

การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกัน
การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน*

Competency Development of Officials in the Secretariat Office of the Command
Center for the Prevention of Labour Trafficking, Ministry of Labour

อัจฉรา เพ็ชรเม็ดเอี่ยม**

Atchara Phetmed-ium

6614832004@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการพัฒนาศักยภาพ ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะ
แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกัน
การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลเอกสารและสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ผลการวิจัยสามารถแบ่งออกได้ 3 ประเด็น ดังนี้ 1. การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่
ตามแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Leonard Nadler พบว่า 1) มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ
เข้ารับการศึกษาดูงานในและต่างประเทศ 2) มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร
ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และ 3) มีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองผ่านทางช่องทางออนไลน์ ออฟไลน์
และการเรียนรู้ระหว่างการทำงาน 2. ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ ได้แก่
1) ปัญหาด้านจำนวนเจ้าหน้าที่ 2) ปัญหาด้านระยะเวลาการฝึกอบรม และ 3) ปัญหาด้านลักษณะงานที่มีความยาก
และซับซ้อน และ 3. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ พบว่า 1) ควรมีการพัฒนาโครงสร้างสำนักงานฯ
2) ควรเพิ่มหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และ 3) ควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยลดขั้นตอน
ในการปฏิบัติงานที่ไม่ซับซ้อน

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพ; การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน; กระทรวงแรงงาน

Keywords: Competency Development; Labour Trafficking; Ministry of Labour

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การค้ามนุษย์เป็นหนึ่งในปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ ซึ่งเป็นปรากฏการณ์สำคัญที่มีสาเหตุเกี่ยวพันกับปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเจริญของประเทศไทย ประเทศไทยจึงเป็นประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทางของจุดเริ่มต้นของปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ รัฐบาลจึงได้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจังในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความร่วมมือกับทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศ จนทำให้สถานการณ์การค้ามนุษย์ดีขึ้นตามลำดับ

รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี 2564 กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้ระบุในรายงานเกี่ยวกับความพยายามในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย โดยประเทศไทยได้ถูกปรับลดระดับลงเป็น Tier 2 Watch List หรือกลุ่มประเทศที่ต้องเฝ้าจับตามองเป็นพิเศษ โดยมีข้อแนะนำที่สำคัญคือการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายเพื่อดำเนินคดีและพิพากษาลงโทษนักค้ามนุษย์ด้านแรงงานในเชิงรุก และระบุผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน รวมถึงขอให้มีการพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานสำหรับผู้ตรวจแรงงานเพื่อส่งต่อคดีที่อาจเกิดขึ้นไปยังหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย โดยให้จัดทำแนวปฏิบัติตามมาตรา 6/1 ของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงาน เจ้าพนักงาน และเจ้าหน้าที่ใช้เป็นมาตรฐานการคัดกรองเบื้องต้น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้มีการตรวจคัดกรองจากข้อบ่งชี้และพฤติการณ์เบื้องต้นก่อนส่งต่อไปยังทีมสหวิชาชีพ กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure: SOP) การคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและจัดทำเป็นคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจคัดกรองเบื้องต้น เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 6/1 สำหรับเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสถานประกอบการและตรวจแรงงานในสถานประกอบการ และได้มีการนำเสนอมาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจคัดกรอง (SOP) ต่อคณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปกค.) ซึ่งได้ให้ความเห็นชอบเมื่อเดือนมีนาคม 2565 และได้มอบหมายหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคบังคับใช้มาตรฐานการตรวจคัดกรองเบื้องต้น (SOP) ดังกล่าว ในปี 2566 กระทรวงแรงงานร่วมกับมูลนิธิไอเจเอ็ม (International Justice Mission: IJM) ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจคัดกรองเบื้องต้น (Standard Operating Procedure: SOP) และได้มีการนำเสนอมาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจคัดกรอง (SOP) ต่อคณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปกค.) ซึ่งได้ให้ความเห็นชอบเมื่อเดือนธันวาคม 2567 และกระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคบังคับใช้มาตรฐานการตรวจคัดกรองเบื้องต้น (SOP) รวมถึงการกำหนดให้มีการบังคับใช้กลไกการส่งต่อระดับชาติ (National Referral Mechanism: NRM) อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2565 ในปี 2567 กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้เผยแพร่รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี 2567 (TIP Report 2024) ได้จัดอันดับให้ประเทศไทยอยู่ในระดับ Tier 2 ซึ่งรายงานดังกล่าวได้มีข้อเสนอแนะที่สำคัญของการดำเนินงานของประเทศไทย จำนวน 9 ข้อ โดยมีประเด็นเกี่ยวกับศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศ ซึ่งบุคลากรเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นผู้ใช้ทรัพยากร และมีส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายตามนโยบายที่วางไว้ อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานที่ส่งผลสำคัญต่อการจัดการองค์กร หรือที่เรียกว่า “4 Ms” ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัตถุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้ง 4 ที่กล่าวมานั้น ล้วนเป็นทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีความแตกต่างกัน

ออกไป ดังนั้น ผู้บริหารที่มีศักยภาพจึงต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยทรัพยากรที่มีค่าที่สุด คือ คน หรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เพราะถึงแม้จะมีปัจจัยอื่นที่มากเพียงพอ แต่หากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสม ก็อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และอาจส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2545, หน้า 14) บุคลากรจึงควรมีการพัฒนา เรียนรู้ และต่อยอดเพื่อส่งเสริมประสบการณ์อยู่ตลอด เพื่อให้ก้าวทันองค์ความรู้ เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

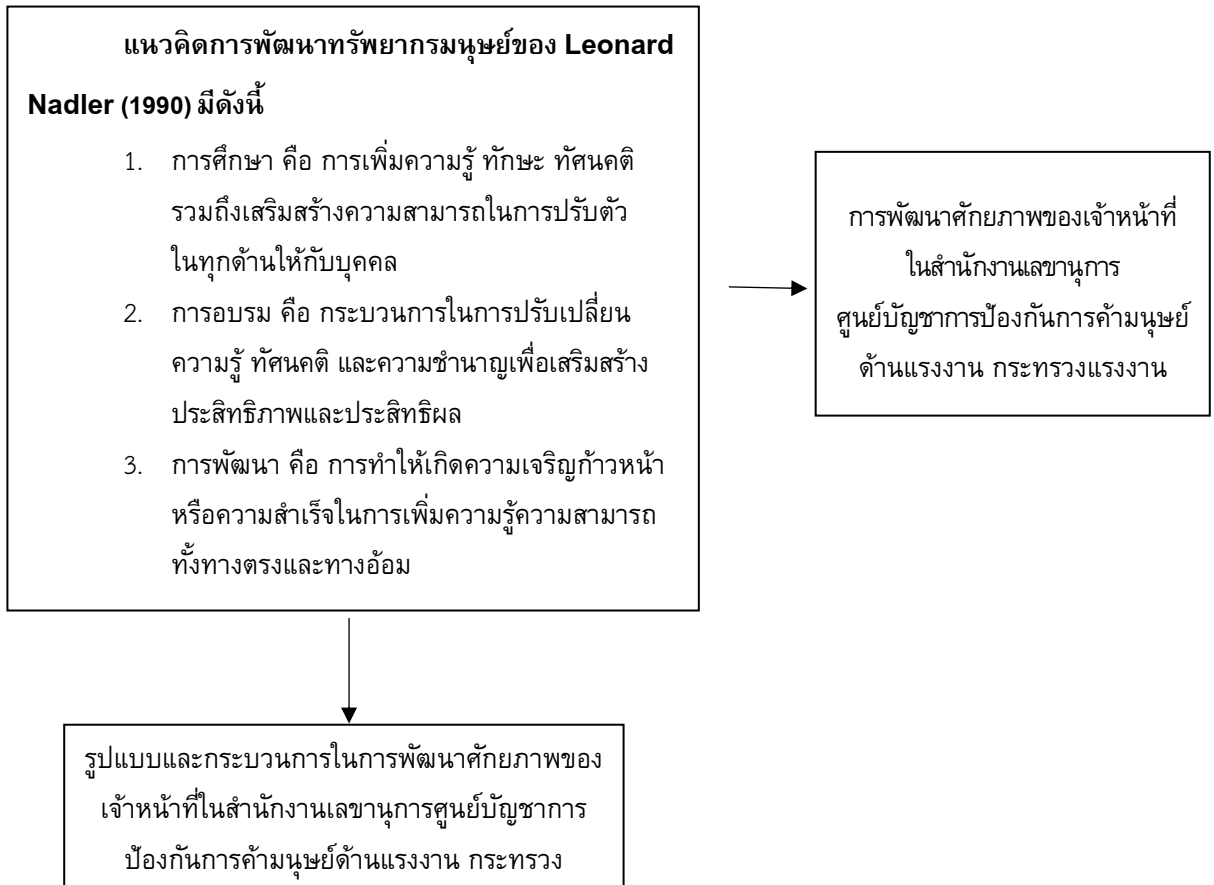
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2564) มีคำสั่งให้สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานภายใน มีฐานะเทียบเท่าส่วนราชการระดับกอง ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ 718/2564 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2564 เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการฯ จึงมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ เช่น 1) เสนอแนวทาง หรือแผนการปฏิบัติงานป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการบูรณาการดำเนินงานร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับกรมและระดับจังหวัด 2) รวบรวมและจัดเตรียมข้อมูลสำหรับการประชุมและการชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ตามที่ผู้บัญชาการหรือผู้อำนวยการศูนย์บัญชาการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน หรือผู้บริหารกระทรวงแรงงานมอบหมายทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน 3) จัดทำรายงานประจำปีผลการดำเนินงาน ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (TIP Report) และรายงานผลการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมง 4) สนับสนุนจัดทำหลักสูตรอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมทั้งเข้าร่วมการอบรม สนับสนุนการจัดฝึกอบรม และงานด้านวิทยากรตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง และเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนกลไกการส่งต่อระดับชาติ (National Referral Mechanism: NRM)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าภารกิจของสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นภารกิจมีความหลากหลาย ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ รวมทั้งการปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามหลักกฎหมายและหลักสากลอย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน รวมถึงปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยใช้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Leonard Nadler (1990, อ้างถึงในภรณ์ชุตตา โสมเขียว, 2564., หน้า 12) ประกอบด้วย 1. การศึกษา 2. การอบรม และ 3. การพัฒนา มาเป็นกรอบในการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Leonard Nadler (1990, อ้างถึงใน ภรณ์ชูดา โสมเขียว, 2564., หน้า 12) มากำหนดเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร (Documentary Data) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) และสอบถามแบบปลายปิด (Closed ended question)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากร เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยผู้วิจัยกำหนดหลักเกณฑ์และใช้วิธีการสัมภาษณ์จากผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเลขานุการ

ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน และต้องปฏิบัติหน้าที่ ณ สำนักงานเลขานุการฯ กระทรวงแรงงาน และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีบทบาท และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน อย่างน้อย 6 เดือน จำนวน 6 คน ประกอบด้วย

- 2.1 ข้าราชการระดับผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/กอง จำนวน 1 คน
- 2.2 ข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 3 คน
- 2.3 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ใช้คำถามเดียวกัน และใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended question) เป็นคำถามที่มีจุดมุ่งหมายแน่นอน ผู้ตอบเลือกคำตอบที่กำหนดให้ไว้เท่านั้น (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ก, หน้า 51-52) โดยแจกแบบสอบถามแก่ผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 6 คน ที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานด้านการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความ คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์ และนำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน สามารถแบ่งออกได้ 3 ประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการศึกษา

การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน เข้ารับการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับการทำงาน

สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงานเข้ารับการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการค้ำมนุษย์อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะแก๊งคอลเซ็นเตอร์ สแกมเมอร์ โรแมนซ์สแกม การบังคับใช้แรงงานหรือบริการที่มีรูปแบบใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ เรียกว่า การค้ำมนุษย์สมัยใหม่ (Modern Slavery) จึงให้การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรม ทั้งด้านความรู้ในเชิงวิชาการ ภาษา และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกิดองค์ความรู้ที่ทันสมัย เท่าทันต่อยุคคำถามใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนแนวทาง

ในการดำเนินคดีกับผู้ที่กระทำผิดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องเช่น ตำแหน่งนิติกรจะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในสาขาวิชาด้านกฎหมาย มีการส่งเสริมให้มีการเข้าถึงเพื่อขอรับทุนการศึกษาจากแหล่งทุนต่าง ๆ อาทิ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เพื่อการศึกษาต่อในต่างประเทศ รวมถึงตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ก็ยังได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมโครงการข้าราชการพลสัมพันธ์สูง HIPPs (HiPPs: High Performance and Potential System) เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ พัฒนาทักษะทางด้านภาษา และมีเครือข่ายในการทำงานที่หลากหลาย ดังข้อความจากผู้ให้ข้อมูล “ดิฉันมาทำงานที่สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (สล.ศปร.) ตั้งแต่ประมาณวันที่ 3 ตุลาคม 2565 จึงได้มีโอกาสขอทุนและได้รับทุนในปี 2568 ของสำนักงาน ก.พ. เป็นทุนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สำหรับการศึกษาต่อในต่างประเทศ (ประเทศอังกฤษ) ซึ่งเป็นหน่วยงานทางด้านนิติศาสตร์ (Human Rights law) เป็นสาขาที่มีความน่าสนใจ และสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานทางด้านนี้ที่ดิฉันดำรงตำแหน่งนิติกรด้วย จึงเหมาะสมกับตำแหน่งในการทำงาน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นอย่างดี ตั้งแต่เริ่มขอรับหน่วยทุน การมีหนังสือรับรองการทำงาน (Recommendation letter) ไปยังมหาวิทยาลัย ท่านจึงเป็นผู้มีส่วนสนับสนุนเป็นอย่างมาก จึงถือว่าเป็นการสนับสนุนการเข้ารับการการศึกษาต่อที่เหมาะสมกับตำแหน่งกับการทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5, 2568)

1.2 ด้านการฝึกอบรม

การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้เข้ารับการฝึกอบรม

สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงานทุกระดับ ทั้งข้าราชการและจ้างเหมาบริการให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งหลักสูตรการอบรมภายในประเทศและหลักสูตรการอบรมร่วมกับหน่วยงานต่างประเทศ เช่น หลักสูตรการแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มนุษย์ เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การฝึกอบรมระหว่างประเทศว่าด้วยการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย International Law Enforcement Academy-Bangkok หลักสูตร Force Labor Course (FLC) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานและการบังคับใช้กฎหมายทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจที่หลากหลายของหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบ ดังข้อความจากผู้ให้ข้อมูล “มีการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เมื่อได้รับการประสานประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งภารกิจของหน่วยงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การฝึกอบรมระหว่างประเทศว่าด้วยการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย International Law Enforcement Academy-Bangkok หลักสูตร Force Labor Course (FLC) โดยหลักสูตรเหล่านี้เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์โดยตรง นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานในด้านอื่น ๆ เช่น โครงการฝึกอบรมข้าราชการพันธุ์ดีกระทรวงแรงงาน การฝึกอบรมทักษะทางภาษาเบื้องต้น และระเบียบวิธีการประชุมระหว่างประเทศโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้แทนไตรภาคีในการปฏิบัติหน้าที่สำหรับการเจรจา หรือและประชุมระหว่างประเทศด้านแรงงาน” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, 2568)

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้มีการพัฒนาตนเอง

สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงานพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลาย ในหลากหลายมิติ เช่น มิติเชิงวิชาการ การลงมือปฏิบัติ การเป็นวิทยากรบรรยายความรู้ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ การประสานงานระหว่างประเทศ การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ กฎหมายอาญา ไม่ว่าจะเป็น การหาความรู้จากห้องสมุดกระทรวงแรงงาน การอบรมผ่านระบบออนไลน์ หรือ e-learning หลักสูตรต่าง ๆ การเรียนรู้ในระหว่างการลงมือทำ ซึ่งได้ผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น การคัดแยกผู้เสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ การฝึกการนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้โดยการเป็นวิทยากรบรรยายความรู้ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเจ้าหน้าที่แต่ละคนจะมีอิสระในการเลือกศึกษาองค์ความรู้ หรือหลักสูตรที่ตนเองต้องการเรียนรู้และมีความสนใจ ดังข้อความจากผู้ให้ข้อมูล “มีการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง และมีในหลากหลายมิติ เช่น มิติเชิงวิชาการ การลงมือปฏิบัติ การประสานงานระหว่างประเทศ การสร้างเครือข่าย เพื่อป้องกัน ปราบปราม และดำเนินคดีการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง แต่โอกาสที่เข้ามาอาจจะน้อย เนื่องจากติดปัญหาในเรื่องของเวลา แต่สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือการได้รับการพัฒนาผ่านการเรียนรู้ในระหว่างการลงมือทำ ซึ่งเป็นหนึ่งในเหตุผลสำคัญที่ทำให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงานฯ มีพัฒนาการอย่างก้าวกระโดด บางเรื่องอาจจะเร็วกว่าการเข้ารับการฝึกอบรมอีกด้วย เช่น การมีทักษะในการสัมภาษณ์คัดแยกผู้เสียหาย เนื่องจากได้ลงมือปฏิบัติกับเคสจริง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 2568)

2. ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน

จากการศึกษาพบว่าปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีดังนี้

1) ปัญหาด้านบุคลากร พบว่า ข้อจำกัดด้านจำนวนอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ข้าราชการที่มีจำนวนน้อยเกินไป ไม่สัมพันธ์กับปริมาณงานที่หน่วยงานได้รับการกิจ จนทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีภาระหน้าที่ในปฏิบัติงานมากเกินไป จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานและการฝึกอบรม จนทำให้ในบางครั้งไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้เต็มหลักสูตร เนื่องจากต้องปฏิบัติงานในระหว่างที่ฝึกอบรมด้วย

2) ปัญหาด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม พบว่า ในการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ใช้ระยะเวลานาน หรือการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ มีข้อจำกัดในการส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วม เนื่องจากหากส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมหรือศึกษาต่อหลายคนพร้อม ๆ กัน จะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของสำนักงาน รวมทั้งภาระงานจะถูกผลักไปยังเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ดังข้อความจากผู้ให้ข้อมูล “เนื่องจากภาระงานที่ต้องปฏิบัติไม่สอดคล้องกับปริมาณเจ้าหน้าที่สำนักงาน ทำให้ในระหว่างที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือการฝึกอบรมจะต้องติดต่อกับประสานงานภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้เต็มเวลา ส่งผลให้ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมลดลง อีกทั้งการเสนอขอรับทุนเพื่อศึกษาต่ออาจใช้เวลาในการศึกษา 1-2 ปี ทำให้ในระหว่างที่ศึกษานั้น ภารกิจ และงานในความรับผิดชอบจะตกไปยังเจ้าหน้าที่ท่านอื่น ทำให้เกิดการทำงานที่หนักขึ้นจากเดิมมาก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกาย และประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมของสำนักงานฯ ลดลง ส่งผลให้ภาระงานที่ได้รับของเจ้าหน้าที่แต่ละคนมีจำนวนมาก เพราะฉะนั้น การส่งเจ้าหน้าที่ไปเข้าร่วมหลักสูตรการเรียนรู้บางหลักสูตรที่ไม่

สอดคล้องกับการปฏิบัติงานหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จะทำให้เสียเวลา ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ และเป็นการเพิ่มภาระให้กับเจ้าหน้าที่ท่านอื่นที่จะต้องแบกรับภาระงานที่สะสมไว้ในระหว่างการเข้าร่วมการฝึกอบรมฯ (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, 2568)

3) ปัญหาด้านลักษณะงานที่ยากและซับซ้อน พบว่า การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์เป็นงานที่มีความซับซ้อน มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ทั้งในทฤษฎีและปฏิบัติ เช่น การคัดแยกผู้เสียหาย การลงพื้นที่ตรวจแรงงานต่างด้าว มีปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา เช่น สแกมเมอร์ รวมทั้งเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ทำให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานฯ มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรกับปริมาณงานที่ได้รับ จึงไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในบางหลักสูตรได้

3. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน

จากการศึกษาข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีดังนี้

1) ควรมีการวางแผนพัฒนาโครงสร้างของสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยการกำหนดกรอบหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความชัดเจนและเป็นทางการ จัดสรรอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่แต่ละท่านสามารถหมุนเวียนการทำงาน และมีเวลาในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น ดังข้อความจากผู้ให้ข้อมูล “การพัฒนาโครงสร้างของสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยการกำหนดกรอบหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความชัดเจนและเป็นทางการ โดยเฉพาะกรอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยควรจัดสรรอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ เพื่อให้สามารถแบ่งกลุ่มงานอย่างเป็นปกติเหมือนกองอื่น ๆ ได้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่แต่ละท่านสามารถพัฒนาตนเอง ศึกษาพัฒนาทักษะเฉพาะของตนเองหรือตามกลุ่มงาน เพื่อการหมุนเวียนงานระหว่างกันได้ (ไม่ได้ปิดกั้นการหมุนเวียนงาน) แต่ด้วยข้อจำกัดของเจ้าหน้าที่แต่ละท่าน อีกทั้งการปฏิบัติงานยังมีหน้าที่อื่นเข้ามาแทรกเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เช่น เจ้าหน้าที่ด้านนโยบายแต่ต้องไปลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติการเชิงรุก จึงทำให้เจ้าหน้าที่ท่านนั้นไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งการพัฒนาโครงสร้างนี้เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมาก อีกทั้งการที่ผู้บริหารมีความคิดด้านการพัฒนาทักษะที่สร้างสรรค์และทันสมัย แต่ด้วยอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่มีน้อย จึงทำให้การพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพตามความคิดของผู้บริหาร นอกจากนี้ ควรเพิ่มแนวทางในการฝึกอบรมโดยควรจัดให้มีการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, 2568)

2) ควรเพิ่มการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในองค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เนื่องจากต้องติดต่อกับหน่วยงานระหว่างประเทศที่สำคัญ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO: International Labour Organization)

3) ควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ไม่ซับซ้อน เช่น การใช้ AI เพื่อนำเสนอในรูปแบบที่เข้าใจง่าย การใช้ Chatbot ช่วยในการตอบคำถาม ดังข้อความจากผู้ให้ข้อมูล “ควรส่งเสริมการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตามความเหมาะสมของภารกิจแต่ละท่าน เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานได้ รวมถึงการนำนวัตกรรม AI เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนในการทำงานให้มากขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, 2568)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการศึกษา

การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน เข้ารับการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับการทำงาน โดยมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้เข้ารับการศึกษามากขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน ที่อยู่ในแผนปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาที่ 2 การป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ ตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ ปี 2561 - 2580 ซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพหลัก สอดคล้องกับวิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล (2567, หน้า 1) ที่ได้อธิบายไว้โดยสรุปว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ไม่สามารถใช้เครื่องมือเครื่องจักรใด ๆ มาทดแทนได้ มนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการจัดการที่แตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ จึงเห็นได้ว่า การเข้ารับการศึกษามากขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับการทำงาน มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่เป็นปัจจุบันมากขึ้น เท้าทันการหลอกลวงทางสื่อสังคมออนไลน์ รวมถึงแนวทางการค้ามนุษย์สมัยใหม่ (Modern slavery)

1.2 ด้านการฝึกอบรม

การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงานนั้น ให้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้พร้อมรับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างทันทั่วทั้งที่ การฝึกอบรมอาจทำให้เกิดการค้นพบศักยภาพใหม่ ๆ ของเจ้าหน้าที่ได้ และอาจทำให้องค์กรสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างหลากหลายมากขึ้น เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน หากมีการฝึกอบรมในหัวข้อที่แปลกใหม่อยู่เสมอ จะก่อให้เกิดพฤติกรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพงษ์เพชร ผาตะเนตร (2567) เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลชุมชน มีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมเป็นอันดับแรก เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาดังกล่าวอย่างครอบคลุม จึงควรสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานเช่นบุคลากรสายวิชาชีพอื่น ๆ สอดคล้องกับวิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล (2567, หน้า 6) ที่ได้อธิบายไว้โดยสรุปว่า การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด และทำให้การทำงานของผู้นั้นเป็นไปด้วยความพอใจ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพร้อมที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นแล้วยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานด้วย

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้มีการพัฒนาตนเอง โดยมีการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน

เลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงานนั้น ให้มีการพัฒนาตนเองนั้น เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่ยั่งยืน และสามารถนำความรู้ ความเชี่ยวชาญนั้นมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับจักรภพ เศรษฐกิจ (2567, หน้า 42) ที่ได้อธิบายไว้โดยสรุปว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนามนุษย์ (Human Development) ก่อน ซึ่งมีความสำคัญที่จะต้องพัฒนาใน 2 ด้าน ได้แก่ 1. การพัฒนามนุษย์ให้เกิดความสมดุลอย่างถูกต้อง ถูกทาง และเป็นการอำนวยความสะดวกแก่สังคมได้ เช่น มีความรับผิดชอบ มีความรู้ ความสามารถ และ 2. การพัฒนามนุษย์เพื่อประโยชน์สุขแก่ตัวมนุษย์เองทุกคน เช่น เรื่องคุณค่าในความเป็นมนุษย์ มีความสุข มีพัฒนาการทางด้านจิตใจ และสติปัญญา มีชีวิตที่ดีงาม สมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ McLagan (1989, 52 อ้างถึงใน อาจารย์ ฤทธิชัย, 2563 หน้า 32) ที่ได้กล่าวไว้โดยสรุปว่า กิจกรรมพัฒนาศักยภาพมนุษย์ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก ได้แก่ 1. การฝึกอบรมและการพัฒนา (T&D) ที่มุ่งเน้นแนวทางการสร้างและการวางแผนการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาความสามารถหลัก ให้กับบุคคลที่จะทำงานในปัจจุบันหรืออนาคต 2. การพัฒนาองค์การ (OD) ที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ภายในองค์กร ที่จะช่วยให้เกิดการเริ่มต้นสำหรับการจัดการ เพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กร และ 3. การพัฒนาด้านอาชีพ (CD) ที่มุ่งเน้นการวางแผนอาชีพของแต่ละบุคคลและกระบวนการจัดการอาชีพขององค์กรเพื่อให้ได้ผลที่ดีที่สุดตามความต้องการของบุคคลและองค์กร

2. ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน

การมีข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง และลักษณะของหน่วยงานที่มีความซับซ้อน การอบรมในแต่ละครั้งที่ใช้เวลายาวนาน ล้วนเป็นปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคภายในที่สำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงานที่มีการกิจของงานด้านความมั่นคงที่ต้องใช้ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวด อีกทั้งยังต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานระหว่างประเทศ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) สอดคล้องกับวิโรจน์ ก่อสกุล (2567, หน้า 8-9) ที่ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Environment) เอาไว้โดยสรุปว่า เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) โดยสภาพแวดล้อมภายในที่ต้องให้ความสำคัญ คือ 4Ms ประกอบด้วย Man หมายถึง บุคลากร ทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นส่วนที่มีความสำคัญที่สุด Money หมายถึง เงิน ทรัพยากร หรืองบประมาณขององค์กร เพื่อดำเนินการกิจการนั้น ๆ Material หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ ทรัพยากรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากบุคคลและเงิน และ Management/Method หมายถึง วิธีการบริหาร รูปแบบการจัดการภายในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของอลงกต สารกาล และคณะ (2565) เรื่อง การประยุกต์ใช้ 4M ในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ในระยะแรกด้านบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องของการป้องกัน งบประมาณจะมีปัญหาเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็ก วัสดุอุปกรณ์จะมีปัญหาในช่วงระยะแรกเพราะเป็นระยะของการจัดหาจัดซื้อ และด้านการบัญชาการในระดับจังหวัดและอำเภอที่ยังมีโครงสร้างศูนย์อำนวยการบัญชาการเหตุที่ชัดเจนเพียงพอ จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า หากองค์กรใดมีองค์ประกอบของ 4 Ms ไม่ครบ จะทำให้องค์การนั้น ๆ ไม่สามารถดึงศักยภาพของหน่วยงานออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่

3. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน

จากผลการสรุปข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงานนั้น ประกอบด้วยการพัฒนาโครงสร้างของหน่วยงานให้มีขนาดใหญ่ขึ้น และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้อง

กับจักรภพ ศรีมณี (2567ข, หน้า 46 - 47) ดังที่ได้อธิบายไว้โดยสรุปว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ ในลักษณะที่เป็นการเจริญรุ่งเรืองอย่างถาวรยั่งยืนได้ และเพื่อให้เกิดผลบรรลุตามเป้าหมายดังกล่าวแล้ว จะต้องมีการวางแผนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ถูกหลักวิชา อย่างเป็นระบบและเป็นเหตุเป็นผล เพื่อเป็นแนวทางในการไปสู่เป้าหมายที่ถูกต้องโดยทั่วไปแล้วการวางแผนเป็นเรื่องของการมองอนาคต แล้วดำเนินการเตรียมแผน เตรียมโครงการ อย่างเป็นเหตุเป็นผล เป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการผลักดันให้ไปสู่เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการ และยังตรงกับวัตถุประสงค์และความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังที่จักรภพ ศรีมณี (2567ก, หน้า 5) ที่ได้อธิบายไว้ว่า เคล็ดลับสำคัญของความสำเร็จ คือ ทรัพยากรมนุษย์ หากองค์กรมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ย่อมทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพองค์กรมีศักยภาพ และบรรลุความสำเร็จได้ง่าย ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Milbrey McLaughlin (1975, อ้างถึงใน วิชา พังวิวัฒน์นิกุล, 2567 หน้า 68 – 69) ที่ได้อธิบายไว้โดยสรุปว่า การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยจะต้องพยายามปรับเปลี่ยน ประนีประนอมระหว่างเป้าหมายและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้กับข้อจำกัด เงื่อนไข และสภาพที่แท้จริงของหน่วยปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าการปรับโครงสร้างขององค์กรนั้น จะต้องถูกวางแผนในการขยายองค์กรอย่างมีข้อจำกัดและมีเงื่อนไข ไม่สามารถกระทำได้อย่างฉับพลัน ควรใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดย SWOT มาศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน ควรดำเนินการปรับขนาดและโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ชัดเจน
2. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ควรเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการให้กับสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานให้ครบตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อลดปัญหาเจ้าหน้าที่ขาดแคลน
3. เจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานควรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของการค้ำมนุษย์สมัยใหม่ โดยเฉพาะการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติ
4. สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงานควรให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยการนำความรู้ทางด้าน AI มาปรับประยุกต์ใช้กับการทำงานที่ไม่ซับซ้อน เพื่อลดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ไม่จำเป็น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน มีระบบปฏิบัติการทันสมัย และสามารถใช้เทคโนโลยีลดขั้นตอนในการทำงานที่ซ้ำซ้อนลงได้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (ม.ป.ป.). แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์. สืบค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2568 จาก <https://ebooks.m-society.go.th/ebooks/detail/442>
- กระทรวงแรงงานและมูลนิธิไอเจเอ็ม. (2566). *Standard Operating Procedure มาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจคัดกรองเบื้องต้น*. (ม.ป.ท.)
- จักรภพ ศรีมณี. (2567ก). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- จักรภพ ศรีมณี. (2567ข). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น
- พงษ์เพชร ผาตะเนตร. (2567). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดหนองคาย. *วารสารวิจัยสุขภาพโรงพยาบาลและชุมชน*, 2(ฉบับที่ 2), 122-135
- ภรณ์ชฎา โสมเขียว. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ก). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ข). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2564). คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (คำสั่งที่ 718/2564). กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (ม.ป.ป.). *อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2573*. สืบค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2568 จาก https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029
- อลงกต สารกาล, พุทธิพร พลอยผักแว่น และบารมี วรรณพงศ์เจริญ. (2565). การประยุกต์ใช้ 4 M ในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. *สถาบันพระปกเกล้า*, หน้า 34-62

อาจารย์ ฤทธิชัย. (2563). อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงต่อการ
เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.).
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

U.S. Department of State. (2021). TRAFFICKING IN PERSONS REPORT JUNE 2021.: (p.67) n.p.

U.S. Department of State. (2023). TRAFFICKING IN PERSONS REPORT JUNE 2023. (p.86) n.p.

U.S. Department of State. (2024). TRAFFICKING IN PERSONS REPORT JUNE 2024. (p.65) n.p.