



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง แนวทางบูรณาการพัฒนาบริหารจัดการ
ด้านคุ้มครองแรงงานเพื่อเฝ้าระวังการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

จัดทำโดย นายธนพงศ์ อรชร
รหัส 96101

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 96
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
ประจำปี 2565
ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ก.พ.



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง แนวทางบูรณาการพัฒนาบริหารจัดการ
ด้านคุ้มครองแรงงานเพื่อเฝ้าระวังการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

จัดทำโดย นายธนพงศ์ อรชร
รหัส 96101

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมรุ่นที่ 96
วิทยาลัยนักบริหารสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ.
ประจำปี 2565

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา



สำนักงาน ก.พ.

เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้
อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง :
ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม ของสำนักงาน ก.พ.

นายสุธรรม ส่งศิริ
อาจารย์ที่ปรึกษา

บทสรุปผู้บริหาร

จากการประสบปัญหาด้านสาธารณสุข อันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา Covid-19 ตลอดระยะเวลากว่า 2 ปีที่ผ่านมา ส่งผลทำให้เกิดผลกระทบกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยอย่างรุนแรง อุตสาหกรรมและการบริการของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไปในทุกบริบท ทำให้เกิดวิกฤติเศรษฐกิจครั้งใหญ่ มีการชะลอตัวของเศรษฐกิจ การส่งออกลดลง ภาคอุตสาหกรรมการผลิต การบริการ การท่องเที่ยวหยุดชะงัก

การหยุดกิจการชั่วคราว การเลิกจ้างพนักงานจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานเพิ่มมากขึ้น จากสภาพปัญหาดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อแรงงาน ที่ได้รับผลกระทบและช่วยเหลือภาคแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรม มีหลักประกันในการดำรงชีวิตอย่างมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานหลักในการให้ความช่วยเหลือแรงงาน รวมทั้งเฝ้าระวังปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากผลกระทบต่าง ๆ ด้านแรงงาน

นอกเหนือจากปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นเป็นผลกระทบตามมา ทำให้ปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานในไทยเพิ่มสูงขึ้น และนับได้ว่าเป็นปัญหาเรื้อรังอีกปัญหาหนึ่ง ที่เกิดขึ้นกับประเทศไทย ที่ยังไม่สามารถจัดให้หมดไปได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจุบัน ปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งในประเทศไทยและประเทศต่างๆ โดยมีสาเหตุจากกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดภาวะโลกไร้พรมแดนความเจริญก้าวหน้าของเส้นทางคมนาคมและเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร ก่อให้เกิดเครือข่ายธุรกิจผิดกฎหมายและกระบวนการค้ำมนุษย์ที่มีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งประเทศไทยเป็นทั้งประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง ในการกระทำความผิดฐานค้ำมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบันถือว่าเป็นประเทศที่มีการกระทำความผิดฐานค้ำมนุษย์ในระดับต้นๆ อันเนื่องมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคมรวมทั้งปัจจัยค่านิยมต่างๆ

ประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับปัญหาการค้ำมนุษย์ โดยกำหนดให้เป็นวาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565-2569) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มุ่งเน้นการขับเคลื่อนและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพตามกรอบนโยบาย อย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับนโยบาย และแผนแม่บทต่างๆ โดยเฉพาะการ ดำเนินตามนโยบาย 5P ได้แก่ นโยบาย (Policy) การคุ้มครอง (Protection) การบังคับใช้ กฎหมาย (Prosecution) การป้องกัน (Prevention) การมีส่วนร่วม (Partnership) อย่างไรก็ตามการดำเนิน การดังกล่าวยังประสบปัญหาสำคัญทางด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลและงบประมาณที่มีจำกัดต่อภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น การขาดระบบการรายงานและประเมินผล รวมทั้งการขาดการประสานงาน ด้านข้อมูลต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดการขาดเอกภาพและความเชื่อมโยงในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ การขาดการปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถเชื่อมโยงการแก้ไขปัญหา ให้มีความต่อเนื่องลดความคลาดเคลื่อน โปร่งใส และเพิ่มความน่าเชื่อถือได้

จากปัญหาที่ผ่านมา การจัดทำศูนย์ข้อมูลกลาง โดยแนวคิดการพัฒนาบริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงานเพื่อเฝ้าระวังการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล จะทำให้สามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ โดยมีแนวทางข้อเสนอเชิงนโยบายและด้านปฏิบัติการ ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการการจัดการข้อมูลด้านแรงงานโดยการจัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงาน ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยระบบ e-service/application/e-form
2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการ รวมถึงการแก้ไขระเบียบฯ ที่ยังเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
3. สามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอก
4. สามารถวางแผนการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ Hardware, Software และอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับใช้ในการดำเนินงาน
5. เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาวิธีการทำงานที่มีการบูรณาการประสานความร่วมมือ พัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ในการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบายและด้านปฏิบัติการ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อให้สามารถเกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรม สามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย 4.0 ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนด้วยหลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study) เรื่อง แนวทางบูรณาการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงานเพื่อเฝ้าระวังการคุ้มครองด้านแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหาร ระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1) รุ่นที่ 96 ประจำปี พ.ศ.2565 ซึ่งจัดอบรมโดยวิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน การจัดทำรายงานฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้เข้ารับการอบรม ขอขอบพระคุณปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ให้โอกาสผู้เข้ารับการอบรมได้อบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1) รุ่นที่ 96 ขอขอบพระคุณนายนิยม สองแก้ว อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ให้การสนับสนุนให้ เข้าร่วมอบรมในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณนายณรงค์ วุ่นซิ้ว ผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต นายพิเชษฐ์ ปาณะพงศ์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการให้คำปรึกษาแนะนำ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ตลอดจนข้อสังเกตอันทรงคุณค่า

ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา นายสุธรรม ส่งศิริ ให้ความกรุณาและช่วยเหลือในการให้คำปรึกษาแนะนำ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการเสนอความก้าวหน้าของการจัดทำรายงานการศึกษา ตลอดจนข้อสังเกตอันเป็นประโยชน์ อย่างยิ่งต่อการศึกษา ทำให้รายงานการศึกษาส่วนบุคคล ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

รวมทั้งวิทยากรทุกท่าน ที่กรุณาให้ความรู้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนชี้แนะและให้ข้อคิดเห็นในครั้งนี้ ซึ่งทางผู้เข้ารับการอบรมได้นำองค์ความรู้แนวคิดต่างๆ มาเรียบเรียงเพื่อให้รายงานมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการอบรมขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และคณะเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1) รุ่นที่ 96 ที่ได้อำนวยความสะดวก และบริหารจัดการด้านต่างๆ ทำให้การฝึกอบรมในครั้งนี้ ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยดี สุดท้ายนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการศึกษาฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ ในการพัฒนาการให้บริการด้านสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน ยกกระดับคุณภาพแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงและยั่งยืน สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนของประเทศไทยต่อไป

นายชนพงศ์ อรชร

3 กรกฎาคม 2565

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
สารบัญแผนภูมิ	ญ
1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	
1.1 การวิเคราะห์บริบทและทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	1
1.2 ตำแหน่งรองอธิบดีที่เป็นเป้าหมาย	5
1.3 กำหนดวิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	7
2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	
2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา	8
2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย	15
2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ	23
3. แผนพัฒนาตนเอง	
3.1 การวิเคราะห์ตนเอง	25
3.2 การวางแผนพัฒนาตนเอง	27
3.3 ผลการพัฒนาตนเอง	29
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	
ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล	

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	การวิเคราะห์ปัญหาด้านแรงงาน ด้วย SWOT ANALYSIS	14
ตารางที่ 2	การกำหนดยุทธศาสตร์ ด้านแรงงาน ด้วย TOWS Matrix	17

สารบัญภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 ผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	2
แผนภาพที่ 2 รูปแบบการดำเนินงานของภาคเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์	10
แผนภาพที่ 3 แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงของแผนงานบูรณาการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ กับแผนยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12	12

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 1 สถิติปัญหาการค้ำนุษย์ด้านแรงงาน

8

1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

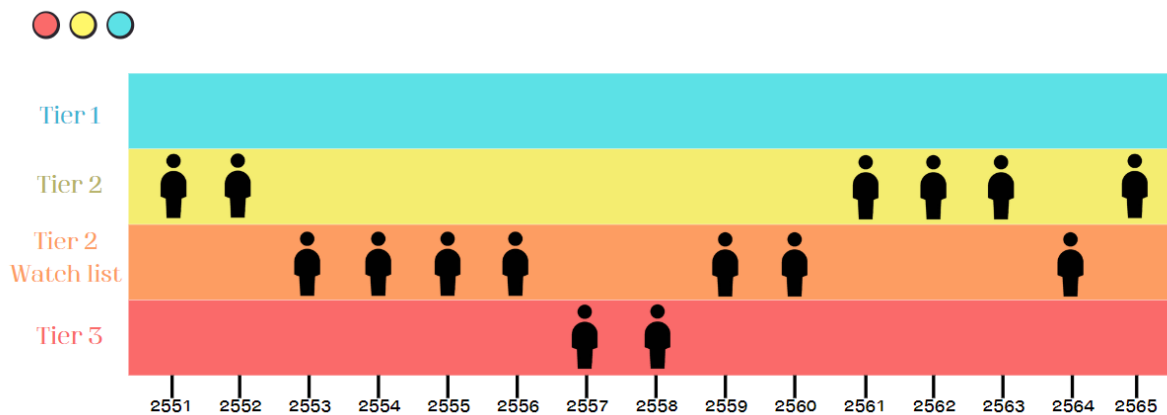
เรื่อง แนวทางบูรณาการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงานเพื่อเฝ้าระวังการค้ำมนุษย์
ด้านแรงงาน

2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา

2.1.1 ความเป็นมา/ความสำคัญและปัญหาของการเฝ้าระวังการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

ความไม่เท่าเทียมกันในมนุษย์ (Inequality of men) เป็นความจริงที่มีมาอย่างยาวนาน จนถึงปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเพศ เชื้อชาติ การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งฐานะความเป็นอยู่ซึ่งความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องของฐานะความเป็นอยู่ เป็นผลสำคัญที่นำไปสู่การมองข้ามศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human dignity) การทารุณและการบังคับใช้แรงงานที่เกินขอบเขตของกฎหมาย การบังคับขู่เข็ญ ใช้อุบาย ล่อลวงเพื่อให้มนุษย์ด้วยกัน ถูกใช้แรงงานต่างๆ จากความไม่เท่าเทียมกันนำไปสู่ปัญหาการค้ำมนุษย์ ที่นับวันทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านแรงงาน

การค้ำมนุษย์เป็นอาชญากรรมร้ายแรงและเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างทารุณ ประเทศไทยเป็นประเทศที่ถือได้ว่ามีปัญหาอย่างรุนแรงในเรื่องการค้ำมนุษย์มาอย่างต่อเนื่อง โดยปัญหาการค้ำมนุษย์ได้ถูกบรรจุเป็นวาระแห่งชาติตั้งแต่ พ.ศ. 2547 จนมาถึงปัจจุบัน ดังแผนภูมิที่ 1 และเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2565 สหรัฐอเมริกา จัดลำดับให้ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มเทียร์ 2 (Tier 2)



แผนภูมิที่ 1: สถิติปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 กระทรวงแรงงานมีผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์อย่างเป็นรูปธรรมหลายประการ เช่น การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว การแก้ไขกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย /การดำเนินคดี การดูแลสิทธิสวัสดิการ และความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถึงแม้ว่าผลการประเมินของประเทศไทยจะดีขึ้น กระทรวงแรงงานยังคงมุ่งมั่นที่จะป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์อย่างต่อเนื่องต่อไปโดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานในอนาคตอาทิยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2560-2564 การให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การถอดถอนสินค้าออกบัญชีรายชื่อสินค้าที่เชื่อว่าผลิตโดยการใช้แรงงานเด็ก การปฏิรูปกฎหมาย การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ และการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในทุกมิติ

2.1.2 ความท้าทายและการพัฒนาเชิงรุก

(1) **ความท้าทายด้านภารกิจ** นโยบายด้านคุ้มครองแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ การกำกับดูแลและส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย โดยยึดหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ จากข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ เดือนกรกฎาคม 2565 มีนายจ้าง/สถานประกอบกิจการทั่วประเทศ จำนวน 471,736 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง จำนวน 9,813,196 คน (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2565)

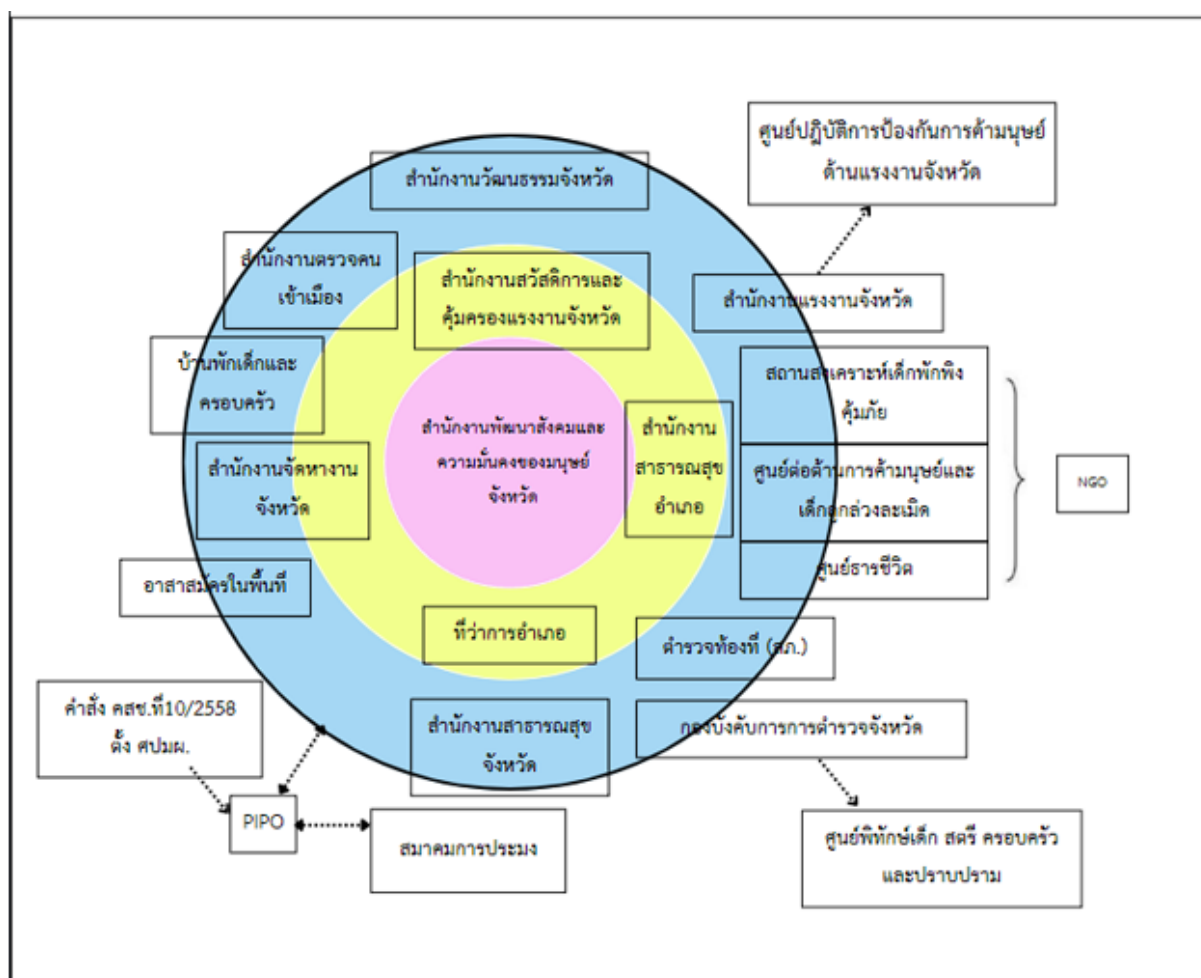
(2) **ความท้าทายด้านนโยบายรัฐบาล** กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มุ่งเน้นการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วย ในการให้บริการของภาครัฐ และการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ

กระทรวงแรงงานได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

1. ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
2. ยุทธศาสตร์การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
3. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนในภาคแรงงาน
5. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

ปัจจุบันประเทศไทยและนานาประเทศยังคงประสบปัญหาการค้ามนุษย์อย่างรุนแรง ประเทศไทยอยู่ในสถานะเป็นทั้งประเทศต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง ของกระบวนการค้ามนุษย์ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา รัฐบาลไทยได้พยายามดำเนินการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ตามนโยบายยุทธศาสตร์และมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2554-2559) และเห็นความสำคัญของการดำเนินการนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยได้มีการจัดทำมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564) โดยนำผลการดำเนินงานระหว่างปี พ.ศ. 2554-2559 และการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ ในกระบวนการต่อต้านการค้ามนุษย์จากทุกภาคส่วนทั่วประเทศ มาร่วมจัดทำร่างนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ อย่างมีทิศทางตามหลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของ การพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals :SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 10 และ 16 ที่มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำและเสริมสร้างสังคมเป็นสุข รวมถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร

ไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 6 แผนนโยบายแห่งรัฐ ตามมาตรา 71 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รวมทั้งแผนการต่อต้านการค้ามนุษย์อื่นๆ ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล ซึ่งสามารถแสดงแผนภาพรูปแบบการดำเนินงานของภาคเครือข่าย ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 : รูปแบบการดำเนินงานของภาคเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์²²

2.1.3 การพัฒนาเชิงรุก นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564) กำหนดยุทธศาสตร์ 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนด้านการดำเนินคดี ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือด้านการป้องกัน และด้านการพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย โดยมีกลไกการบริหารนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และแหล่งที่มาของงบประมาณ โดยแบ่งเป็นกลไกการบริหารระดับชาติตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 กำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติ 2 คณะ ได้แก่

(1) คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปคม.) โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน

(2) คณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปกค.) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน

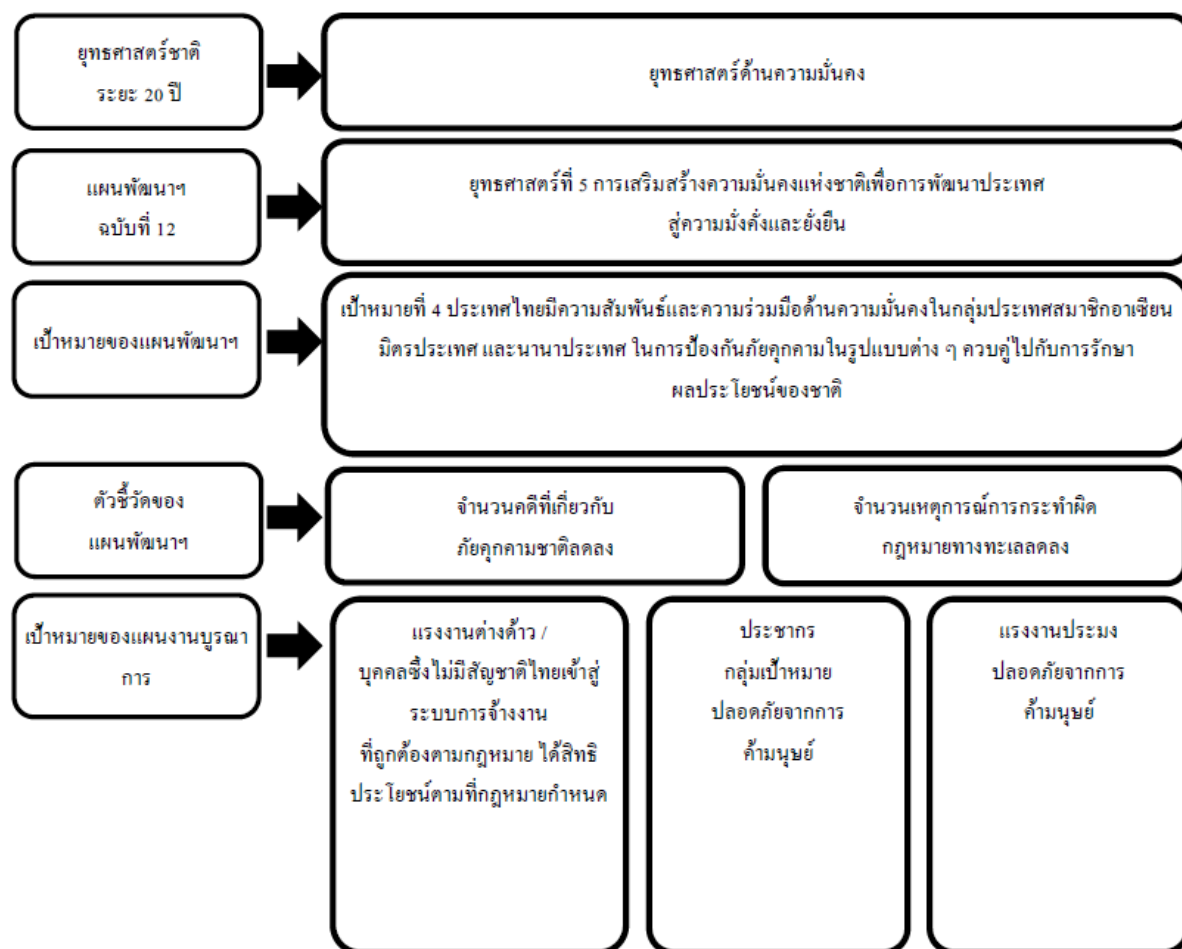
เพื่อผลักดันนโยบายระดับชาติให้ลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้มีกลไกในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และเพื่อกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดให้ มีกลไกการบริหารระดับพื้นที่ คือ ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัด 76 จังหวัดขึ้น ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนจนอำนวยการสั่งการ และดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในจังหวัด โดยมีแหล่งที่มาของงบประมาณ จากส่วนราชการที่ได้รับการจัดสรรประจำปี และงบประมาณดำเนินงานขององค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรระหว่างประเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

ในระดับจังหวัด มีคณะอนุกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ระดับจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยกรรมการจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องรวมทั้งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นอนุกรรมการ โดยผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน และในระดับหน่วยงานหลายหน่วยงานได้จัดตั้งหน่วยงานย่อยที่มีภารกิจเฉพาะ โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปราบปราม เช่น กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ ภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ศูนย์ต่อต้านการค้ามนุษย์ระหว่างประเทศ ภายใต้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นต้น นอกจากนี้รัฐบาลยังเน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในกลไกทั้งในระดับชาติ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคประชาสังคมเป็นกรรมการในคณะกรรมการระดับชาติ และอนุกรรมการระดับจังหวัด โดยมีองค์กรพัฒนาเอกชนเข้าร่วมเป็นอนุกรรมการ และมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญในกระบวนการคัดแยกเหยื่ออีกด้วย

ในด้านการติดตามและประเมินผล มีกลไกการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ คือ ระยะ 1 ปี ระยะ 2 ปีครึ่ง (ครึ่งแผน) และระยะ 5 ปี เมื่อสิ้นสุดระยะการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ฉบับที่ 2 โดยคณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (คณะกรรมการ ปกค.) ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงและความเกี่ยวข้องกับประเด็นการค้ามนุษย์ จากวิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ การที่ประเทศไทยมีความมั่นคง ประชาชนมีความสุข มีการยกระดับ ศักยภาพในหลากหลายมิติเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ในระยะ 20 ปี ซึ่งประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564 : 45) ซึ่งแสดงแผนภาพแสดง

ความเชื่อมโยงของแผนงานบูรณาการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 3: แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงของแผนงานบูรณาการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ กับแผนยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12²³

2.1.4 ปัญหาและความจำเป็นในการดำเนินการแก้ไขหรือพัฒนา

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองแรงงาน ให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและเป็นธรรม ปัจจุบันจะเห็นได้ว่า ภาระหน้าที่การทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนั้น มีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย สร้างการรับรู้ให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบการกิจการ แรงงานต่างด้าว และองค์กรภาคีต่าง ๆ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจ ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน พัฒนากลไกการกำกับ ดูแลแรงงานและการสงเคราะห์ลูกจ้าง ส่งเสริมให้สถานประกอบการนำมาตราฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน พัฒนาสถานประกอบการให้มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี พัฒนาการเฝ้าระวัง ความปลอดภัยในการทำงาน โดยในทางการปฏิบัติงานจะพบว่าการทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนั้น เกี่ยวข้องกับข้อมูลการปฏิบัติการจำนวนมาก

ทั้งด้านข้อมูลเชิงระบบปฐมภูมิในส่วนของข้อมูล เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบการ และข้อมูลเชิงitudิยภูมิ เช่น ข้อมูลของหน่วยงานรัฐ และองค์กรภาคีที่เกี่ยวข้อง

เนื่องด้วยการเข้าถึงข้อมูลในแต่ละหน่วยงานภาครัฐ มีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลทั้งในภาคของมิติสัมพันธ์ ระยะเวลาในการสืบค้น รวมถึงความถูกต้องของข้อมูลที่บางครั้งไม่เป็นปัจจุบัน และไม่ตรงกับข้อมูลจริง ทำให้ทางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประสบปัญหาในการทำงาน ทั้งในด้านประสิทธิภาพ และระยะเวลาในการดำเนินการส่งผลให้ เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน กำกับ ดูแล ให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การกำกับดูแลแรงงาน และ การจัดการเฝ้าระวังด้านการค้ามนุษย์ที่เป็นปัญหาสำคัญ และเป็นจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์แห่งชาติ มีประสิทธิภาพไม่สมบูรณ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานในระยะเวลา 3 – 5 ปี และนำข้อมูลดังกล่าว มาวิเคราะห์ SWOT Analysis มาประเมินสถานการณ์ขององค์กร ผ่านการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อม ภายใน โอกาสและความท้าทายจากสภาพแวดล้อมภายนอก และนำผลการวิเคราะห์ประเมินสภาพแวดล้อมจาก SWOT Analysis

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)
<ol style="list-style-type: none"> มีแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานระยะยาว ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ มีคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศระดับกรมที่คอยกำกับดูแลการจัดหาอุปกรณ์และพัฒนาระบบ มีระบบสารสนเทศครอบคลุมหน่วยปฏิบัติทั่วประเทศ มีกรอบนโยบาย ด้านการจัดการการค้ามนุษย์ภายใต้แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติ 20ปี 	<ol style="list-style-type: none"> รัฐบาลมีนโยบายในการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล การพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องสามารถทำให้นำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ การดำเนินการด้านการเฝ้าระวังการค้ามนุษย์ การเข้าถึงสื่อ และ แพลตฟอร์มการใช้งานทางดิจิทัลต่างๆ เป็นไปโดยสะดวก ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศได้มากขึ้น ความนิยมการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ นโยบายและภารกิจระดับประเทศมุ่งเน้นการบูรณาการข้อมูลและหน่วยงานภาครัฐบางส่วนมีความพร้อมในการบูรณาการข้อมูลและบริการ

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
จุดอ่อน (Weaknesses)	อุปสรรค (Threats)
1. การบริหารงานด้านข้อมูลแรงงาน ในแต่ละหน่วยงาน ไม่สอดคล้องประสานร่วมกัน 2. บุคลากรและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในเชิงมิติได้สมบูรณ์ 3. บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรง ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในระดับมหภาค 4. ไม่มีระบบการเชื่อมโยงข้อมูลของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาด้านการค้ามนุษย์ ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. ระบบข้อมูลที่มียังไม่ตอบสนองต่อการดำเนินงานตามภารกิจ 6. ขาดการบูรณาการข้อมูลภายในและภายนอกหน่วยงาน	1. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน มีค่าใช้จ่ายสูง 2. งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง 3. การแพร่กระจายของไวรัสและการละเมิดความปลอดภัยในรูปแบบใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา 4. ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐไม่เหมาะสมกับโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5. การเผยแพร่ข้อมูลที่สำคัญผ่านช่องทาง e-service มีความเสี่ยงต่อความมั่นคงปลอดภัย ด้านฐานข้อมูล

ตารางที่ 1 : ตารางแสดงการวิเคราะห์ปัญหา ด้านแรงงาน ด้วย SWOT Analysis

2.1.5 การทบทวนระบบการทำงานแบบบูรณาการและข้อมูลสารสนเทศ จากการศึกษาวิเคราะห์การดำเนินการแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังแผนภาพที่ 2 จะพบว่าแต่ละหน่วยงานที่การจัดการด้านข้อมูลแยกจากกัน ทำให้ขาดการเชื่อมโยงด้านข้อมูลและความถูกต้อง ผู้ศึกษาจึงได้คิดค้นยุทธศาสตร์ของการพัฒนาบูรณาการและข้อมูลสารสนเทศ บริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงาน เพื่อเฝ้าระวังการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเข้ามาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้วยการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศให้สามารถจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงาน และไม่ใช้ด้านแรงงาน โดยจัดทำศูนย์ข้อมูลกลางด้านแรงงานนั้น สามารถที่จะจัดทำขึ้นได้โดยอาศัยความร่วมมือภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่กำกับและควบคุม และหน่วยงานของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ 3 หน่วยงานหลัก ได้แก่

- สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการศึกษา ออกแบบและพัฒนาระบบให้เป็นไปตามต้องการของหน่วยงานเจ้าของข้อมูลและผู้รับบริการ

- กองคุ้มครองแรงงาน ในฐานะหน่วยงานเจ้าของข้อมูลและผู้ใช้งานด้านระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ศูนย์ข้อมูลกลางด้านแรงงาน ซึ่งต้องให้คำปรึกษา แสดงเจตจำนง ความต้องการในการจัดเก็บและใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลและพัฒนาระบบ ให้มีความครอบคลุมเป็นไปตามกระบวนการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานที่ผ่านมา

- หน่วยงานภายนอกต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย

2.2.1 หลักการแนวคิดที่ใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการจัดทำข้อเสนอ

ในการกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย “แนวทางบูรณาการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงานเพื่อเฝ้าระวังการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน” ใช้หลักการแนวคิด 4 หลักการ เพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) หลักการและแนวคิดที่มาจากแผน/นโยบาย

1. ยุทธศาสตร์แห่งชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มีการระบุไว้อย่างชัดเจนถึงการยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงาน อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความต้องการของตลาด แรงงาน มีการทำงานตามหลักการงานที่มีคุณค่า เพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ

2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565-2569) ภารกิจของกระทรวงแรงงานมีส่วนที่เกี่ยวข้องใน 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และ (3) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

3. นโยบายรัฐบาล

3.1 เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย

3.2 ยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน

3.3 เชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม

3.4 ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

3.5 ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาของผู้ที่หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานต่างด้าว

3.6 เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทย และร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

4. นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2558-2564) ได้กำหนดผลประโยชน์แห่งชาติเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มั่นคงทางสังคม ท่ามกลางสังคมและการมีเกียรติศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานในเรื่อง การรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล และจัดระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

5. นโยบายไทยแลนด์ 4.0 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการแรงงานและเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานเข้าสู่มาตรฐานสากล

6. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) กระทรวงแรงงานได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่

12 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในอีก 20 ปีข้างหน้า คือ ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูงสู่ความยั่งยืน แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น 4 ช่วง ๆ ละ 5 ปี ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ.2560 – 2564) เป็นช่วงของการวางรากฐานด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากล

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ.2565 – 2569) เป็นช่วงของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นประชากรของโลก (Global Citizen)

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ.2570 – 2574) เป็นช่วงของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ.2575 – 2579) เป็นช่วงของการเข้าสู่สังคมการทำงานแห่งปัญญา

7. แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)

กระทรวงแรงงานได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

7.1 ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

7.2 ยุทธศาสตร์ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

7.3 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

7.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนในภาคแรงงาน

7.5 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

7.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ

8. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

มุ่งสู่การบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในเป้าหมายข้อที่ 8 คือ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและทั่วถึง การจ้างงานเต็มที่และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน (Decent Work and Economic Growth)

(2) หลักการและแนวคิดที่มาจากกฎหมาย/ระเบียบ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และ พ.ศ. 2562 เป็นกฎหมาย ซึ่งมีบทบัญญัติใหม่เพื่อกำหนดลักษณะการกระทำที่เป็นความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการและกำหนดโทษให้เหมาะสมเพื่อป้องกันและจัดการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ รวมทั้งกำหนดมาตรการในการช่วยเหลือ และคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

(3) หลักการและแนวคิดที่มาจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis และพัฒนาเป็นยุทธศาสตร์ด้วย TOWS Matrix ในด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารของกรมฯ โดยนำ SWOT Analysis มาประเมินสถานการณ์ขององค์กร ผ่านการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อม ภายใน โอกาสและ

ความท้าทายจากสภาพแวดล้อมภายนอก และนำผลการวิเคราะห์ประเมินสภาพแวดล้อมจาก SWOT Analysis (ตารางที่ 1) มาพัฒนาเป็นยุทธศาสตร์โดยใช้ TOWS Matrix และนำมากำหนดทิศทางยุทธศาสตร์โดยใช้หลัก TOWS Matrix

TOWS Matrix	โอกาสภายนอก External Opportunities (O)	อุปสรรคภายนอก External Threats (T)
จุดแข็งภายใน Internal Strengths	ยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO) พัฒนาระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการของกรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี (application/service platform)	ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (ST) พัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีมาตรฐานและคุณภาพ
จุดอ่อนภายใน Internal Weaknesses	ยุทธศาสตร์เชิงพัฒนา (WO) แก้ไขระเบียบที่เป็นอุปสรรคพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุม เชื่อมโยงสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และบูรณาการข้อมูลภายในและภายนอกกระทรวงเพื่อเชื่อมโยงการดำเนินการตามยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์เชิงรับ (WT) พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ทันต่อเทคโนโลยีดิจิทัลและภัยคุกคามประชาสัมพันธ์ให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริการ

ตารางที่ 2 : ตารางแสดงการกำหนดยุทธศาสตร์ ด้านแรงงาน ด้วย TOWS Matrix

ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้จะแก้ไขประเด็นแต่ละปัญหาได้อย่างไร

1) ยุทธศาสตร์เชิงพัฒนา (WO Strategy) พิจารณาจากจุดอ่อนและโอกาส พบว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรแก้ไขระเบียบปฏิบัติที่เป็นอุปสรรคในการให้บริการ พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุม เชื่อมโยง สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ วางแผนและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบูรณาการข้อมูลภายในและภายนอกกระทรวงหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) ยุทธศาสตร์เชิงรุก (So Strategy) พิจารณาจากจุดแข็งและโอกาส พบว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรพัฒนาระบบสารสนเทศและระบบบริการเพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี (application/service platform) พัฒนาการให้บริการภาคประชาชนผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-service) หรือปรับปรุงระบบ e-service ให้รองรับผู้ใช้งานที่ลงทะเบียนและเข้าสู่ระบบจากระบบให้บริการของหน่วยงานภายนอก หรือระบบให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ของกระทรวงแรงงาน รวมถึงการพัฒนาเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับทะเบียนแรงงาน ช่องทางใน Social Media ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น Facebook, Facebook Fanpage และ Youtube Channel เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับแรงงานฯ

3) ยุทธศาสตร์เชิงรับ (WT Strategy) พิจารณาจากจุดอ่อนและอุปสรรค พบว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ให้มี

ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้การบริหารจัดการ การดำเนินการด้านการเฝ้าระวังการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (ST Strategy) พิจารณาจากจุดแข็งและอุปสรรค พบว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีมาตรฐานและคุณภาพต่อเนื่อง รวมถึงจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ทดแทนกรณีที่อุปกรณ์ที่ไม่สามารถรองรับระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ และการใช้งานศูนย์ข้อมูลกลางด้านแรงงาน

(4) การศึกษาวิเคราะห์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) กรมการจัดหางาน ปัจจุบันมีการใช้ระบบ Application ในการลงทะเบียนและยื่นขอใบอนุญาตทำงานผ่านระบบ e-service ของคนต่างด้าว (กลุ่มมติ ครม.เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2563) รวมถึงการแจ้งเข้า/แจ้งออกจากการทำงานของคนต่างด้าว 3 สัญชาติ การแจ้งขึ้นทะเบียนรายงานตัวว่างงานเพื่อรับสิทธิเงินช่วยเหลือจากสำนักงานประกันสังคม

2) สำนักงานประกันสังคม ปัจจุบันมีการใช้ระบบ e-service/e-payment ในการขอความร่วมมือนายจ้าง การขึ้นทะเบียนลูกจ้างประกันสังคม การลงนามบันทึกความร่วมมือกับธนาคารในการจ่ายเงิน และใช้ระบบ Sapian ซึ่งเป็นระบบสำเร็จรูปใช้สำหรับการวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ และมีการจัดทำ web application ในการปฏิบัติงาน

3) กรมสรรพากร มีระบบการจ่ายเงินภาษีคืนให้กับประชาชนที่ขอรับคืน ผ่านระบบธนาคาร (e-filling) ซึ่งจะสามารถโอนเงินผ่านบัญชีของประชาชนได้ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ

2.2.2 แนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา

ปัจจุบันประเทศไทยและนานาชาติยังคงประสบปัญหาการค้ามนุษย์อย่างรุนแรง ประเทศไทยอยู่ในสถานะเป็นทั้งประเทศต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง ของกระบวนการค้ามนุษย์ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมารัฐบาลไทยได้พยายามดำเนินการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ตามนโยบายยุทธศาสตร์ และมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2554 - 2559) และเห็นความสำคัญของการดำเนินการนโยบายยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักได้จัดทำร่างนโยบายยุทธศาสตร์ และมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564) โดยนำผลการดำเนินงานระหว่างปี พ.ศ. 2554 – 2559 และ การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ฉบับใหม่ โดยระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ ในกระบวนการต่อต้านการค้ามนุษย์จากทุกภาคส่วนทั่วประเทศ มาร่วมจัดทำร่างนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์อย่างมีทิศทางตามหลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (2 พ.ศ. 2560-2549) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals :SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 10 และ 16 ที่มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำและเสริมสร้างสังคมเป็นสุข รวมถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 หมวดที่ 6 แนวนโยบายแห่งรัฐตามมาตรา 71 และ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รวมทั้งแผนการต่อต้านการค้ามนุษย์
อื่นๆ ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล

นโยบายยุทธศาสตร์ และมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 - 2564) กำหนดยุทธศาสตร์ 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อน ด้านการ
ดำเนินคดี ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ ด้านการป้องกัน และ ด้านการพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย
โดยมีกลไกการบริหารนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และ
แหล่งที่มาของงบประมาณ โดยแบ่งเป็น กลไกการบริหารระดับชาติ ตามพระราชบัญญัติป้องกันและ
ปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 กำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติ 2 คณะ ได้แก่ 1) คณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปคม.) โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และ 2) คณะกรรมการประสาน
และกำกับ การดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปกค.) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน
เพื่อผลักดันนโยบายระดับชาติให้ลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้มีกลไกในการจัดทำ
แผนปฏิบัติการประจำปี และ คณะกรรมการประสานและกำกับ การดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้า
มนุษย์ (ปกค.) เพื่อกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผน สำหรับกลไกการบริหารระดับพื้นที่ คือ
คณะอนุกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัด 76 จังหวัด ซึ่งแต่งตั้ง
โดยคณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เพื่อให้เป็นศูนย์กลาง
ในการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนผู้อำนวยการ สังกัด และดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน
และปราบปรามการค้ามนุษย์ในจังหวัด โดยมีแหล่งที่มาของงบประมาณ จากส่วนราชการที่ได้รับการจัดสรร
ประจำปี และงบประมาณดำเนินงานขององค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรระหว่างประเทศที่สนับสนุนการ
ดำเนินงานเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และ กองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 มีการใช้เงินทุนในสองส่วน ได้แก่
การช่วยเหลือผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ และ การดำเนินโครงการเพื่อป้องกันและ
ปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งหน่วยงานทั้งภาครัฐและองค์กรเอกชนสามารถเสนอโครงการเพื่อขอใช้งบประมาณ
กองทุนฯ โดยเลขาธิการของกลไกระดับชาติ รวมทั้งการบริหารกองทุน

ในระดับจังหวัด มีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ระดับจังหวัด
ซึ่งประกอบด้วยกรรมการจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน และในระดับ
หน่วยงาน หลายหน่วยงานได้จัดตั้งหน่วยงานย่อยที่มีภารกิจเฉพาะ โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ
การปราบปราม เช่น กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ ภายใต้สำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ ศูนย์ต่อต้านการค้ามนุษย์ระหว่างประเทศ ภายใต้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นต้น นอกจากนี้ รัฐบาล
ยังเน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในกลไกทั้งในระดับชาติ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคประชาสังคม
เป็นกรรมการในคณะกรรมการระดับชาติ และระดับจังหวัด โดยมีองค์กรพัฒนาเอกชนเข้าร่วมเป็น
คณะกรรมการ และมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญในกระบวนการคัดแยกเหยื่ออีกด้วย

ในด้านการติดตามและประเมินผล มีกลไกการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ คือ ระยะ
1 ปี ระยะ 2 ปีครึ่ง (ครึ่งแผน) และระยะ 5 ปี เมื่อสิ้นสุดระยะการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์ และ
มาตรการ ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ฉบับที่ 2 โดยคณะกรรมการประสานและกำกับ
การดำเนินงานป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ (คณะกรรมการ ปกค.) ตามมาตรา 22 แห่ง
พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 กำหนดให้รองนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน

และให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำและกำกับกำกับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการและแผนประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น ชุมชน และประชาสังคม การกำกับการดำเนินการตามแผนงานและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการตามโครงการรณรงค์และการให้การศึกษาแก่ประชาชนทั่วไป และการรายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ฉบับที่ 2

ถึงแม้ว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมารัฐบาลไทยและทุกภาคส่วนได้ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการค้ามนุษย์อย่างจริงจัง เป็นวาระแห่งชาติ เพื่อยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองดูแลและป้องกันไม่ให้ชาวไทย ชาวต่างชาติ รวมถึงแรงงานต่างด้าวในไทยตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ เพื่อปกป้องคุ้มครองศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ตามหลักสิทธิมนุษยชนและหลักมนุษยธรรมร่วมมือกับหุ้นส่วนต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อขอจัดการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานในทุกรูปแบบให้หมดสิ้นไป แต่เนื่องด้วยการดำเนินการเพื่อปรับปรุงการประสานงานกับภาคประชาสังคมในการสืบสวนสอบสวนกรณีการค้ามนุษย์และการคุ้มครองผู้เสียหาย การจัดการฝึกอบรมและการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงาน เมื่อเทียบกับขอบเขตของปัญหา เจ้าหน้าที่มักจะขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และขาดระเบียบปฏิบัติสำหรับพนักงานตรวจแรงงานในการส่งต่อกรณีต้องสงสัยไปยังเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย ทั้งยังมีได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเข้ามาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการจัดการข้อมูล ทั้งในด้านการยื่นคำร้อง รวมถึงการแก้ไขระเบียบการปฏิบัติ ระบบการติดตาม ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนใดและไม่มีระบบประเมินผลเพื่อนำมาสู่การปรับปรุงแก้ไข และเพื่อให้สามารถสนองนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในภาครัฐ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการภาครัฐได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ขณะเดียวกันสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่แรงงานด้วยการบูรณาการของหน่วยงานภาครัฐให้สามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการอย่างเป็นรูปธรรม รวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัยและโปร่งใส โดยในระยะแรกของการพัฒนาอาจจะดำเนินการควบคู่กับการจัดการข้อมูลแบบรายการ และเพิ่มการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการจัดการ ดูแล กำกับ และจัดการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จากอดีตจนถึงปัจจุบันนั้นทางเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากข้อจำกัดด้านการเข้าถึงข้อมูลไม่สามารถทำได้โดยสะดวกและไม่สามารถประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ด้านข้อมูลแรงงานได้อย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากแต่ละหน่วยงานขององค์ประกอบคณะสหวิชาชีพ มีการบันทึกข้อมูลในแต่ละหน่วยงาน

หลักการคิดเรื่องการบูรณาการ ด้านข้อมูลสารสนเทศแรงงาน ระหว่างกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งถือเป็นหน่วยงานหลัก ในการกำกับ ดูแลด้านแรงงาน และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน ที่ยังขาดประสิทธิภาพ ในการทำงาน รวมทั้งระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การจัดทำศูนย์ข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน โดย สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นข้อมูลกลางด้านแรงงาน และปฏิสัมพันธ์แรงงาน ของกระทรวงแรงงานจะส่งผลให้แต่ละหน่วยงานสามารถที่จะนำข้อมูลปัจจุบัน เข้าทำการบันทึกแก้ไขปรับปรุง และการจัดการด้านข้อมูลดังกล่าว จะช่วยลดขั้นตอนการสืบค้นข้อมูลจากแต่ละหน่วยงาน ซึ่งในปัจจุบัน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลไม่ครอบคลุมข้อมูลลูกจ้าง

ที่สัมพันธ์กับการค้ามนุษย์ หรือบังคับใช้แรงงาน เนื่องจากข้อมูลที่จัดเก็บเป็นข้อมูลที่ได้จากการตรวจของพนักงานตรวจแรงงาน ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่งผลให้ข้อมูลดังกล่าวคลาดเคลื่อน ไม่ครบถ้วน อันไม่สามารถคุ้มครองดูแลลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์ ตามที่กฎหมายกำหนดได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลูกจ้างในกลุ่มแรงงานต่างด้าว และยิ่งส่งผลให้เกิดความล่าช้าอย่างรุนแรงในการแก้ไขปัญหาด้านการค้ามนุษย์ ซึ่งเป็นปัญหาระดับชาติ การขาดทรัพยากรบุคคล การขาดความรู้และศักยภาพของเจ้าหน้าที่ บังคับใช้กฎหมายเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ทำให้การจัดทำข้อมูลกลางและการบูรณาการข้อมูลรวมศูนย์ด้านแรงงานของประเทศ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จะสามารถช่วยลดจุดอ่อนของการปฏิบัติงาน และพัฒนาจุดแข็งด้านความถูกต้องของข้อมูล และการใช้ข้อมูลศูนย์กลางด้านแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการจัดทำ บันทึก ตรวจสอบร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ผ่านทางระบบสารสนเทศดิจิทัล จะทำให้เกิดการบูรณาการด้านข้อมูล สารสนเทศ ดิจิทัลระหว่างหน่วยงาน ลดภาระค่าใช้จ่าย และความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงานได้ การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากจะสามารถลดปัญหาทางด้านสังคม ลดภาระค่าใช้จ่ายและงบประมาณในการจัดการแก้ไขปัญหา ยังส่งผลให้ลดผลกระทบที่เกิดจากมาตรการกีดกันทางการค้าของคู่การค้า เช่น การเก็บภาษีนำเข้า มาตรการกีดกันภาษี การควบคุมด้านราคา การจำกัดปริมาณ และการช่วยเหลือโดยตรงจากรัฐบาล อันนำไปสู่การเพิ่มโอกาสทางการค้าให้กับภาคเกษตร อุตสาหกรรมและการลงทุนของประเทศไทย ซึ่งในอนาคตหากการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จะทำให้ประเทศไทยมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น ลดการแข่งขัน มีการจัดการกระแสเงินสดและการบริหารความเสี่ยงที่ดีขึ้น การรับประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนเงินตรา และการเข้าถึงแหล่งเงินทุนด้านการส่งออก

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

จากข้อมูลและการวิเคราะห์ต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น จึงนำมาสู่การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบายในเรื่อง “แนวทางบูรณาการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงานเพื่อเฝ้าระวังการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน” เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้สามารถบังคับใช้กฎหมาย เพื่อดำเนินคดีนักค้ามนุษย์ด้านแรงงานในเชิงรุก และระบุผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน โดยรวมถึงการสรุปแนวทางปฏิบัติตามมาตรา 6 ของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

พัฒนาและบูรณาการการทำงานของคณะสหวิชาชีพประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ด้านแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งได้รับการฝึกอบรมและมีประสบการณ์การทำงานในคดีค้ามนุษย์อย่างเพียงพอเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการระบุ ผู้เสียหาย มุ่งเน้นการบูรณาการด้านข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องผ่านศูนย์ข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงานซึ่งควบคุมและดูแลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้วยระบบ e-service /application/ e-form ทั้งในกระบวนการสอบสวน การดำเนินคดี การบำบัดฟื้นฟู จากการถูกแสวงประโยชน์

2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศโดยการจัดทำศูนย์ข้อมูลกลางด้านแรงงาน ภายใต้การจัดทำ ควบคุม ดูแล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และคณะสหวิชาชีพภายใต้การกำกับดูแลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถเข้าถึงข้อมูล ข้อมูลด้านแรงงานและสามารถนำข้อมูล ไปใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลแรงงาน และการจัดการข้อมูลด้านการค้ามนุษย์ รวมถึงการแก้ไขระเบียบฯ ที่ยังเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

3. เชื่อมโยงข้อมูลที่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระหว่างหน่วยงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอก ก่อให้เกิดการบูรณาการด้านข้อมูลแรงงาน อันส่งผลให้เกิดการแก้ปัญหาการด้านการค้ามนุษย์ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4. วางแผนการจัดเตรียม Infrastructure เทคโนโลยีดิจิทัล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ Hardware, Software ระบบ Cloud Computer และอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับใช้ในการดำเนินงาน ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

5. เสนอแผน การวางแผนงานระยะสั้น (Quick-win Initiative) โดยการจัดระดมความคิดจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มหน่วยงานที่มีเป้าประสงค์ในทิศทางเดียวกันเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสูงสุด

ด้านปฏิบัติการ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการภายใต้แนวคิดพัฒนาจากหน่วยงานภายในกระทรวงเดียวกัน และจากหน่วยงานภายนอก เพื่อนำมาต่อยอดการพัฒนากระบวนการให้บริการ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดทำศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน ในการทำงานหลากหลายรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ระบบการทำงานมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และข้อมูลมีความถูกต้อง จึงจำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุน ให้ชุดสหวิชาชีพประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับการฝึกอบรมและมีประสบการณ์การทำงานในคดีค้ามนุษย์อย่างเพียงพอเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการระบุผู้เสียหาย เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เพื่อให้บุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและหน่วยงานอื่นๆของภาครัฐมีการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีกรอบความคิดและวิธีการทำงานที่มีการบูรณาการประสานความร่วมมือร่วมกันปรับรูปแบบและกระบวนการการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันทั้งภายในหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานของรัฐและประชาชน สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดทำศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน ในการพัฒนางาน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดทำศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อประชาชน ยึดมั่นในความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติมีคุณธรรม

2. มีการพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและหน่วยงานอื่นๆของภาครัฐ และการจัดการความรู้ มีการรวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และสามารถสื่อสารองค์ความรู้ผ่านช่องทางออนไลน์รวมถึงจัดทำคู่มือการดำเนินงานศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานในรูปแบบดิจิทัล

2.2.3 ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อเสนอ

(1) การบริหารงาน โดยเฉพาะการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการยังมีข้อขัดข้องในการจัดการด้านงบประมาณ การตรวจพื้นที่ การประชาสัมพันธ์และการอบรมให้ความรู้ งานสืบสวนและงานสอบสวน วัสดุอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการดำเนินการสำหรับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะด้านการสืบสวน

(2) ความไม่ชัดเจนของนโยบายในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการทำงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลเป็นรูปธรรม

- (3) บุคลากรขาดความรู้หรือทักษะในการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ถูกพัฒนาขึ้น ขาดความมั่นใจในกระบวนการดำเนินงาน ขาดความต่อเนื่องในการเรียนรู้ทักษะของระบบปฏิบัติการ
- (4) ทักษะของบุคลากรในองค์กร ที่ไม่ต้องการความเปลี่ยนแปลงหรือไม่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง กลัวจะเป็นการเพิ่มภาระในการทำงานหรือไม่อยากเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ
- (5) ปัญหาด้านระเบียบฯ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (6) ขาดการกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินโครงการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดผลตามแผนที่กำหนด
- (7) ขาดความร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการแก้ไขปัญหาจากปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จ

1. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบปฏิบัติและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบการให้บริการ
2. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มช่องทางการให้บริการ ทำให้บุคลากรต้องเรียนรู้โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. จัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินการสำหรับเจ้าหน้าที่ของกรมฯ เพื่อสร้างความมั่นใจกับผู้ปฏิบัติ
4. มีการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Action Plan) ที่แสดงรายละเอียดขั้นตอน/กิจกรรม หน่วยงานที่รับผิดชอบ ตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม
5. มีการติดตามและประเมินผล เพื่อจะได้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินการ รวมทั้งรับฟังปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม
6. มีการประชาสัมพันธ์ในช่องทางที่หลากหลาย ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย
7. บัณฑิตความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ธนาकार เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ

จากการกำหนดข้อเสนอข้างต้น เพื่อให้ข้อเสนอสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นรูปธรรม ผู้เข้ารับการอบรมมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญ มีความเข้าใจและมองภาพรวมการดำเนินงานเชิงนโยบาย โดยเฉพาะการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการ ถ้าตัดสินใจจะช่วยผลักดันให้ข้อเสนอ “แนวทางบูรณาการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงานเพื่อเฝ้าระวังการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน” ประสบความสำเร็จ ผู้นำควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

- (1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและกระตุ้นให้เกิดการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กรที่นำไปสู่การยกระดับคุณภาพบริการ ระบบการทำงานและนโยบายของภาครัฐให้ทันต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ เป็นรูปแบบใหม่รวมถึงการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนานโยบายและภารกิจขององค์กรให้มีความทันสมัยและตอบสนองความจำเป็นของส่วนรวม เป็นนักสื่อสารที่ดีด้วย สื่อสารได้ตรงประเด็น แม่นยำ วิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ กำหนดเป้าหมายและขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน

(2) มีวิสัยทัศน์ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ในการมองการณ์ไกล ก้าวทันต่อเหตุการณ์และบริบทต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ด้านแรงงานทั้งในประเทศและนานาชาติ เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานของกรมฯ ให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย รวดเร็วและเป็นที่ยอมรับ

(3) สนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการและการสร้างการมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่แสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากทุกภาคส่วนและมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือจากภายในองค์กรและระหว่างองค์กร เพื่อผลักดันให้เกิดการทำงานในลักษณะร่วมแรงร่วมใจ ทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนข้อเสนอ และมีความสามารถในการสื่อสารโน้มน้าวเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยยึดผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก

(4) ความสามารถทางดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี และปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยระบบเทคโนโลยีสามารถทำงานและตัดสินใจบนระบบฐานข้อมูลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

(5) ความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถในการกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ และจัดสรรทรัพยากรในการบริหารตามความสำคัญเร่งด่วน เพื่อให้งานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบติดตามประเมินผลความก้าวหน้าที่สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้รวดเร็ว ทันเหตุการณ์

(6) ทักษะคิดเชิงบวก มองเห็นโอกาสที่เป็นไปได้ในสถานการณ์ต่างๆ สามารถยืนหยัดอยู่บนหนทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ พร้อมสร้างความเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นเพื่อเอาชนะปัญหา ยึดมั่นในหลักการ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีคุณธรรมในการดำเนินนโยบาย มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การดำเนินนโยบายควรอยู่บนพื้นฐานของการมีจริยธรรม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน ทำให้นโยบายขับเคลื่อนไปได้ อย่างมั่นคงและยั่งยืน

(7) คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ สร้างการทำงานเป็นทีม มีทักษะในการสื่อสาร และทักษะในการฟัง สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา โดยเฉพาะทักษะการสื่อสารในเรื่องของนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจและไปในทิศทางเดียวกัน ประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนนโยบายก็จะมีมากขึ้นและลดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

(8) รู้จักการมอบหมายงานที่เหมาะสม บริหารงานในภาพรวม สามารถวางแผน เตรียมการ พิจารณาเลือกคนที่มีความสามารถให้เหมาะสมกับงานนั้นๆ มีการกำหนดกรอบรายละเอียดของงาน สนับสนุนให้คำแนะนำ ติดตามผลสามารถจัดปัญหาความขัดแย้ง สร้างแรงจูงใจ

(9) เรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ในรูปแบบของตัวเอง (Self-directed learning) กระบวนการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล อันเป็นผลมาจากการได้รับความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ จากการศึกษาหรือจากกิจกรรมในชีวิตประจำวัน มีความยืดหยุ่นเชื่อในศักยภาพของคนและองค์ความรู้ต่างๆ รวมถึงมีวิสัยทัศน์ในการสร้างการพัฒนาทั้งต่อตัวเองและองค์กร

3. แผนพัฒนาตนเอง

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

บรรณานุกรม

1.กระทรวงแรงงาน (2564) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ.2563-2565) ฉบับทบทวน พ.ศ.2564
กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงาน

2.กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2564 <https://www.labour.go.th/index.php/about/about-m3>

3.กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2563) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563-2565) ของ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ฉบับย่อ กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

4.กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงาน
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเดือนมิถุนายน 2564 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร,
2564

5.กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2563) แผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมิน
ผลลัพธ์ผลกระทบของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ระยะยาว 3 ปี (พ.ศ.2563-2565)กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน

6.กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2563) แผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563-2565)
และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีบัญชี 2564 ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน

7.สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สโร.)แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย
พ.ศ.2563-2565 ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา, สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2564 จาก
<https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dga-019/dga-024/>

8.สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(2564) กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 13 สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2564 จาก http://www.idd.go.th/Development_Plan
No.13

9.สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564, สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2564 จาก
https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=develop_issue

10.สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน (2564) รายงานประจำปี 2563 การบริหารงานสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

11.สำนักงานคณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง, แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2564, จาก <http://sto.go.th/th/about/policy/20-year-Strategic-plan>

12.วิทยา เบ็ญจาทิกุล, วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, แนวทางการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลของประเทศไทย(2560)

13.พล.ต. อภิเชษฐ์ ซื่อสัตย์, ผู้บัญชาการพลเรือที่ 4, นักศึกษาหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60, สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, (2560-2561), การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวในยุครัฐบาลคณะรักษาความสงบแห่งชาติ, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2565 จาก http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/editorial.html

14.ดร.กตัญญู กลับสุวรรณ, นายกสมาคมสมาร์ท ซิตี ไทยแลนด์, นักศึกษาหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรรุ่นที่ 60, สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, (2560-2561), บริหารการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานของแรงงานต่างด้าวด้วยการใช้ระบบจดจำใบหน้า และลายนิ้วมือ, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2565 จาก http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/editorial.html

15.รองศาสตราจารย์ ดร.ลาวัญญ์ ถนัดศิลปะกุล, สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (2563), ปัญหาการค้ามนุษย์ในไทย, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2565 จาก <https://researchcafe.org/inequality-of-men/>

16.กรุงเทพธุรกิจ, เปิดสถิติคดี "ค้ามนุษย์" ในไทยปี 64 กับการจัดอันดับ "เทียร์สอง", 02 มีนาคม 2565, พ.ศ. 2565, สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2565 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/991341>

17.สำนักงบประมาณของรัฐบาลสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, งบประมาณและผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2565 จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parbudget/ewt_dl_link.php?nid=658

18.ร้อยเอกกิจสมพงษ์ กล้าหาญ, แรงงานจังหวัดบุรีรัมย์, สำนักงานแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์ (2559), ปัญหาการค้ามนุษย์, สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2565 จาก <https://buriram.mol.go.th/>

19.ณัชชาภัทร อมรกุล และ ปรีชญาณ์ นกพ่อน. (2563). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการการติดตามการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติ : ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง กรณีศึกษาของบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.

20.ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน. (2563). พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

21.สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). ภาวะสังคมไทย Social situation and outlook ไตรมาสสอง ปีที่ 19 ฉบับที่ 3 เดือนสิงหาคม 2564. กองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร

22.การจัดการของภาคีเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศไทย
MANAGEMENT OF THE PARTY NETWORK FOR THE PREVENTION AND SUPPRESSION OF HUMAN
TRAFFICKING IN THAILAND, ผศ.พ.ต.ท.ดร.เพชร สันทัต, รศ.ดร.เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล

23.นโยบายการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย Thailand Policy for
Preventing and Subjugating Human Trafficking สิริลักษณ์ วงศ์ประสิทธิ์, ดำรงค์ ทองศรี,สุกัลยา ประจิตร
และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

นายธนพงศ์ อรชร

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต สาขากฎหมาย มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา พ.ศ. 2534

เนติบัณฑิต สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา ปีการศึกษา พ.ศ. 2538

ประสบการณ์การรับราชการ

9 พฤศจิกายน 2537

นิติกร 3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

15 เมษายน 2539

นิติกร 3 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

1 ตุลาคม 2540

นิติกร 4 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2 ตุลาคม 2542

นิติกร 5 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน*

27 มีนาคม 2545

นิติกร 6ว สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน*

31 มีนาคม 2547

นิติกร 7ว สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน*

1 สิงหาคม 2549

นักวิชาการแรงงาน 7ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน*

(*ปฏิบัติหน้าที่เลขาฯ รองปลัดกระทรวงแรงงาน และ
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

1 ตุลาคม 2549

นักวิชาการแรงงาน 7ว

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดภูเก็ต

11 ธันวาคม 2551

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดภูเก็ต

24 กันยายน 2556

นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดภูเก็ต

13 มิถุนายน 2561

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองคาย (อำนวยการต้น)

14 กุมภาพันธ์ 2563

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชุมพร (อำนวยการสูง)

ผลงานทางวิชาการ

ไม่มี

รางวัลหรือทุนการศึกษา(เฉพาะที่สำคัญ)

โล่เกียรติคุณเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและเป็นแบบอย่างที่ดี
ในฐานะบุคคลที่มีผลงานดีเด่น “ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา
ยาเสพติด” เนื่องในวันต่อต้านยาเสพติดโลกประจำปี 2561
(ศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดภูเก็ต)

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและสถานที่ทำงาน

ตำแหน่ง

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดภูเก็ต (อำนวยการสูง)

สถานที่ทำงาน

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดภูเก็ต

38/366 ถนนรัตนโกสินทร์ 200 ปี ตำบลตลาดเหนือ

อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต