายเลขโทรศัพท์ e-mail ประวัติอาชญากรรม เป็นต้น

๒. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล

๒.๑ เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ตามกฎหมายไม่ได้นิยามให้คำนิยามนี้ไว้ แต่โดยหลักการทั่วไปแล้วหมายถึง บุคคลที่ข้อมูลนั้นระบุไปถึง

๒.๒ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล

๒.๒.๑ บุคคลหรือนิติบุคคลซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เช่น หน่วยงานของรัฐ หรือเอกชนโดยทั่วไป ที่เก็บรวบรวมใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนหรือลูกค้าที่มาใช้บริการ เป็นต้น

๒.๒.๒ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่สำคัญกฎหมายกำหนดไว้ เช่น จัดให้มีมาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคล, ดำเนินการเพื่อป้องกันมิให้ผู้อื่นใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยมิชอบ แจ้งเหตุการณละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลให้สำนักงานคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลทราบภายใน ๗๒ ชั่วโมงนับแต่ทราบเหตุ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อตรวจสอบการทำงานของตน เป็นต้น

๒.๓. ผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล

๒.๓.๑ บุคคลหรือนิติบุคคลซึ่งดำเนินการเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามคำสั่งหรือในนามของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล เช่น บริการ cloud service เป็นต้น

๒.๓.๒ ผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่หลัก คือ ดำเนินการตามคำสั่งที่ได้รับจากผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเท่านั้น เว้นแต่คำสั่งนั้นขัดต่อกฎหมายหรือบัญญัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

๓. การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้โดยชอบด้วยกฎหมาย การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวจะชอบด้วยกฎหมาย หากดำเนินการตามหลักการใดหลักการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๓.๑ ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล (Consent)

๓.๒ จำเป็นต่อการทำตามสัญญา (Contract)

๓.๓ เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกายหรือสุขภาพ (Vital Interest)

๓.๔ เป็นการทำหน้าที่ตามกฎหมายเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือการใช้อำนาจรัฐ (Public Task)

๓.๕ จำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย (Legitimate Interest)

๓.๖ เป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย (Legal Obligation)

๓.๗ เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารประวัติศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิจัย หรือสถิติ (Scientific or Historical Research)

๔. การส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปยังต่างประเทศ ประเทศปลายทางที่รับข้อมูลส่วนบุคคลต้องมีมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เพียงพอ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศ

๕. สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

๕.๑ สิทธิขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล เจ้าของส่วนบุคคลมีสิทธิขอเข้าถึงและขอรับสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับตนซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล

๕.๒ สิทธิขอให้ลบหรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคล เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิขอให้ลบหรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลได้ หากข้อมูลส่วนบุคคลที่หมดความจำเป็น หรือข้อมูลส่วนบุคคลที่ขอถอนความยินยอมแล้ว

๖. การร้องเรียน เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่ถูกละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลสามารถร้องเรียนต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีหน้าที่พิจารณาเรื่องร้องเรียนตามพระราชบัญญัตินี้ได้

๗. ความรับผิดและบทลงโทษ

๗.๑ ความรับผิดทางแพ่ง

ผู้กระทำความผิดข้อมูลส่วนบุคคลต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนให้กับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ไม่ว่าจะการดำเนินการนั้นจะเกิดจากการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อหรือไม่ก็ตาม ศาลมีอำนาจสั่งให้ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนเพิ่มเติมได้สองเท่าของค่าสินไหมทดแทนที่แท้จริง

๗.๒ โทษอาญา

๗.๒.๑ กำหนดบทลงโทษทางอาญาไว้สำหรับความผิดร้ายแรง เช่น การใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อนโดยมิชอบ ล่วงรู้ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้อื่นแล้วนำไปเปิดเผยแก่ผู้อื่นโดยมิชอบ

๗.๒.๒ ระวังโทษสูงสุดจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งล้านบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๗.๒.๓ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล กรรมการหรือผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นอาจต้องร่วมรับผิดในความผิดอาญาที่เกิดขึ้น

๗.๓ โทษทางปกครอง

กำหนดโทษปรับทางปกครองสำหรับการกระทำความผิดที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด เช่น ไม่แจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลให้กับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบ ขอความยินยอมโดยหลอกลวงเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น โทษปรับทางปกครองสูงสุด ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้ขอประเมินสรุปได้ว่าควรร่วมกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการดำเนินการด้านข้อมูลส่วนบุคคล (Standard Operating Procedure) และบันทึกรายการข้อมูลส่วนบุคคลที่มีการเก็บหรือใช้ (Records of Processing Activity: ROPA) ทั้งข้อมูลที่จัดเก็บในฐานะข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลเอกสารที่จับต้องได้ ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ข้อมูลส่วนบุคคลที่อ่อนไหว (Sensitive Personal Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ระบุตัวบุคคลได้เฉพาะเจาะจงมากขึ้น รวมถึงห้ามเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลให้กับบุคคลที่ไม่มีความรับผิดชอบโดยตรง

๓.๑.๓ ข้อเสนอ

๓.๑.๓.๑ ในการสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นการสำรวจแรงงานนอกระบบเป็นรายทะเบียน ประกอบไปด้วย เลขประจำตัวประชาชน ชื่อ-สกุล การศึกษา การประกอบอาชีพ รายได้ สภาพร่างกาย ระดับความสามารถด้านต่าง ๆ และความต้องการความช่วยเหลือ ทำให้แรงงานนอกระบบได้รับความช่วยเหลือในสิ่งที่แรงงานนอกระบบต้องการ ส่วนของการสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติ เป็นการสุ่มสำรวจ เป็นการบอกตัวเลขเชิงสถิติ ซึ่งไม่สามารถที่จะให้การช่วยเหลือแรงงานระบบได้ ด้วยเครื่องมือของสำนักงานสถิติแห่งชาติมีเครื่องมือในการสำรวจที่ทันสมัย ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาขนาดกลาง เพื่อบันทึกข้อมูลแทนแบบสอบถาม ผู้ขอประเมินเห็นว่าหากสามารถผนวกข้อถามที่ต้องการสำรวจ กับโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชาชนของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยให้สำนักงานสถิติแห่งชาติเพิ่มข้อถามในการสำรวจแรงงานนอกระบบ เช่น เลขประจำตัวประชาชน ชื่อ-สกุล การศึกษา การประกอบอาชีพ รายได้ สภาพร่างกาย ระดับความสามารถด้านต่าง ๆ และความต้องการความช่วยเหลือ เป็นต้น ก็อาจทำให้แรงงานนอกระบบได้รับการช่วยเหลือที่ตรงกับความต้องการ

๓.๑.๓.๒ จากการสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติจังหวัดภูเก็ต ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ มีแรงงานจำนวนแรงงานนอกระบบ จำนวน ๘๘,๒๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๐ ของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ซึ่งเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีการเพิ่มจำนวนกลุ่มเป้าหมาย จำแนกการประกอบอาชีพของกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับบริบทของจังหวัด เช่น

ตารางที่ ๔ เปรียบเทียบข้อมูลที่เสนอการสำรวจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ข้อมูลเดิมการสำรวจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ข้อมูลที่เสนอ
๑. ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนดกลุ่มเป้าหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต จำนวน ๓๑๒ คน ๒. ในการสำรวจแรงงานนอกระบบไม่กำหนดการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบ ทำให้การสำรวจ ไม่ครอบคลุมทุกอาชีพ	๑. ควรเพิ่มกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับจำนวนแรงงานนอกระบบของจังหวัด เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการช่วยเหลือคุ้มครองตามหลักประกันได้ทั่วถึง ๒. ควรกำหนดการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบ เช่น กำหนดการประกอบอาชีพของแรงงานรับจ้างทั่วไปจำนวนกี่ราย เกษตรกร/ประมงน้ำจืดกี่ราย เป็นต้น จะทำให้การสำรวจแรงงานนอกระบบครอบคลุมในทุกอาชีพ
๓. จำแนกการประกอบอาชีพไม่ชัดเจน เช่น ทำงานในภาคบริการ เป็นต้น ไม่ได้ระบุว่ามิอาชีพอะไรบ้าง	๓. จำแนกการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบให้ชัดเจน เช่น ทำงานในภาคบริการ ควรจะระบุอาชีพ เช่น หมอนวด ช่างเสริมสวย เป็นต้น ทำให้กลุ่มเป้าหมายเหล่านี้ไม่ได้รับการช่วยเหลือและเข้าถึงหลักประกัน

๓.๑.๓.๓ จัดทำเครื่องมือแอปพลิเคชันสำรวจแรงงานนอกระบบผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสะดวกในการเข้าถึงของแรงงานนอกระบบที่สามารถแจ้งความต้องการความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ เช่น แรงงานนอกระบบต้องการฝึกอาชีพ ต้องการหลักประกันทางสังคมก็สามารถลงทะเบียนผ่านแอปพลิเคชันแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

๓.๒ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๒.๑ ข้อจำกัด

๓.๒.๑.๑ ด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ทำให้การเข้าถึงของข้อมูลแรงงานนอกระบบต้องมีการยืนยันตัวตน การขอรหัสเข้าระบบจากกรมการปกครอง ไม่สามารถทำให้แรงงานนอกระบบเข้าไปบันทึกข้อมูลเพื่อประสงค์ขอความช่วยเหลือในด้านต่างจากภาครัฐ

๓.๒.๑.๒ เนื่องจากฐานข้อมูลได้มาจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ ซึ่งแบบสำรวจมีจำนวน ๘ หน้า มีมากจนเกินไปต้องใช้เวลาในการสำรวจเป็นเวลานาน ทำให้ผู้ถูกสำรวจไม่สะดวกในการให้ข้อมูล ทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ จึงไม่สามารถทราบได้ว่าแรงงานนอกระบบมีความต้องการการช่วยเหลือด้านใดบ้าง

๓.๒.๒ แนวทางการแก้ไข

๓.๒.๒.๑ เชื่อมโยงระบบแรงงานนอกระบบของภาครัฐ กับช่องทางการสื่อสารที่เป็นที่รู้จัก เช่น Web Application โดยใช้เลขบัตรประจำตัวประชาชนของแรงงานนอกระบบ ในการเข้าสู่ระบบและแรงงานนอกระบบดำเนินการบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง แรงงานนอกระบบสามารถดำเนินการแจ้งความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐได้ เป็นต้น

๓.๒.๒.๒ แบบสำรวจควรมีความกระชับ ชัดเจน สอดคล้องกัน ไม่มากจนเกินไป

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต มีข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียนในระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ครบถ้วน สมบูรณ์ ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ ทุกพื้นที่ในจังหวัดภูเก็ต

๔.๒ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลแรงงานนอกระบบฐานเดียวกัน ทั้งจังหวัด แบ่งตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๔.๓ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลและนำข้อมูลแรงงานนอกระบบไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๔.๔ แรงงานนอกระบบ ได้รับการคุ้มครอง เข้าถึงสิทธิสวัสดิการ และมีหลักประกันทางสังคม เพื่อคุณภาพ ชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ เชิงปริมาณ

๕.๑.๑ จังหวัดภูเก็ตมีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียนที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และมีข้อมูลที่นำไปใช้ประโยชน์ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ จำนวน ๑ ระบบ

๕.๑.๒ ร้อยละการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบได้ตรงกับความต้องการ และช่วยให้แรงงานนอกระบบได้เข้าถึงสิทธิ สวัสดิการ มีหลักประกันทางสังคม

๕.๒ เชิงคุณภาพ

แรงงานนอกระบบ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของจังหวัดภูเก็ต และของประเทศในภาพรวม

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (๒๕๖๒). กฎหมายแรงงาน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑). สืบค้น ๓ มกราคม ๒๕๖๖, จาก <https://www.labour.go.th/index.php/labor-law/category/๕-laws-labor-๓>.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (๒๕๖๑). โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายความคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ. กรุงเทพฯ : เอ็กเซลเลนท์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์.
- กระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๕). แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ฉบับผ่านความเห็นชอบจาก คนช. เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕. กรุงเทพฯ : สำนักงานนโยบายและแผนแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- กระทรวงแรงงาน และ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (๒๕๕๔). แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. ครรชิต มาลัยวงศ์. (๒๕๓๕). เทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ : เอ.อาร์.อินฟอร์เมชัน แอนด์ พับลิเคชัน.
- จิตติมา เทียมบุญประเสริฐ. (๒๕๔๔). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพฯ : คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. (๒๕๔๙). การจัดการสารสนเทศเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมมลการพิมพ์.
- ตะวัน วรณรัตน์. (๒๕๕๓). การศึกษาแรงงานนอกระบบในประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิภาพรณ์ คำเจริญ. (๒๕๔๖). เรียนรู้การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ เอส.พี.ซี.บี.ค.
- ปาริชาติ เยพิทักษ์ และ อีรวัดณ์ จันทิก. (๒๕๕๙). การบริหารจัดการข้อมูลขององค์การในภาครัฐ. วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.
- วิไลภรณ์ ศรีไพศาล. (๒๕๕๓). แนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูล. สืบค้น ๓ มกราคม ๒๕๖๖, จาก <http://www.stabundamrong.go.th/web/book/๕๓/b๖๕๓.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล. (๒๕๖๒). สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒. สืบค้น ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๖, จาก <https://laplaehospital.moph.go.th/file/๑๐-๑๑-๒๐๒๐-๐๑-๓๐-๐๗.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล. (๒๕๖๒). หลักการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล. สืบค้น ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๖, จาก <https://www.hrconsultant.training/post/lawful-basis-for-processing>
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๕). คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) การตรวจคัดกรองเบื้องต้นเพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน. สืบค้น ๓ มกราคม ๒๕๖๖, จาก https://ccpl.mol.go.th/link_type/forms.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๒). แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕. สืบค้น ๔ มกราคม ๒๕๖๖, จาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/๒/๒๐๒๑/๑๒/Plan-labour-๖๓-๖๕.pdf>.

สำนักงานพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดภูเก็ต. (๒๕๖๕). ระเบียบวาระการประชุมคณะอนุกรรมการ ศูนย์ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัดภูเก็ต ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ รายงานสถานการณ์ การค้ามนุษย์จังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕. ภูเก็ต : สำนักงานพัฒนาความมั่นคงของ มนุษย์จังหวัดภูเก็ต.

สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต. (๒๕๖๕). รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและ สืบค้นข้อมูลแรงงานนอกระบบ. ภูเก็ต : สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (๒๕๖๔). การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๔. สืบค้น ๔ มกราคม ๒๕๖๖, จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/workerOutRep๖๔.pdf>.

Atom,Power by Blogger. (2562). ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน. สืบค้น ๓ มกราคม ๒๕๖๖, จาก <http://www.humantraffickingfv๕.bloglog.com>.

